



# La empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León

**Informe a Iniciativa Propia IIP 3/12\***

Aprobado en el Pleno de 21 de marzo de 2012  
del Consejo Económico y Social de Castilla y León

\*  
*Documento actualizado a la fecha de su aprobación por el Pleno (21-03-2012)*

# LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES EN CASTILLA Y LEÓN

## Informe a Iniciativa Propia IIP 3/12

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
Comunidad de Castilla y León

# La empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León

Informe a Iniciativa Propia

IIP 3/12



*CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL*  
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN



Edición electrónica disponible en internet:  
[www.cescyl.es/informes/iniciativapropia.php](http://www.cescyl.es/informes/iniciativapropia.php)

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia.

**Edita:** Consejo Económico y Social de Castilla y León  
C/ Duque de la Victoria, nº 8, 3º y 4ª planta. 47001 Valladolid. España  
Tel.: 983 394 200 – Fax: 983 396538  
cescyl@cescyl.es – www.cescyl.es

**I.S.B.N.:** 978-84-95308-59-7

## COMPOSICIÓN DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

A 21 DE MARZO DE 2012

*Presidente:* D. José Luis Díez Hoces de la Guardia  
*Vicepresidentes:* D. Angel Hernández Lorenzo. *Sindical*  
D. Jesús María Terciado Valls. *Empresarial*  
*Secretario General:* D. José Carlos Rodríguez Fernández

### *Consejeros Titulares*

#### **GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS**

##### **●Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO**

D. Vicente Andrés Granado  
D. Saturnino Fernández de Pedro  
Dña. Bernarda García Córcoba  
D. Angel Hernández Lorenzo  
D. Esteban Riera González  
Dña. Ana M<sup>a</sup> Vallejo Cimarra

##### **●Unión General de Trabajadores. UGT**

D. Mariano Carranza Redondo  
Dña. Patricia García de Paz  
D. Oscar Mario Lobo San Juan  
Dña. Nuria Pérez Aguado  
D. Agustín Prieto González  
D. Regino Sánchez Gonzalo

#### **GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS**

##### **●Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALE**

D. Santiago Aparicio Jiménez  
D. Miguel Angel Benavente de Castro  
D. Luis Javier Cepedano Valdeón  
D. Avelino Fernández Fernández  
D. Héctor García Arias  
D. Ángel Herrero Magarzo  
D. Juan Antonio Martín Mesonero  
D. Pedro Palomo Hernangómez  
D. Antonio Primo Sáiz  
D. Manuel Soler Martínez  
D. Roberto Suárez García  
D. Jesús María Terciado Valls

#### **GRUPO III.**

##### **●Expertos designados por la Junta de Castilla y León**

D. Francisco Albarrán Losada  
D. José Luis Díez Hoces de la Guardia  
D. Juan José Esteban García  
D. Juan Carlos Gamazo Chillón  
D. José Antonio Mayoral Encabo  
Dña. Asunción Orden Recio

##### **●Organizaciones Profesionales Agrarias**

-Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Castilla y León. ASAJA  
D. Donaciano Dujo Caminero  
D. José María Llorente Ayuso  
-Unión de Campesinos de Castilla y León. UCCL  
D. Ignacio Arias Ubillos  
-Unión de Pequeños Agricultores de Castilla y León. UPA  
D. Julio López Alonso

##### **●Asociaciones o Federaciones de Asociaciones de Consumidores de Ambito Regional**

-Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE  
D. Prudencio Prieto Cardo

##### **●Cooperativas y Sociedades Laborales**

-Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León. Coop  
D. Alberto Boronat Martín

### *Consejeros Suplentes*

#### **GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS**

##### **●Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO**

Dña. Elsa Caballero Sancho  
D. Carlos Castedo Garvi  
Dña. Eva Espeso González  
Dña. Montserrat Herranz Sáez  
Dña. Yolanda Rodríguez Valentín  
Dña. Beatriz Sanz Parra

##### **●Unión General de Trabajadores UGT**

Dña. Luz Blanca Cosío Almeida  
D. Fernando Fernández Arroyo  
D. Gabriel Gómez Velasco  
D. Manuel López García  
D. Faustino Temprano Vergara  
D<sup>a</sup> Soledad Trigueros Garrido

#### **GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS**

##### **●Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALE**

D. Vicente Alvarez Delgado  
Dña. Sofía Andrés Merchán  
D. Bernabé Cascón Nogales  
D. Carlos Galindo Martín  
Dña. Sonia González Romo  
Dña. Mercedes Lozano Salazar  
Dña. Sonia Martínez Fontano  
Dña. Emiliana Molero Sotillo  
D. Luis Carlos Parra García  
D. Félix Sanz Esteban  
D. José Luis de Vicente Huerta  
D. Jaime Villagrà Herrero

#### **GRUPO III.**

##### **●Expertos designados por la Junta de Castilla y León**

D. Carlos Manuel García Carbayo  
Dña. María del Rosario García Pascual  
D. Modesto Martín Cebrián  
Dña. María Jesús Maté García  
D. Joaquín Rubio Ajenjo  
Dña. Isabel Villa Santamarta

##### **●Organizaciones Profesionales Agrarias**

-Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Castilla y León. ASAJA  
D. Lino Rodríguez Velasco  
Dña. Nuria Ruiz Corral  
-Unión de Campesinos de Castilla y León UCCL  
D. José Ignacio Falces Yoldi  
-Unión de Pequeños Agricultores de Castilla y León. UPA  
Dña. María Luisa Pérez San Gerardo

##### **●Asociaciones o Federaciones de Asociaciones de Consumidores de Ambito Regional**

-Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE  
Dña. Erika Cañibano Arias

##### **●Cooperativas y Sociedades Laborales**

-Unión Regional de Cooperativas Agrarias de Castilla y León. URCACYL  
D. Lucas Ferreras Zamora

**COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DEL CES**  
**A 21 DE MARZO DE 2012**

**COMISIÓN PERMANENTE**

<b>Presidente</b>	D. José Luis Díez Hoces de la Guardia	EXPERTOS
<b>Vicepresidentes</b>	D. Angel Hernández Lorenzo	CCOO
	D. Jesús María Terciado Valls	CECALE
<b>Consejeros</b>	D. Juan Carlos Gamazo Chillón	EXPERTOS
	D. Héctor García Arias	CECALE
	D. Oscar Mario Lobo San Juan	UGT
	D. Agustín Prieto González	UGT
	D. Prudencio Prieto Cardo	UCE
	D. Roberto Suárez García	CECALE
<b>Secretario General</b>	D. José Carlos Rodríguez Fernández	

**COMISIONES DE TRABAJO**

**I- ECONOMÍA**

<b>Presidente</b>	Ángel Herrero Magarzo	CECALE
<b>Vicepresidente</b>	Manuel Soler Martínez	CECALE
<b>Consejeros</b>	Vicente Andrés Granado	CCOO
	Ignacio Arias Ubillos	UCCL
	Miguel Angel Benavente de Castro	CECALE
	Julio López Alonso	UPA
	José Antonio Mayoral Encabo	EXPERTOS
	Esteban Riera González	CCOO
	Regino Sánchez Gonzalo	UGT
<b>Secretaria</b>	(por delegación del Secretario General)	
	Dña. Cristina García Palazuelos	
	CES de Castilla y León	

**II- MERCADO LABORAL**

<b>Presidente</b>	Mariano Carranza Redondo	UGT
<b>Vicepresidenta</b>	Nuria Pérez Aguado	UGT
<b>Consejeros</b>	Santiago Aparicio Jiménez	CECALE
	Alberto Boronat Martín	COOPERATIVAS
	Luis Javier Cepedano Valdeón	CECALE
	Juan José Esteban García	EXPERTOS
	Saturnino Fernández de Pedro	CCOO
	José Mª Llorente Ayuso	ASAJA
	Antonio Primo Sáiz	CECALE
<b>Secretaria</b>	(por delegación del Secretario General)	
	Dña. Beatriz Rosillo Niño CES de Castilla y León	

**III- CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN SOCIAL**

<b>Presidenta</b>	Asunción Orden Recio	EXPERTOS
<b>Vicepresidente</b>	Francisco Albarrán Losada	EXPERTOS
<b>Consejeros</b>	Donaciano Dujo Caminero	ASAJA
	Avelino Fernández Fernández	CECALE
	Bernarda García Corcoba	CCOO
	Patricia García de Paz	UGT
	Juan Antonio Martín Mesonero	CECALE
	Pedro Palomo Hernangómez	CECALE
	Ana Mª Vallejo Cimarra	CCOO
<b>Secretaria</b>	(por delegación del Secretario General)	
	Dña. Susana García Chamorro	
	CES de Castilla y León	



## CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

### ÚLTIMAS PUBLICACIONES

#### Informes anuales

Situación Económica y Social de Castilla y León de los años 2003 al 2010

#### Informes Previos

Informes Previos emitidos por el CES de Castilla y León en 2011

#### Informes a Iniciativa Propia del CES

- IIP 1/03 El Empleo de los Jóvenes en Castilla y León
- IIP 2/03 Repercusiones y Expectativas Económicas generadas por la Ampliación de la UE en los Sectores Productivos de Castilla y León
- IIP 3/03 Investigación, Desarrollo e Innovación en Castilla y León
- IIP 1/04 Las Mujeres en el Medio Rural en Castilla y León
- IIP 2/04 Crecimiento Económico e Inclusión Social en Castilla y León
- IIP 1/05 Las Empresas Participadas por Capital Extranjero en Castilla y León
- IIP 2/05 La Situación de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla y León
- IIP 1/06 La Inmigración en Castilla y León tras los procesos de regularización: aspectos poblacionales y jurídicos
- IIP 2/06 La Evolución de la Financiación Autonómica y sus repercusiones para la Comunidad de Castilla y León
- IIP 3/06 La Cobertura de la Protección por Desempleo en Castilla y León
- IIP 4/06 La Gripe Aviar y su Repercusión en Castilla y León
- IIP 1/07 Incidencia y expectativas económicas para los sectores productivos de Castilla y León generadas por "la ampliación a 27" y "el programa de perspectivas financieras 2007-2013" de la Unión Europea
- IIP 2/07 La Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León
- IIP 1/08 La Relevancia de los Medios de Comunicación en Castilla y León
- IIP 2/08 El régimen impositivo al que están sometidas las empresas de Castilla y León y su relación con el de otras Comunidades Autónomas
- IIP 1/09 Perspectivas del Envejecimiento Activo en Castilla y León
- IIP 2/09 Expectativas del Sector de la Bioenergía en Castilla y León
- IIP/1/10 Integración del sector metal-mecánico de Castilla y León en el ámbito de la fabricación de los sectores aeronáutico y ferroviario
- IIP 2/10 Bienestar Social y riesgo de pobreza en Castilla y León
- IIP 3/10 Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Aplicación de la Ley 39/2006 en Castilla y León
- IIP 1/11 Veinte años de los Informes Anuales del CES de Castilla y León (1991-2010)
- IIP 2/11 Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León
- IIP 3/11 El Sistema Educativo Universitario en Castilla y León (especial referencia al sistema público)
- IIP 1/12 Población y poblamiento en Castilla y León
- IIP 2/12 La minería del carbón en Castilla y León desde el punto de vista de su sostenibilidad y de su carácter como reserva estratégica
- IIP 3/12 La empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León

#### Colección de Estudios

- Nº 6 Aspectos comerciales de los Productos Agroalimentarios de Calidad en Castilla y León
- Nº 7 El sector de Automoción en Castilla y León. Componentes e Industria Auxiliar
- Nº 8 Aplicación del Protocolo de Kyoto para Castilla y León
- Nº 9 Desarrollo Agroindustrial de Biocombustibles en Castilla y León
- Nº 10 Satisfacción de los ciudadanos con el servicio de las Administraciones Públicas
- Nº 11 El IRPF en Castilla y León desde la perspectiva de género. Una propuesta a favor de las mujeres asalariadas
- Nº 12 Sectores y Subsectores sin regulación colectiva en Castilla y León
- Nº 13 Impacto de la transposición de la "Directiva de Servicios" en Castilla y León
- Nº 14 Estado actual y perspectivas de la colaboración público-privada

#### Memorias anuales de Actividades

Memoria de Actividades de los años 2003 al 2011



## CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

### Revista de Investigación Económica y Social

#### Revista n.º 6 Enero/diciembre 2003

Premio de Investigación 2003

- Valoración económica de bienes públicos en relación al patrimonio cultural de Castilla y León.
- Propuesta metodológica y aplicación empírica

#### Revista n.º 7 Enero/diciembre 2004

Premio de Investigación 2003

- Perfil económico y financiero de los cuidados de larga duración. Análisis de la situación en Castilla y León
- Accésit: La Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Castilla y León
- Trabajo seleccionado para publicación: Distribución y Consumo de Productos Ecológicos en Castilla y León: Modelos de Canales Comerciales, Localización y Hábitos de Consumo. Análisis y Evaluación

#### Revista n.º 8 Enero/diciembre 2005

Premio de Investigación 2005

- Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León
- Accésit: La Compraventa On-Line de Alimentos en Castilla y León. Opiniones de Empresas y Consumidores
- Trabajo seleccionado para publicación: Representación y Clase Política en Castilla y León. Un Estudio de los Procuradores (2003-2007)

#### Revista n.º 9 Enero/diciembre 2006

Premio de Investigación 2006

- Las disparidades territoriales en Castilla y León: Estudio de la convergencia económica a nivel municipal
- Trabajo seleccionado para publicación: Análisis de la Burbuja Inmobiliaria en España y su Impacto sobre Castilla y León: Un Estudio Jurídico-Económico

#### Revista n.º 10 Enero/diciembre 2007

Premio de Investigación 2007

- Las Universidades de Castilla y León ante el reto del Espacio Europeo de Educación Superior. Un análisis de su competitividad y eficiencia.
- Accésit: Los efectos redistributivos del presupuesto municipal en un estado descentralizado

#### Revista n.º 11 Enero/diciembre 2008

Premio de Investigación 2008

- Estimación de los beneficios de los ecosistemas forestales regionales para los habitantes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León
- Accésit: Principales líneas programáticas y normativas diseñadas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León para la tutela de las situaciones de monoparentalidad

#### Revista n.º 12 Enero/diciembre 2009

Premio de Investigación 2009

- Desierto
- Accésit: El desarrollo del potencial empresarial de los estudiantes en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (accésit)

#### Revista n.º 13 Enero/diciembre 2010

Premio de Investigación 2010

- Desierto
- Accésit: Estado actual de los modelos de capital intelectual y su impacto en la creación de valor en empresas de Castilla y León (accésit)

#### Revista n.º 14 Enero/diciembre 2011

• Premio de Investigación 2011

- Influencia del grado de dependencia sobre el gasto sanitario y social en Castilla y León
- Colaboración
- Normativa de la formación profesional. Extensión y complejidad





## **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL** *COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN*

### **PRÓXIMAS PUBLICACIONES**

#### **Informes anuales**

Situación Económica y Social de Castilla y León en 2011

#### **Informes Previos del CES**

Informes Previos emitidos por el CES de Castilla y León en 2012

#### **Revista de Investigación Económica y Social**

##### **Revista n.º 14 Enero/diciembre 2011**

Premio de Investigación 2012

*Convocado en BOCyL n.º 215, de 8 de noviembre de 2011*

#### **Colección de Estudios**

##### **N.º 15 Premio Colección de Estudios**

*Convocado en BOCyL n.º 108/2011, de 06 de junio de 2011*

*Tema: "Progreso y desarrollo: Retos para el futuro de Castilla y León"*

#### **Memoria anual de Actividades**

Memoria de Actividades 2012

**Parte I**  
**INFORME A INICIATIVA PROPIA**

**LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES EN CASTILLA Y LEÓN**

<b>I</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II</b>	<b>JUVENTUD Y MERCADO DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN</b> .....	<b>1</b>
	II.A La población joven .....	1
	II.B La población activa .....	2
	II.C La población ocupada.....	3
	II.D La población asalariada .....	4
	II.E La población desempleada.....	5
	II.F Evolución reciente del mercado de trabajo juvenil .....	6
<b>III</b>	<b>FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN Y EMPLEABILIDAD JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN</b> .....	<b>8</b>
	III.A La formación reglada.....	8
	III.B La formación para el empleo .....	11
	III.C El aprendizaje permanente.....	12
<b>IV</b>	<b>INTERVINIENTES EN LA GESTIÓN DE LA COLOCACIÓN JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN</b> .....	<b>13</b>
	IV-A Los servicios públicos de empleo .....	<b>14</b>
	IV.A.1 El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).....	14
	IV.A.2 El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL).....	14
	IV.B Las Agencias Privadas de Colocación.....	16
	IV.C Las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) .....	<b>17</b>
	IV.D La participación de las Organizaciones y de los Agentes Sociales .....	<b>17</b>
	IV.E Otras formas de intermediación .....	<b>18</b>
<b>V</b>	<b>MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS JOVENES</b> .....	<b>19</b>
	V.A El contrato de trabajo en prácticas .....	<b>19</b>
	V.B Especialidades del contrato en prácticas .....	<b>19</b>
	V.C El contrato para la formación y el aprendizaje .....	<b>20</b>
	V.D El acceso al empleo público.....	<b>21</b>
	V.E Otros aspectos de la contratación juvenil.....	<b>22</b>
<b>VI</b>	<b>OTROS MECANISMOS DE INSERCIÓN PROFESIONAL JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN</b> .....	<b>25</b>
	VI.A Fomento del empleo y del autoempleo .....	25
	VI.B La Economía Social y los Nuevos Yacimientos de Empleo .....	28
	VI.C El voluntariado como posible mecanismo de inserción laboral .....	29
<b>VII</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>30</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La inserción profesional de los jóvenes, objeto de estudio de este Informe a Iniciativa Propia, se aborda comenzando con el análisis de la actividad, ocupación y paro de esta población, para posteriormente llevar a cabo un análisis de la formación en el sistema educativo y de la formación para el empleo con el objetivo de la búsqueda del aprendizaje permanente.

A continuación se analizan los intervinientes en la gestión de la colocación juvenil, para, más adelante, analizar las modalidades de contratación aplicables específicamente, en primer lugar, y, posteriormente, acercarnos a otros mecanismos de inserción profesional juvenil como son el fomento de empleo, el autoempleo, y los nuevos yacimientos de empleo derivados de la extensión de la economía social y de otras recientes formas de trabajo.

Entendemos por joven, a los efectos de este Informe a una persona menor de 35, 30 o 25 años, en función de la fuente estadística que elabore datos sobre esta franja poblacional. La *Encuesta de Población Activa* (en adelante EPA), la mayor base de datos sobre mercado laboral en España que es elaborada por el *Instituto Nacional de Estadística* (en adelante INE), utiliza tramos de edad que finalizan en 19, 24 y 35 años y el *Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo* finalizan sus análisis juveniles en la población menor de 25 o de 30 años. En este Informe, en la medida de lo posible se extiende el análisis a la población menor de 35 años y mayor de 16 (por razones relacionadas con la posibilidad legal en España de desarrollar relaciones laborales, aunque cuando se utilicen estadísticas europeas sea necesario reducirlo hasta los 15 años).

La mayor parte de los datos analizados en el *Documento Técnico* que acompaña a este Informe está referida al periodo temporal comprendido entre 2006 y 2010, quinquenio que recoge en toda su extensión los cambios producidos en el mercado de trabajo debido a la crisis económica actual, que se deja notar, especialmente entre 2008 y 2010. No obstante, y complementando la visión de la tendencia de este periodo se analiza de forma somera la evolución reciente del mercado de trabajo juvenil acaecida en 2011.

La importancia de la formación y empleabilidad de los jóvenes, objeto de análisis de este Informe, queda patente si tenemos en cuenta que el *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones* firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno de la nación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, señala que en el año 2020, y tal y como señalan los estudios internacionales, solo el 15% del empleo de la Unión Europea será para personas sin ninguna cualificación profesional.

## II.- JUVENTUD Y MERCADO DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

### II.A.- La población joven

Entre 2006 y 2010 la población joven de Castilla y León disminuyó en 58.000 personas, un 9,42% de los efectivos que había al principio del periodo. Esta disminución no puede ser únicamente consecuencia de los cambios económicos producidos en un plazo tan corto de tiempo como el analizado, sino que responde también a factores demográficos más generales, como la reducción de las tasas de natalidad y el aumento de la edad media de la población total que afecta desde finales del pasado siglo a los países desarrollados, así como las migraciones de jóvenes a otras Comunidades Autónomas limítrofes.

La reducción poblacional ha afectado a las tres franjas de población joven, si bien lo ha hecho con mayor intensidad en la franja intermedia (20 a 24 años), que ha perdido 20.300 efectivos.

Las provincias de Valladolid, León, Burgos y Salamanca aglutinan la mayor parte de la población joven regional, pues en ellas viven, respectivamente, el 22,0%, 19,0%, 14,9% y

13,7% de las personas entre 16 y 34 años. A lo largo del periodo analizado, esta distribución provincial según franjas de edad ha variado, pues las provincias de Burgos y Valladolid perdieron peso relativo a medida que se analizan franjas de población más joven y, por el contrario aunque de forma mucho más leve, Ávila, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora, lo van aumentando.

## **II.B.- La población activa**

En diciembre de 2010, en Castilla y León, había casi 34.600 personas activas jóvenes menos que a finales de 2006, lo que supone una reducción del 7,99% sobre las cifras del inicio del periodo. Más del 75% de esta reducción se debe al año 2009.

Como el universo poblacional también disminuyó en una proporción similar, la tasa de actividad juvenil se mantuvo muy estable a lo largo del periodo, en torno al 71% de la población, lo que muestra que las variaciones en el nivel de crecimiento del entorno económico no desincentivaron la incorporación al mercado laboral de los jóvenes castellano y leoneses.

Las tendencias provinciales de la población activa joven castellana y leonesa no muestran un patrón uniforme, ya que el periodo recesivo no afectó de manera simultánea a todos los territorios. Así, en las provincias de Palencia, Valladolid, Zamora y, especialmente Salamanca, la población activa ya empezó a disminuir en 2007; por el contrario, en las de Ávila, León y Soria comenzó a hacerlo en 2008, mientras que en las provincias de Burgos y Segovia no se observa disminución de la población activa joven hasta el año 2009.

En total, a lo largo del periodo analizado (2006-2010) sólo la provincia de Ávila contaría con un aumento (del 12,2%) de población activa juvenil. Destacan los descensos de población activa juvenil de Palencia (del 14,5%), Salamanca (del 14,2%) y, en menor medida, de Valladolid (del 9,9%) y León (del 9,5%).

La distribución de la población activa joven de cada provincia por franjas de edad, muestra diferencias reseñables, de tal manera que Ávila presenta la estructura más joven, pues el 40,3% de los activos jóvenes tiene menos de 25 años mientras que el caso contrario lo representaría Salamanca, puesto que su población de entre 25 y 34 años supone un 82,6% de la población activa joven total. Segovia, León y Soria muestran estructuras más similares a la de Ávila, mientras que la estructura poblacional juvenil de las provincias de Valladolid, Palencia, Burgos y Zamora se asemejaría más a la de Salamanca.

Por franjas de edad, la reducción de la población activa de la franja entre 20 y 24 años es mayor que el promedio joven y la de la franja 16-19 años muestra una acusada variabilidad, pues a este tramo de edad le resulta "relativamente" más fácil entrar y salir del mercado laboral para reincorporarse al sistema.

Por lo que respecta a las tasas de actividad, la tasa del grupo más joven (16-19 años) es del 17,9% en 2010, la de los de 20-24 años de 59,9% y la de los de 25-35 años de 88,9%. La de la franja más adulta aumenta en más de dos puntos porcentuales a lo largo del periodo, la de la franja más joven refleja las variabilidades que hemos comentado anteriormente y la de la población entre 20 y 24 años se reduce en 1,6 puntos porcentuales.

La disminución de la población activa no se ha "repartido" por igual entre los distintos sectores económicos. Tanto la Agricultura, como la Industria y la Construcción han visto disminuir sus activos durante el quinquenio y sin embargo, los Servicios apenas se han visto afectados. La Agricultura perdió 6.800 efectivos, la Industria 22.500 y la Construcción 19.300, un 28,9%, 27,5% y 32,2%, respectivamente de los activos en 2006, mientras que los Servicios apenas vieron disminuir su población activa joven en un 0,7% (1.800 personas).

Entre 2006 y 2010, mientras que las mujeres activas disminuyeron un 3,3% (6.400 personas), los activos hombres lo hicieron un 11,7% (28.400 personas), y esta reducción se produjo en tres de los cuatro años analizados, incluido 2007, cuando aún no se había reconocido la llegada de la crisis. Por el contrario, la población activa femenina disminuyó en 2008 y en 2010 y a tasas menores a las del caso masculino. Esto ha generado que la

distribución de la población activa se haya modificado ligeramente, de forma que los hombres han pasado de representar el 55,8% del total de activos en 2006 al 53,5% en 2010, en cualquier caso más del peso relativo que tiene este sexo en la población total (51,5%).

Y lo que parece más significativo aún: mientras que la tasa de actividad juvenil masculina mostró una leve tendencia decreciente, al pasar del 76,1% en 2006 al 74,2% en 2010, la tasa femenina mostraba una tendencia no solamente opuesta sino algo más acusada, pues ha crecido del 64,3% en 2006 al 68,5% en 2010. Por lo tanto, se observa una tendencia convergente entre ambas tasas de actividad. Esto quiere decir que el impacto de la crisis fue especialmente negativo sobre las expectativas de empleo de la población masculina y, sin embargo, todo lo contrario en el caso de la población femenina; no obstante aún se encuentra a 5,7 puntos porcentuales de la tasa de actividad masculina joven.

### **II.C.- La población ocupada**

El ajuste económico en Castilla y León afectó especialmente a la población menor de 35 años, que vio cómo sus efectivos ocupados en diciembre de 2010 eran un 20,0% (77.600 personas) menos que a finales de 2006, mientras que la población ocupada mayor de 35 años disminuyó un 2,1%.

En consecuencia, y frente a la estabilidad que mostraba la tasa de actividad que se mantuvo en torno al 71%, como ya hemos comentado, la tasa de ocupación disminuyó más de siete puntos entre 2006 y 2010, debido a que la población joven se redujo porcentualmente menos de la mitad de lo que lo hizo la ocupada.

La población ocupada entre 16 y 19 años disminuyó en 6.200 personas entre 2006 y 2010, lo que supone una reducción superior al 45%. En la franja de 20 a 24 años la reducción afectó al 34% del total de ocupados (27.000 personas) y en la franja de 25 a 34 años la pérdida fue de 44.400 personas, un 15% del total. Por lo tanto, la población ocupada joven total se repartía en 2010 de la siguiente forma: 7.500 personas (2%) tenían entre 16 y 19 años, 50.900 personas (19%) entre 20 y 24 años y 251.200 personas (79%) entre 25 y 34 años.

Al igual que la tasa de actividad, y aunque con variaciones de menor proporción, la tasa de ocupación muestra un patrón ascendente a medida que avanzamos hacia franjas de edad de población más adulta. En diciembre de 2010, la tasa de ocupación de los jóvenes entre 16 y 19 años alcanzaba el 8,8%, la tasa de ocupación de las personas entre 20 y 24 años apenas llegaba al 40,46% y la correspondiente a los jóvenes entre 25 y 34 años se elevaba al 72,54%. Recordando las respectivas tasas de actividad, esto quiere decir que más de la mitad (56,01%) de los jóvenes de 16 a 19 años incorporados al mercado laboral y, por lo tanto, con deseo de trabajar, no lo estaban haciendo y que el 32,5% del intervalo intermedio tampoco lo consigue, ni uno de cada cuatro jóvenes mayores de 24 años.

Esta tendencia se produjo en todas las provincias de la Comunidad, aunque especialmente en las de León, Segovia, Zamora, Soria y Palencia, donde entre 2006 y 2010, la población ocupada joven descendió un 25,5%, 24,2%, 22,6%, 22,4% y 21,8%, respectivamente. La ocupación joven de Valladolid, Ávila, Salamanca y Burgos también experimentó agudos descensos, con tasas de variación anual superiores al 15%, pero sin alcanzar el 20% como en los otros casos citados. En todos los casos, el año más virulento fue 2009, pues cinco provincias vieron descender su población ocupada más de diez puntos con respecto al año anterior.

La población ocupada masculina joven se redujo un 24,8% (55.400 personas) mientras que la femenina lo hizo en un 13,5% (22.100 personas). En 2010, mientras los ocupados masculinos siguieron disminuyendo por encima del 8%, en el caso de las mujeres se apreció casi un cambio de tendencia pues la reducción ni siquiera llegó al 1%. De esta forma, la tendencia temporal fue la misma que en el caso de las tasas de actividad: hacia la convergencia. De hecho, la tasa de ocupación juvenil masculina en 2006 (70,33%) superaba en más de 15 puntos a la femenina (55,01%) y en 2010 lo hacía en 6 puntos (58,45% frente a 52,46%).

La tasa de ocupación por sexos y franjas de edad era en 2010 del grupo de edad 16-19 años de 8,4% para los varones y del 9,2% para las mujeres; en el grupo de 20-24 años la tasa masculina era del 40,6% y la femenina del 40,5%; y por último, para el grupo de 25-34 años estas tasas eran del 77,2% y del 67,5% para varones y mujeres respectivamente, encontrándose dentro de este último grupo las diferencias más acusadas.

Aunque el empleo disminuyó en todos los sectores económicos, el ajuste afectó de manera desigual a cada uno de ellos a lo largo del periodo analizado. Tras una importante pérdida de efectivos, el empleo en la Agricultura cayó un 42,9%, en la Industria un 32,3% y en la Construcción un 43,0%; por el contrario, en el sector Servicios sólo se perdieron el 5,2% de los empleos, aunque hay que tener en cuenta que los datos de ocupación relativos a sectores no son totalmente comparables a lo largo del periodo que venimos analizando, debido a la reestructuración de sectores económicos habida en 2009 (con el paso de *CNAE-93* a *CNAE-09*).

Estos cambios supusieron una importante modificación en la estructura sectorial del empleo juvenil, de forma que el peso relativo de la Agricultura, la Industria y la Construcción disminuyó dos, tres y cinco puntos porcentuales, respectivamente, mientras el del Servicios aumentó, llegando a aglutinar el 69% del empleo joven total en 2010.

El nivel formativo de la población ocupada joven de Castilla y León ha seguido un patrón muy similar al de la población activa. Los ocupados con nivel formativo equivalente a la educación primaria o secundaria disminuyeron más o crecido menos que la población activa con el mismo nivel, sufriendo la crisis con mayor intensidad que los mejor formados. Además, los ocupados que han alcanzado niveles educativos superiores han disminuido proporcionalmente menos de lo que ha disminuido la ocupación total, por lo que han salido claramente mejor parados del periodo recesivo al que nos estamos enfrentando.

En consecuencia, la distribución de la población ocupada según el nivel formativo ha variado, fundamentalmente, por la pérdida de peso relativo de los trabajadores que han alcanzado una educación secundaria, y la ganancia de los que acreditan tener educación superior.

#### **II.D.- La población asalariada**

El número de asalariados en Castilla y León disminuyó en 61.100 personas entre 2006 y 2010, un descenso del 16% para el total de periodo, cuatro puntos menos de lo que descendió la población ocupada, lo cual quiere decir que la reducción de la ocupación afectó de mayor manera a la población no asalariada (ocupados por cuenta propia) que se redujeron en el periodo en el 34,8%.

La tasa de asalarización de los jóvenes castellanos y leoneses ha aumentado casi tres puntos a lo largo del periodo analizado, y alcanzó el 88,9% de la población ocupada en 2010, lo que deja patente que la crisis ha impactado especialmente en los ocupados por cuenta propia, que han disminuido más que proporcionalmente con respecto al total de ocupados.

En el mismo orden de cosas, pero desde otra perspectiva, según el Módulo Especial 2009 *Incorporación de los jóvenes al mercado laboral* del *INE*, en Castilla y León el 94,5% de las personas entre 16 y 34 años que en ese año consiguieron trabajar después de realizar sus estudios oficiales, lo hicieron por cuenta ajena, lo cual da también una idea de la baja tasa de emprendimiento que hay entre los jóvenes de la Comunidad Autónoma, que no alcanza el 6%.

En cuanto a la duración de los contratos, el elevado peso de los temporales en el empleo juvenil facilitó la incorporación al mercado de trabajo de las personas jóvenes en las etapas de expansión económica, pero cuando las condiciones económicas cambiaron, estas elevadas tasas, entre otras razones, hicieron al empleo juvenil más vulnerable, pues la mayor parte de la reducción del empleo asalariado recayó en los contratos temporales, que se fueron reduciendo desde el principio del periodo de análisis y a mayor velocidad de lo que hicieron los contratos indefinidos. En global, la población con contrato temporal se redujo un 33,4% (49.000 personas), especialmente en los años 2008 y 2009.

El número de empleados con contrato indefinido siguió aumentando los tres primeros años del periodo y disminuyó en 2009 y 2010, una vez que las empresas habían ajustado sus plantillas prescindiendo de los trabajadores temporales; la reducción afectó a 22.500 personas.

En cualquier caso, la tasa de temporalidad de los jóvenes en Castilla y León sigue siendo elevada (35%) aunque no tanto como en el caso de la población joven del conjunto de España (57,7%).

### **II.E.- La población desempleada**

Entre 2007 y 2010 el número de personas menores de 35 años paradas en Castilla y León aumentó un 98%. En diciembre de 2010 había 88.800 parados jóvenes en la Comunidad, 44.000 más que en 2007, por lo que fácilmente podemos deducir que el periodo de crisis a partir de 2008 es responsable de la mitad del desempleo joven actual.

Puesto que la población activa juvenil se redujo en un 7,99%, la tasa de paro juvenil no hizo otra cosa que crecer desde 2008. En 2010, más que duplica la de 2006 (22,28% frente a 10,6%) y el promedio de la tasa de los últimos tres años (17,6%) fue 10 puntos superior al promedio de los años anteriores a la crisis (6,9%).

Los parados entre 16 y 19 años aumentaron en 2.600 personas entre 2006 y 2010, un 52,9% sobre la cifra de parados al inicio del periodo. Llama la atención el aumento que experimentan estos parados jóvenes en 2008 y la posterior disminución de 2009, que puede ser una evidencia de las habituales entradas y salidas de los jóvenes del mercado laboral para intercalar empleo y formación en la búsqueda de mejorar su cualificaciones hasta encontrar una ocupación plenamente satisfactoria. Las otras dos franjas de edad se vieron aún más afectadas por la crisis, y en ellas el número de personas paradas se duplicó, pues aumentó en 12.400 personas en el intervalo 20-24 años (incremento del 104,2%) y en 27.800 personas el intervalo de 25 a 34 años (incremento del 96,2%).

Las tasas de paro del periodo muestran una clara tendencia creciente para todas las franjas de edad, pero con diferencias importantes en la intensidad de la misma y siguiendo un patrón contrario al ya analizado con respecto a la tasa de ocupación. La tasa entre los jóvenes menores de 19 años creció de 2006 a 2010 del 27,1% al 51,0%, entre los que tenían entre 20 y 24 años aumenta 20 puntos (del 13,3% al 32,3%) y entre los más adultos se incrementó en diez y pasa del 8,9% en 2006 al 18,9% en 2010.

El aumento del desempleo entre los hombres fue más pronunciado que en el caso de las mujeres, pues la población parada masculina creció en 27.100 hombres, un 150% con respecto a los parados que había en 2006 y la femenina creció en 15.800 personas, que representan un crecimiento del 57% sobre las mujeres paradas en 2006.

En consecuencia, en 2010, la distribución de la población parada juvenil según sexos ya era similar a la distribución de la población total, y sensiblemente diferente a la de 2006.

Al igual que las tasas de ocupación, las de desempleo muestran una evidente tendencia convergente, puesto que al principio del periodo, la tasa femenina (14,4%) superaba a la masculina (7,5%) en casi 7 puntos porcentuales y en 2010 sólo lo hacía en poco más de 2 puntos porcentuales (23,45% frente a 21,3%).

Por franjas de edad, las tasas de paro juvenil masculina y femenina muestran algunas diferencias notables. La evolución de las masculinas en los tres intervalos fue muy uniforme, con crecimientos anuales constantes; sin embargo, las tasas de paro femeninas mostraron más variabilidad, con años como 2007 y 2010 en los cuales las tasas disminuyen en alguna franja de edad y crecen en otras. Por otro lado, la tasa de paro femenina en la franja de edad 25-34 presentó una evolución muy similar a la masculina del mismo tramo de edad.

Todas las provincias de la Comunidad experimentaron incrementos del desempleo desde 2008: en Salamanca, Burgos, Ávila, y Soria, el número de desempleados se ha más que duplicado, en Segovia se multiplicó por cuatro, en Valladolid y Zamora las tasas de variación

para el total de periodo fueron superiores al 80%, y en León, la provincia mejor situada en términos relativos, el número de desempleados aumentó un 50%.

## II.F.- Evolución reciente del mercado de trabajo juvenil

Tras la publicación por el INE de los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre el pasado día 27 de enero, mostraremos en las siguientes líneas la situación del empleo y del desempleo juvenil a través de las cifras de la EPA, con la finalidad de ofrecer los datos más actualizados.

En 2011, la **población** joven (16-34 años) de Castilla y León (que era de 535.300 personas en el cuarto trimestre, según datos de la EPA) disminuyó un 4% respecto al año anterior (que alcanzaba la cifra de 557.600 personas). En España la población de estas franjas de edad se redujo un 3,51%. La población total, por su parte, disminuyó en la Comunidad en un 0,47% (aumentando un 0,13% en España).

En el cuarto trimestre de 2011 la **población activa** joven de la Comunidad era de 366.300 personas, por lo que la pérdida de activos durante el último ejercicio del 8,08% (32.200 personas), es superior a la pérdida total sufrida durante el periodo analizado en el presente estudio (34.600 personas, ya que en 2006 la cifra de activos alcanzó las 433.100 personas).

En el conjunto de la población activa de la Comunidad (teniendo en cuenta todas las franjas de edad) se dio un descenso anual del 0,78%.

La franja de edad que más se ha visto afectada por la pérdida de actividad es la más joven (16-19 años), que, contando con 10.100 activos a final de 2011, ha visto reducir el número de sus activos en un 34% en un año (5.200 en términos absolutos). La cifra de activos de 20-24 años era de 70.300 a final de 2011 (6,6% menos que el año anterior) y la cifra de activos más adultos (de 25-34) alcanzó las 285.900 personas (un 7,15% menos que en 2010).

La pérdida de población activa joven en Castilla y León afectó más a las mujeres que a los hombres, pues fue del 9,49% para aquellas y del 6,81% para éstos en 2011 respecto al año anterior.

En España, la población activa joven era en 2011 de 7.895.400 personas y, al igual que en Castilla y León, también se redujo, aunque este descenso fue menos acusado (de un 4,87% respecto al año anterior). Por sexos, el descenso, al contrario de lo ocurrido en la Comunidad, afectó más a los hombres que a las mujeres, pues se repartió entre una pérdida de empleo femenino de un 4,17% y un 5,48% del masculino.

El comentado descenso de activos jóvenes en la Comunidad afectó a la **tasa de actividad**, calculada por este Consejo a partir de los datos de la EPA, que sufrió la mayor caída desde 2006 y se situó en el 68,4% con una reducción de esta tasa de actividad en más de cinco puntos porcentuales. Esta tasa en el conjunto nacional fue del 71,1%.

Por franjas de edad, la tasa de actividad de la población de Castilla y León de 16-19 años era del 12,1% en 2011, la de los jóvenes de 20-24 años del 58,2% y las de los de 25-34 años del 86,3%, todas con reducciones porcentuales respecto al año precedente. La tasa de actividad joven femenina alcanzó el 64,7% (4 puntos porcentuales menos que en 2010) y la masculina el 72,1% (reducción de 2 puntos porcentuales).

La **población ocupada** joven ha sufrido un descenso más acusado que la población activa, tanto en términos absolutos (39.100 personas ocupadas menos) como relativos, un 12,63% con respecto a 2010, situándose en 270.500 la cifra de personas ocupadas en 2011. La población ocupada joven también se redujo en el conjunto nacional respecto al año anterior, aunque en este caso lo hizo en un 9%.

La población ocupada total en Castilla y León (972.800 empleos en 2011) también se redujo, aunque el descenso fue menor que en los jóvenes, pues fue del 2,41% respecto al año anterior.



El citado descenso en la población ocupada joven de la Comunidad afectó a todas las franjas de edad, siendo la más afectada la de 16 a 19 años, con 4.000 ocupados en 2011, un 46,67% de ocupados menos que el año anterior. La franja de 20-24 sufrió un descenso anual en la cifra de ocupados del 17,68% y los jóvenes ocupados de 25-34 años descendieron un 10,59%.

Por sexos, en el caso de las mujeres jóvenes de Castilla y León, con 122.300 ocupadas en 2011, la reducción anual en la ocupación se cifró en un 13,87% por encima del descenso en la ocupación masculina joven, que fue del 11,63%, alcanzando los 148.200 ocupados. La mayor diferencia por sexos en cuanto a ocupación se da en la franja de edad de 16-19 años, pues mientras había 3.200 ocupados varones, las jóvenes ocupadas eran 800 en Castilla y León, seguida de la ocupación en la franja en la más adulta (101.200 mujeres ocupadas frente a 123.400 hombres). En la franja de edad de 20-24 años la ocupación se repartía entre los 21.600 varones y las 20.300 mujeres en 2011.

En la franja de edad más joven se perdieron en 2011 respecto al año anterior 3.000 mujeres ocupadas y 500 varones; 4.500 y 4.600 en la franja de 20-24 años respectivamente y en el grupo de edad más adulto se perdieron 12.200 empleos femeninos y 14.400 empleos masculinos en la Comunidad.

En el conjunto nacional había 5.478.500 jóvenes ocupados en 2011, un 9% menos que en 2010, lo que supone una reducción inferior que en la Comunidad en cuanto a empleo joven de 3,63 puntos porcentuales (ya que, como hemos comentado se dio un descenso del 12,63%). El empleo femenino se redujo en España un 8,13%, menos que el masculino, que lo hizo en un 9,77%.

Más del 93% de la reducción del número de personas ocupadas se debe a la reducción de trabajadores asalariados, siendo el descenso de asalariados jóvenes en 2011 del 13,23% en la Comunidad (9% en España). La tasa de asalarización se situó en el 88,3% en Castilla y León en 2011.

La **tasa de empleo**, calculada por el CES a partir de datos EPA, alcanzó otro mínimo histórico y descendió hasta el 50,5% en Castilla y León (49,4% para el conjunto nacional). A diferencia de lo ocurrido en 2010, pero continuando el contexto vislumbrado en el comportamiento de la población activa, también la franja que sufrió las mayores pérdidas es la más joven, pues tasa de empleo se situó en el 4,8%. En el caso de los jóvenes entre 20 y 24, esta tasa fue del 34,4% y entre los más adultos del 67,8%. Tanto desde 2006 (año de inicio del periodo de estudio de este Informe), como con respecto al año anterior, se ha dado una reducción en estas tasas, en este último caso de 4,7, 5,8 y 4,0 puntos porcentuales menos respectivamente en las franjas de 16-19, 20-24 y 25-34 años respectivamente.

A finales de 2011 había más de 95.800 jóvenes **parados** en Castilla y León, un 7,88% más que el año anterior (7.000 personas más en cifras absolutas) y más del doble que en 2006 (fecha en la que había 45.900 personas paradas en la Comunidad). En España el aumento en la cifra de parados jóvenes fue del 6,05% (1,83 puntos porcentuales menor a la de la Comunidad).

La cifra de parados totales en 2011 en Castilla y León 201.500 personas, se incrementó en un 7,87% respecto a 2010, porcentaje muy similar al mencionado aumento de los parados jóvenes.

Por franjas de edad, los más jóvenes (16-19 años), con 6.100 parados en la Comunidad en 2011, vieron reducida su cifra respecto al año anterior en un 21,79%. Sin embargo en las otras dos franjas de edad jóvenes se dieron incrementos anuales en cuanto a personas en paro, del 16,87% en los de 20-24 años (con 28.400 parados) y del 8,11% en los de 25-34 años (alcanzando una cifra de 61.300 parados en 2011).

El incremento del desempleo juvenil en la Comunidad no ha afectado por igual a hombres y mujeres, ya que en el primer caso, el número de parados sufrió un incremento anual del 10,82% (con 50.200 varones parados en 2011) y en el segundo del 4,60% (con 54.500 mujeres en paro). En la franja de edad de 16-19 años había 3.600 desempleados varones y

2.500 mujeres; 15.500 y 12.800 respectivamente en la franja de 20-24 años y 31.100 hombres y 30.200 mujeres de 25 a 34 años.

Como consecuencia del incremento en las cifras de parados jóvenes, **la tasa de paro juvenil** en 2011, calculada por este consejo a partir de datos de la EPA, alcanzó el 30,6% en España y el 26,2% en la Comunidad, llegando a alcanzar entre los jóvenes castellanos y leoneses el 40,4% en la franja de edad de 20 a 24 años, el 60,4% en la de 16 a 19 años, y siendo del 21,4% en el grupo de jóvenes más adultos (25-34 años). La tasa de paro femenina sigue siendo superior (27,1%) a la masculina (25,3%) en 1,8 puntos porcentuales.

### **III.-FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN Y EMPLEABILIDAD JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN.**

Las competencias para el trabajo pueden obtenerse por diversos cauces, todos ellos insuficientes si son considerados individualmente. La rigidez del sistema educativo produce un cierto desajuste de la formación que ofrece, pues las exigencias del mercado cambian con rapidez. Los cauces ajenos a tal sistema también presentan inconvenientes, pues la inversión en empleados cualificados es más rentable, por lo que las empresas reclaman perfiles competenciales cada vez más polivalentes; además, la falta de reconocimiento de la formación informal dificulta la movilidad en el mercado laboral.

Por tanto, los distintos tipos de formación deben complementarse, orientándose a buscar el aprendizaje a lo largo de la vida; generalizar la formación para cubrir parcelas ocupacionales más amplias, pues la adaptabilidad y la versatilidad son imprescindibles; acentuar destrezas generales como razonamiento, resolución de problemas y comunicación; en fin, eliminar o reducir la separación entre lo académico y lo profesional y crear buenos sistemas de orientación en ambas esferas.

La educación está llamada a asumir una trascendencia históricamente inédita. Como indicara en 2006 la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su Informe *Cambios en el mundo del trabajo*, ante las mutaciones económicas y tecnológicas se requieren mayores cualificaciones, por lo que la formación de la fuerza de trabajo, en el marco de la educación formal, de la formación profesional o de las actuaciones formativas en la empresa, adquiere una importancia fundamental. Por ello no puede extrañar que todos los países avanzados inviertan, de un modo u otro, grandes cantidades en el desarrollo de complejos sistemas de formación y trabajen permanentemente en la mejora de su eficacia, aun cuando, conforme se puso de manifiesto en el Informe sobre el *Índice del capital humano europeo (Informe Peers*, por ser el coordinador de este proyecto comunitario de 2006), que conecta directamente con la inversión en formación formal e informal, los resultados globales, en general, y los españoles, en particular, son bastante pobres (salvo las destacadas excepciones escandinavas), permitiendo concluir que no se está haciendo lo suficiente por desarrollar dicho capital.

#### **III.A.- La formación reglada**

La formación reglada a menudo actúa como condición necesaria, que no suficiente, para lograr un trabajo, permitiendo concluir que no poseer un título de educación postobligatoria obstaculiza el empleo; además, se constata como a más cualificación, mayor tasa de empleo y actividad, y superior índice de salarios. En todo caso, la transición de la escuela al trabajo se produce con retrasos y dificultades, pero se facilitará si los currículos están adaptados a las exigencias del mercado y se implantan mecanismos de orientación profesional y para el empleo. Al tiempo, y dado que en España no se suele compaginar estudio y trabajo, deben fomentarse experiencias laborales o análogas coetáneas al proceso educativo, pues incrementan la empleabilidad.

La *educación infantil*, pese a no ser obligatoria, afecta al rendimiento en etapas educativas posteriores, conectando con el éxito o el fracaso escolar. Lo positivo es que el segundo ciclo es cursado por la práctica totalidad de los niños; lo negativo, que aún debe aumentarse la oferta de plazas para cubrir la demanda en el primer ciclo.

La *educación básica y obligatoria*, engloba Primaria y Educación Secundaria Obligatoria (ESO), prolongándose hasta los 16 años, pues tal es la edad mínima de acceso al trabajo; además, la prolongación de la educación obligatoria es en sí un indicador del aumento de calidad global del sistema educativo.

Ya en Primaria se prevé el refuerzo educativo para evitar el fracaso escolar y la repetición de curso; sin embargo, el aumento de repetidores en esta etapa demuestra la insuficiencia de las medidas que se están llevando a cabo.

Tras Primaria se accede a la ESO, que ya se enfrenta al objetivo de preparar para la inserción laboral, pues con ella concluye la educación obligatoria. En esta fase también existen cauces para reducir el fracaso escolar: además de los *Programas de Cualificación Profesional Inicial* (PCPI), propios de la Formación Profesional, deben mencionarse los programas de refuerzo de capacidades básicas destinados a alumnos de 1º y 2º que lo requieran según los resultados de Primaria, y los programas de diversificación curricular, destinados a alumnos de 3º y 4º que lo precisen para graduarse, ofreciendo mayor apoyo docente con clases de menor tamaño. El problema, es la falta de medios para la plena eficacia de estas medidas.

En todo caso, y dado el modelo de colaboración entre Estado y Comunidades Autónomas establecido en materia educativa, los resultados escolares difieren entre territorios. Así lo revela el *Informe Pisa 2009*, que en su evaluación de los alumnos de 15 años (que, en teoría cursan 4º de la ESO), muestra los mediocres resultados de los españoles, reflejando, al tiempo, los muy satisfactorios de Castilla y León, a la cabeza de las CC.AA. participantes y situada por encima del promedio de la OCDE.

Al final, los resultados globales de la ESO no son positivos, pues el porcentaje de alumnos que no se gradúan va en aumento. La insuficiencia de recursos para ofrecer refuerzo y diversificación curricular o el número de alumnos por aula son algunas de las causas. No obstante, Castilla y León es una de las CC.AA. con mejores datos.

El Graduado en ESO puede continuar en el sistema educativo, o abandonarlo y acceder al mercado laboral con menos cualificación y, mayoritariamente, colocándolo en una situación menos estable. De hecho, el abandono educativo tras la educación obligatoria es elevado en España, aunque Castilla y León es, nuevamente, una de las CC.AA. mejor situadas, ya que el porcentaje de población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria en su Segunda Etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación era del 23,3% en nuestra Comunidad Autónoma en el año 2010 (28,4% en España).

Siguiendo el proceso, los dos años de *Bachillerato*, aunque podrían tener cierto valor profesional, carecen de él o lo tienen de forma muy reducida. Ni siquiera la modalidad de tecnología ha sido capaz de cumplir una función de formación profesional de base. Además, en ella ha sido constante la escasez porcentual de alumnos, lo que explica el desfase español en titulados superiores en matemáticas, tecnología y ciencias; no obstante, al haberse unificado con la modalidad de ciencias, el porcentaje se ha incrementado.

No obstante, y pese a su escaso perfil profesionalizante, obtener el Bachillerato incrementa la empleabilidad: las empresas suelen demandar personal con formación profesional superior, reservada, en principio, a los bachilleres; además, como el perfil escasea, a menudo optan por titulados en Bachillerato o universitarios (con o sin título).

El Bachillerato y los ciclos superiores de *Formación Profesional* son esenciales en el mercado laboral, dado el déficit de tales titulaciones en España, donde el sobreabundante capital humano poco cualificado y los titulados universitarios (al límite de la saturación) constituyen la base del sistema productivo, permitiendo afirmar que el mayor problema de la formación reglada es su incapacidad para incentivar y producir cualificaciones medias.

Las *cualificaciones profesionales* pueden obtenerse en el sistema educativo, donde se incluyen los PCPI y la Formación Profesional de grado medio y superior; en el sistema de formación para el empleo que ofrece certificados de profesionalidad; en fin, acreditando las competencias obtenidas mediante la experiencia laboral o la formación no reglada, en opción que responde a la necesidad de validar todas las competencias adquiridas para que el sujeto

pueda rentabilizarlas. Pese a los intentos por ofrecer una visión integral, la formación reglada sigue siendo protagonista; aun así, la importancia de las otras vías aumenta gracias a las crecientes conexiones con el sistema educativo merced a mecanismos de reconocimiento recíproco de la cualificación alcanzada.

Aunque la Formación Profesional reglada proporciona adiestramiento práctico para el desempeño profesional, ha sido denostada como opción secundaria propia de estudiantes poco dotados; con todo, su prestigio crece gracias a su estructura modular, los requisitos de acceso, la ubicación en los centros de secundaria y la introducción de prácticas obligatorias en empresas, aumentando su valor como vía de acceso al mercado laboral. Además, en el afán por fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, se prevén cursos de especialización para titulados y programas para mayores sin cualificación.

Aun así, la formalización y fuerte estructuración propia de la enseñanza reglada provoca rigideces indeseadas respecto al mundo del trabajo, a cuya subsanación aspiran las últimas reformas. La dificultad para adaptar los currículos a las demandas del tejido productivo, crear equipos docentes acordes a las necesidades u organizar actividades formativas en empresas son algunos de los problemas; además, a veces falta la tecnología necesaria para formar al personal cualificado requerido por las empresas.

El mayor logro de los PCPI es que permiten a los mayores de quince años adquirir una cualificación profesional a la vez que, voluntariamente, el Graduado en ESO, además de servir, desde 2011, de vía de acceso a la formación profesional de grado medio. Permiten, de un lado, la inserción laboral en mejores condiciones que la de quienes antes se veían abocados a abandonar el sistema educativo sin titulación ni preparación; de otro, la retención del alumnado reacio a vías más academicistas, quedando configurados como medida de atención a la diversidad que ofrece una salida a quienes no han cumplido los objetivos de la ESO por el cauce ordinario. En todo caso, optimizar su potencial exigiría ampliar y diversificar la insuficiente oferta, proveer recursos, atender a la formación específica del profesorado, dar información de los programas en todas las localidades donde se imparte la ESO, etc.

La oferta de *ciclos de grado medio y superior* se estructura en torno a numerosas familias profesionales (en concreto en el momento actual 26), pero unas pocas absorben la mayoría de alumnos: administración, servicios socioculturales, sanidad, electricidad y electrónica, mantenimiento de vehículos autopropulsados, informática e imagen personal. Sin embargo, los gustos del alumnado al seleccionar los estudios no siempre coinciden con las demandas del mercado laboral.

Los ciclos de grado medio y superior se abren a los graduados en ESO y a los titulados en Bachillerato, respectivamente; los primeros también a quienes superen los módulos obligatorios de un PCPI. La exigencia de ESO y Bachillerato para uno y otro ciclo ha contribuido a elevar el nivel de calidad de estos estudios, siendo de esperar que ello no varíe con la citada apertura a alumnos procedentes de PCPI. En todo caso, los requisitos se flexibilizan al permitir acceder a quienes, sin cumplir los citados, superan una prueba o un curso de formación específico, lo que ha permitido regresar al sistema educativo a quienes ya en el mercado laboral toman conciencia de sus limitaciones.

Uno de los módulos obligatorios es el de *formación en centros de trabajo*, que conecta los mundos educativo y laboral, facilitando la colocación e intentando lograr compensar una formación que a veces está algo alejada de la realidad productiva.

La obtención del título de técnico (al superar un ciclo formativo de grado medio) permite acceder al Bachillerato, pero no se prevé la continuidad automática en el grado superior, por lo que, y de ahí los escasos porcentajes de titulados, estos estudios suelen percibirse como vía muerta. Los técnicos superiores (quienes han superado un ciclo formativo de grado superior) pueden acceder a la universidad, pero se detectan obstáculos vinculados a la insuficiente competencia lingüística, postergada en los distintos títulos.

Pese a la estabilización, incluso aumento, de alumnos, parece preciso incrementar el atractivo de estos estudios, ofreciendo una educación de calidad, con una orientación profesional interesante y suficiente dotación de medios y facilitando la movilidad entre la

Formación Profesional y el resto de enseñanzas del sistema educativo, tal como hacen las últimas normas. La formación debería flexibilizarse más y ampliarse para satisfacer las necesidades de cualificación y/o certificación profesional de los trabajadores, lo que exigiría horarios lectivos que permitan conciliar estudios y trabajo, así como potenciar, aumentando la oferta y el número de familias profesionales, la formación a distancia y on line, que, además, facilita la instrucción de los habitantes de áreas rurales.

En las *enseñanzas universitarias*, inmersas en un proceso de cambio radical, los deseos han chocado con una crisis económica que obstaculiza la consecución de los objetivos. Frente a ello, procede recordar que la educación superior es una responsabilidad pública, debiendo garantizar los recursos precisos a fin de que pueda continuar cumpliendo su propósito de preparar para la ciudadanía activa en una sociedad democrática; por ello resulta imprescindible detectar y solventar las insuficiencias en cuanto a medios materiales y humanos.

Sea como fuere, las actuaciones seguidas para la adhesión al *proceso de Bolonia* presentan luces y sombras. Las numerosas intervenciones normativas realizadas a tal fin han conformado un sistema donde domina la autoorganización de las universidades en la configuración de los títulos.

En todo caso, y debido al incremento progresivo del nivel educativo, solapado con una grave crisis de empleo, en el mercado de trabajo se detecta sobreabundancia de personas con título universitario, con el consiguiente subempleo de los titulados, que ocupan puestos por debajo de la cualificación que les otorga su credencial, lo que implica baja eficacia en la utilización del capital humano cualificado y pérdida de talento.

También es preciso referirse a *otras enseñanzas regladas*, tales como las enseñanzas artísticas, las deportivas y las de idiomas.

Las *enseñanzas artísticas* requieren un equipamiento especializado y una ratio profesor/alumno tendente a la atención personalizada, pero cuentan con gran potencial profesional, por lo que la inversión merece la pena si la oferta de formación supera la desconexión con el mundo socioeconómico y responde a los perfiles que éste demanda.

Las *enseñanzas deportivas* también han incrementado su importancia, dado su potencial en la creación de nuevas actividades económicas, empleo y riqueza.

La enseñanza proporcionada por las *Escuelas de idiomas* es crucial, dada la deficitaria formación que en este punto proporciona la educación ordinaria. Sin embargo, en muchas localidades estas Escuelas no pueden atender una demanda que supera su capacidad física. Además de solventar tal insuficiencia, debería aumentarse la oferta de idiomas en la formación a distancia. Además, las enseñanzas se organizan en tres niveles, que toman como referente el *Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas*, pero se efectúa una correspondencia a la baja, lo que ha de ser subsanado en aras de una mayor eficacia.

### **III.B.- La formación para el empleo**

Pese a la perspectiva integrada del *sistema de formación profesional*, persiste la subdivisión en dos esferas (educativa y laboral), no siempre plenamente articuladas. Para optimizar resultados debería tenderse a la consideración conjunta de ambas, por lo que cuantas reformas avanzan hacia un modelo integral, merecen un juicio positivo para este Consejo.

El *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*, unifica la formación para personas desempleadas y para personas ocupadas, bajo el nombre de formación para el empleo. No se introduce un sistema nuevo porque ya había formación para ocupados y para desempleados. La formación de desempleados es de gestión autonómica desde finales de los 90. La de ocupados se gestiona por dos vías; por un lado la de demanda, basada en bonificaciones de las empresas a la Seguridad Social; por otro lado la de oferta, gestionada como política de empleo en parte desde el Estado y en parte por las Comunidades Autónomas (a partir de 2004). Por tanto, una y otra vía de formación, para ocupados y desempleados, ya existían antes de

2007, aunque a partir de este año con el ya citado *Real Decreto 395/2007* se unifican en el subsistema de formación profesional para el empleo. Esta formación incluye acciones de demanda, de oferta y en alternancia con el empleo, así como otras destinadas a mejorar la eficacia del sistema, pero que cuentan con un impacto escaso.

Recientemente se ha publicado el *Decreto 69/2011, de 22 de diciembre, por el que se crea el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León* y la *Orden EYE/1598/2011, de 29 de diciembre*, por la que se desarrolla este decreto y se regula el procedimiento de inscripción y acreditación en el Registro.

El reciente *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* habilita la participación de los centros y entidades de formación debidamente acreditados en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo, junto a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Como ya se ha adelantado brevemente, la formación de demanda abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. Por su parte, como ya se ha señalado, la formación de oferta comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo. Por último, respecto a la formación en alternancia con el empleo, que incluye los programas públicos de empleo-formación (*Escuelas Taller y Casas de Oficios y Programas de Talleres de Empleo*), cabe destacar su potencial de integración profesional muy superior al de los programas generales, sobre todo respecto a los colectivos con más dificultades.

El germen del sistema de formación para el empleo es el aun vigente *IV Acuerdo Nacional de Formación (2006)*, que contiene recomendaciones y orientaciones que estructuran toda la formación dirigida a ocupados y que se desarrollan y concretan a través de los convenios sectoriales o intersectoriales.

En Castilla y León, por su parte, es preciso mencionar el *Plan Regional de Empleo 2011*, que incorpora numerosas referencias a la materia, en respuesta a la falta de cualificación de un amplio número de trabajadores debido, a menudo, a una temprana incorporación al trabajo. También procede citar el *Plan de Formación Profesional 2011*, aunque se centra, sobre todo, en la formación reglada.

Por último, la normativa reconoce la conexión de la formación profesional para el empleo con la negociación colectiva, marco natural para el desarrollo de iniciativas y medidas orientadas a la cualificación de los trabajadores. No obstante, la complejidad del sistema de Formación Profesional exige difundir información sobre el marco legal, formar a empresas y trabajadores sobre posibles acciones, divulgar las ayudas existentes para afrontarlas, etc.

### **III.C.- El aprendizaje permanente**

Las personas deben poder formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, pues las distintas vías de formación se complementan. El aprendizaje permanente implica mejorar la cualificación profesional del trabajador y proporcionarle preparación polivalente; dar valor de los aprendizajes logrados fuera del sistema educativo, con el objeto de otorgar validez oficial a cuantos se adquieran; en fin, garantizar una formación inicial de calidad (luchando contra el fracaso escolar y habilitando cauces de retorno al sistema educativo), pues ello condiciona las oportunidades de formación futuras, dada la conexión entre el nivel de formación reglada recibida y las posibilidades de caminar autónomamente en aprendizajes posteriores.

El reconocimiento de competencias alcanzadas y su acreditación motiva a participar en las acciones formativas, que fomentadas en las últimas reformas, ofrecen modalidades varias: dispensa del requisito de titulación para acceder a ciertas enseñanzas; proceso cuya superación acredita un título oficial; mecanismos específicos de reconocimiento de

competencias derivadas de la experiencia o enseñanzas no formales; acreditación mediante certificados de profesionalidad, etc.

El ya mencionado *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* ha introducido novedades en esta materia, especificándose que el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo incluye también las dirigidas a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de tal manera que la empresa deberá hacerse cargo de esta clase de formación, sin perjuicio de la posibilidad por el trabajador de la obtención de los créditos destinados a la formación, computándose como tiempo de trabajo efectivo todo el tiempo destinado a estos efectos.

En este sentido, también en el *Real Decreto-Ley 3/2012*, se establece que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años, fijándose la concreción del disfrute de este permiso en virtud de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. Vinculado a este derecho individual a la formación del trabajador se prevé la posible creación, previa consulta con los interlocutores sociales, de un denominado "*Cheque formación*".

Además, se crea la denominada "*Cuenta de formación*", una especie de cuenta identificativa de la formación del trabajador, en la que se inscribirá la formación que sucesivamente venga siendo recibida por el mismo a lo largo de su carrera profesional de acuerdo con el catálogo de Cualificaciones Profesionales, si bien que, más allá de estas previsiones, la concreta regulación se confía a un posterior desarrollo reglamentario.

#### **IV.- INTERVINIENTES EN LA GESTIÓN DE LA COLOCACIÓN JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN**

Como hemos analizado en el apartado II de este Informe, la juventud se ve afectada por un índice de desocupación muy superior al de los trabajadores adultos, realidad a la que no es ajena la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

La intermediación en la colocación, concebida como el cúmulo de acciones cuyo objeto es poner en contacto las propuestas de trabajo con las solicitudes de empleo, proporcionando a los trabajadores una tarea adecuada a sus características y facilitando a los empleadores los efectivos más apropiados a sus requerimientos, adquiere por tanto la condición de servicio esencial de necesario ofrecimiento al conjunto de la población por parte de las Administraciones Públicas, que, en lo que se refiere a jóvenes, deben prestar especial atención a la hora de facilitar el tránsito del mundo educativo al mundo laboral o de conseguir la adquisición de experiencia por quienes estando formados necesitan adecuar esta capacitación a las necesidades del tejido productivo.

La *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo* diseñó el *Sistema Nacional de Empleo*, integrado por el *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)* y por los *Servicios de Empleo Autonómicos*. La reforma de la legislación laboral de 1994 legalizó las agencias de colocación sin fines lucrativos y las empresas de trabajo temporal y, posteriormente, la *Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* permite también la existencia de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

Aunque recientemente el *Real Decreto-Ley 3/2012* ha roto la dicotomía existente hasta ahora en nuestro ordenamiento Jurídico entre Agencias Privadas de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), el análisis que se realiza en este apartado se desgana en las cinco partes siguientes: la primera, dedicada a los Servicios Públicos de Empleo, en su dimensión estatal y autonómica; la segunda, a las agencias privadas de colocación; la tercera, a las empresas de trabajo temporal; la cuarta, al papel asumido en esta materia por los agentes sociales, y la quinta y última, a otras formas de acercamiento indirecto de ofertas y demandas de trabajo.

## **IV-A Los Servicios Públicos de Empleo**

La competencia legislativa en materia laboral es exclusiva del Estado, siendo la gestión y aplicación de dicha normativa atributo de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus correspondientes territorios.

### **IV. A. 1.- El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**

El SEPE, aparece configurado como Organismo Autónomo de la Administración General del Estado con competencias de “ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo”. Se encarga de gestionar y administrar las prestaciones por desempleo, ordena las políticas activas y supervisa la red territorial, integrada por los Servicios Autonómicos y un amplio conjunto de instituciones y entidades colaboradoras: Administraciones Locales como ámbito más cercano al ciudadano, departamentos gubernamentales, organizaciones empresariales y sindicales, instituciones sin ánimo de lucro, consorcios, fundaciones, agencias privadas o empresas de trabajo temporal, entre otros.

El “*Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo*”, está configurado como una herramienta común, organizada con una estructura informática integrada y compatible para incorporar la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio del Estado. Su finalidad es garantizar que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales, el registro de las personas demandantes de empleo, la trazabilidad de las actuaciones seguidas por éstas en relación con los Servicios Públicos de Empleo, las estadísticas comunes, la comunicación del contenido de los contratos, el conocimiento de la información resultante, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación para el empleo, la orientación profesional, las iniciativas del empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación. Al tiempo, permite el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea para su justificación, organizándose como una estructura técnica integrada y compatible, lo cual trata de reforzar las competencias del SEPE en cuanto coordinador de todo el sistema informático.

La *Disposición Final Primera del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto*, contenía una previsión en orden a la integración en un único organismo del SEPE y del *Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)*, que ha sido derogada por el reciente *Real Decreto-Ley 3/2012*.

### **IV. A. 2.- El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL)**

El ECYL, tal y como se señala en la *Ley 10/2003, de 8 de abril*, de creación del mismo, se ocupa principalmente de las funciones de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación laboral, así como de las políticas de empleo y de formación, para facilitar la ejecución de estas funciones con la agilidad y la eficacia que demanda la sociedad castellano y leonesa.

Se configura como Organismo Autónomo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, y se constituye para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de aquellas actividades de fomento del empleo, formación para el empleo, orientación e intermediación en el mercado de trabajo que se le atribuyan, en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, dirigidas a facilitar a los trabajadores demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo adecuado, y a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades de producción de bienes y servicios. Como unidad técnica de análisis y prospección del mercado laboral de Castilla y León y soporte técnico del ECYL, se crea el *Observatorio Regional de Empleo*.



El ECYL se ocupa de la dirección y organización, en este ámbito territorial, de las siguientes funciones:

1ª.- Inscripción de los demandantes de empleo.

2ª.- Suscripción del compromiso de actividad.

3ª.- Registro de contratos de trabajo y recepción de comunicaciones sobre su celebración.

4ª.- Autorización de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no exceda del territorio autonómico.

5ª.- Promoción de la contratación de orientadores y promotores para reforzar la función de asesoramiento personalizado a un número creciente de desempleados.

6ª.- Confección de los llamados Pactos territoriales de fomento de empleo.

En el ámbito de las políticas activas de empleo, en Castilla y León se han firmado distintos Acuerdos, el último de ellos el denominado *Plan Regional de Empleo 2011*, que tiene como objetivo general la mejora del empleo, entendiendo por tal la creación de empleo y el mantenimiento del existente, procurando la mejora de su estabilidad y calidad, potenciando, al tiempo, la inserción laboral de los desempleados, mejorando la cualificación de los trabajadores, favoreciendo la protección frente a las situaciones de desempleo y la igualdad de oportunidades ante el empleo, así como la de las personas ocupadas y favoreciendo el autoempleo y la creación de empresas.

7ª.- Gestión de la capacitación para el empleo, de singular interés para los jóvenes, que no requieren tan sólo de la asistencia en la localización de las ofertas de empleo, sino también formación adecuada y polivalente para su conversión y trasvase a otros sectores más productivos de la economía. Bajo tales premisas, la Comunidad Autónoma de Castilla y León incluye, entre las áreas prioritarias de actuación recogidas en el Plan Regional de Empleo 2011, la "materia de formación y cualificación de los trabajadores", incluyendo algunas previsiones al respecto, beneficiosas para los jóvenes castellano-leoneses.

Asimismo, apuesta por potenciar la realización de prácticas no laborales por egresados universitarios o de ciclos de Formación Profesional tanto media como superior, en Centros Tecnológicos y otras instituciones cuya finalidad sea, bien la producción de bienes y servicios, bien la investigación básica o aplicada a las producciones anteriores. Promueve, al tiempo, la implantación de talleres de mejora profesional como sistema de incorporación al mundo laboral, dirigidos prioritariamente a jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo. En fin, el Plan Regional de Empleo 2011 indica que se mantendrán los programas de formación de trabajadores desempleados y ocupados actualmente existentes.

8ª.- Implementación de medidas de asistencia social relacionadas con el desempleo, pudiendo citar la Renta Garantizada de Ciudadanía, regulada por *Ley 7/2010, de 30 de agosto*, que ha supuesto un paso decisivo para que todos los trabajadores sin protección alguna (incluidos los jóvenes que acceden con dificultad a las prestaciones por desempleo debido a la carencia de cotización) y los ciudadanos en las situaciones más peyorativas cuenten con carácter individual con un ingreso mínimo para integrarse en la sociedad.

9ª.- Desarrollo de las funciones relativas a la actividad de la *red EURES*, dedicada a la información, ayuda a la contratación, orientación y asesoramiento, tanto a favor de desempleados como de empresarios, a nivel europeo.

La tasa de intermediación (según la metodología estadística del INE que mide el porcentaje de asalariados por participación de una oficina de empleo pública) ha sido para Castilla y León en 2010 de un 3,5% (del 2,4% en el conjunto de España). El Plan Regional de Empleo 2011 alude a una necesaria reforma de las "formas de hacer" en el intermediación laboral.

A tal fin, dispone que se comenzará a realizar un proceso de clarificación de la oferta de servicios para la atención de los usuarios, manteniendo los criterios de gratuidad, universalidad y no discriminación, y estableciendo prioridades y criterios de actuación

respecto de los diferentes demandantes de empleo. Asimismo se establecerán procedimientos diferenciados que se ajusten mejor a cada situación, sobre la base de un buen sistema de clasificación profesional y una determinación de itinerarios con actuaciones recomendadas de cara a la recuperación del empleo en el menor tiempo posible, actuando con rapidez como modo de incrementar la eficacia de las acciones ocupacionales.

En Castilla y León, Comunidad que aglutina más de la cuarta parte de los municipios de España, dispersos a lo largo de sus 94.224 km<sup>2</sup> de extensión, cobra especial importancia el papel de *las entidades locales*, ya que, debido a la cercanía a los ciudadanos pueden participar en la colocación, bien sea para captar ofertas de empleo, para dar a conocer programas de ayuda al empleo o para identificar necesidades formativas.

El ECYL fomenta el empleo a través de las Entidades Locales de Castilla y León, lo que se traduce en contratos de carácter temporal. Los sucesivos Planes Regionales de empleo de nuestra Comunidad han venido introduciendo una línea de atención al empleo de las Entidades Locales que ha dado lugar a diversos Programas Autonómicos, analizados más profundamente en los *Informes Anuales del CES sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León: ELOR*, que subvenciona en régimen de concesión directa la contratación temporal de trabajadores desempleados por Entidades Locales de 1.000 o más habitantes; *ELCO*, que subvenciona el coste de contratación temporal de personas trabajadoras desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social; *ELEX*, que subvenciona el coste de la contratación de personas para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social que pertenezcan a colectivos en riesgo de o en situación de exclusión social; *AEDL*, que subvenciona parcialmente la contratación inicial o prórrogas de contratación de los denominados *Agentes de Empleo y Desarrollo Local* que colaboran en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial; *Plan de Empleo Agrario*, que es un plan especial de empleo para zonas rurales deprimidas y que tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados preferentemente agrarios para la realización de obras o servicios de interés general o social; la contratación temporal de personas desempleadas para poner en marcha proyectos en el ámbito de los *Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE)*; y los *Incentivos a la contratación de agentes de igualdad por las Corporaciones Locales*.

#### **IV. B.- Las Agencias Privadas de Colocación**

El sistema español de intermediación laboral ha sido reticente a las agencias de colocación con fines lucrativos hasta la reforma operada por la *Ley 35/2010*, agencias cuyo régimen jurídico se ve modificado, pues se posibilita que éstas elijan entre distintas opciones: tener ánimo de lucro o no; depender del Servicio Público de Empleo a efectos de colaboración o actuar de forma autónoma; asumir actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo tales como la orientación e información profesional y con la selección de personal en términos generales o limitarse a continuar desarrollando meras actividades de intermediación laboral, incluida la recolocación de excedentes.

La admisión de la finalidad lucrativa no va a implicar sino la existencia de empresas dedicadas de manera profesional y competitiva a la intermediación, lo cual supone cambiar la perspectiva tradicional del legislador laboral español respecto de la intermediación.

La mencionada Ley incorpora la exigencia de una autorización administrativa previa, la obligación de suscribir un convenio de cooperación con los Servicios Públicos de Empleo para adquirir la condición de entidad colaboradora –a pesar de que nada impide su funcionamiento “de forma autónoma pero coordinada con los mismos”-, o el sometimiento al control e inspección regulares por los organismos administrativos competentes.

La autorización para funcionar como agencias privadas, con carácter “único y validez en todo el territorio español”, ha de ser otorgada por los Servicios Públicos de Empleo, esto es, bien por el Estatal, en el caso de que la agencia pretenda actuar en el ámbito competencial de una pluralidad de Comunidades Autónomas o utilice –también-- exclusivamente medios electrónicos, bien por el Autonómico que corresponda, en el supuesto de que “la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad”.

En Castilla y León, la *Orden EYE 486/2011, de 7 de abril*, crea el fichero automatizado de datos de carácter personal denominado "agencias de colocación autorizadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León". La finalidad del mismo es la tramitación de los expedientes para la autorización como agencia de colocación, el seguimiento y evaluación de las mismas.

#### **IV. C.- Las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)**

Las empresas de trabajo temporal (ETTs), han conseguido mayores porcentajes en cuanto a colocación temporal que las agencias privadas de colocación y los servicios públicos de empleo (aunque no se dispone, en el momento de realización de este Informe de los datos de contratos temporales que intermedian los servicios públicos de empleo).

La legalización de las ETTs y su regulación en la *Ley 14/1994, de 1 de junio*, supuso un profundo cambio derivado de la ruptura de una normativa que prohibía la cesión temporal de trabajadores en todas sus formas y con cualquier finalidad. La evidencia de las ETTs, como canalizadoras de un importante volumen de empleo, sobre todo en el sector servicios, es indiscutible. Además constituyen un mecanismo para acceder a la actividad laboral.

La *Ley 35/2010*, transpone la *Directiva 2008/104/CE, del Parlamento europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal* que modificaba el marco normativo de las ETTs, manteniendo su papel tradicional, que seguía siendo el mismo: suministrar trabajadores de manera temporal a empresas usuarias, debiendo contar a tal fin con la pertinente autorización administrativa.

La operación de reforma no atendió, por tanto, la pretensión de las asociaciones de las ETTs reivindicativa de su incorporación al ámbito de la intermediación laboral, espacio que seguía quedando atribuido en exclusiva a las agencias de colocación, dejando constancia además, de que estas últimas tampoco podían intervenir en el campo de la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras, al quedar este cometido completa y exclusivamente reservado a la actividad de las ETTs. Por tanto, la reforma de 2010, venía así, a ampliar, consolidar y robustecer la presencia de dos potentes agentes privados en el mercado de trabajo, como son las agencias de colocación y las ETTs, pero con ámbitos segregados de actividad y con diferentes espacios funcionales de actuación.

Sin embargo, recientemente, el *Real Decreto-Ley 3/2012*, como ya hemos indicado, ha roto la dicotomía existente hasta ahora en el mercado laboral entre Agencias Privadas de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), de tal manera que estas últimas, además de las ya descritas funciones que venían desarrollando, podrán actuar como Agencias Privadas de Colocación siempre que por virtud de declaración responsable manifiesten que cumplen con todos los requisitos establecidos al respecto en la *Ley 56/2003 de Empleo* y su normativa de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

#### **IV. D.- La participación de las Organizaciones y de los Agentes Sociales**

La preocupación por los temas relacionados con el empleo no es patrimonio exclusivo de los poderes públicos y de los agentes privados autorizados para ello, así como de aquellas otras entidades que de forma más o menos institucionalizada colaboran en esta labor aún cuando no realicen tareas propias de intermediación. No cabe duda que las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales así como otras organizaciones, pueden coadyuvar al diseño y aplicación de la política de colocación y a la tutela de los desempleados, como la experiencia ha puesto de relieve.

La participación de los agentes sociales en la política de empleo, tanto en su planificación, mediante Acuerdos, como en su aplicación a través de compromisos en convenios colectivos, no debe hacer olvidar tampoco su presencia institucional en el *Consejo General del Sistema Nacional de Empleo*, y en el propio ECYL, ya que el *Decreto 110/2003* prevé la participación en la composición del *Consejo General de Empleo de Castilla y León* de cuatro representantes a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad, y otros cuatro a propuesta de las organizaciones empresariales más representativas. Asimismo, dentro de las *Comisiones Ejecutivas Provinciales del ECYL*, el

citado Decreto prevé la participación de cuatro representantes de las organizaciones sindicales más representativas y otros cuatro de las organizaciones empresariales.

Además, los interlocutores sociales colaboran con el *Observatorio Regional de Empleo*, concebido como unidad técnica de prospección y análisis del mercado laboral de Castilla y León y tendrán preferencia para formalizar acciones de colaboración y cooperación con el ECYL.

#### **IV. E.- Otras formas de intermediación**

La propia estructura del empleo y las necesidades de las organizaciones, tan cambiantes en los últimos años, han determinado la aparición de distintas formas de intervención indirecta en la colocación de trabajadores, difícilmente encuadrables en los apartados anteriores.

Tal sucede, en paradigmático ejemplo, con los gabinetes de selección en sus distintas manifestaciones (*head hunters, executive search, interim management, etc*). La regulación de estas corporaciones en nuestro ordenamiento ha sufrido numerosos vaivenes, si bien su legalidad no ha parecido en ningún caso cuestionada.

Desde 2003, las empresas de selección carecen de una regulación específica, ciñendo su actividad, al menos formalmente, al desarrollo de una actividad orientada, por encargo de un tercero, a la individualización, de entre un colectivo de posibles trabajadores, del más adecuado a las exigencias de un puesto de trabajo vacante, normalmente de alta cualificación. Efectúan, aparentemente, una mera labor de apoyo a las empresas en la contratación laboral, pero en la práctica despliegan una actividad muy próxima a la que llevan a cabo las agencias de colocación con fines lucrativos.

Además de estas empresas de selección, una de las actividades que más han proliferado en los últimos años es la informatización de ofertas y demandas de trabajo a través de las nuevas tecnologías, surgiendo a este fin todo tipo de "*agencias virtuales*" o "*webs de empleo*" responsables de ingentes bases de datos de difícil control.

Por otra parte existen ficheros automatizados elaborados por las propias empresas con información suficiente para dotarse del personal necesario en el menor tiempo posible. Como consecuencia de la generalización de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo, de la extensión de redes sociales y de las originales estrategias a la hora de reclutar mano de obra, el encuentro entre oferta y demanda puede hacerse en muchos casos directamente, sin necesidad de intermediarios que canalicen la información. La utilización empresarial de programas informáticos para la selección de trabajadores, nutridos éstos de currículos llegados, bien por correo tradicional o electrónico, o bien de candidatos de anteriores ofertas de trabajo que no fueron seleccionados, pero la información obtenida de las pruebas de reclutamiento realizadas ha permanecido en poder de la entidad, constituye una herramienta cada vez más frecuente.

Tiene también importancia la actividad que en materia de colocación dispensan las entidades dedicadas a la formación, que proporcionan a las empresas alumnos incluidos en los archivos de matrícula (ofreciendo, si son estudiantes universitarios, prácticas curriculares o extracurriculares) y egresados (utilizando el cauce de las prácticas no laborales), sin olvidar tampoco la proliferación de corporaciones *au pair* o academias de idiomas que ofertan la gestión de trabajos de temporada en el extranjero, realidades todas ellas que hacen necesaria una regulación de la actividad de colocación llevada a cabo por estos cauces extrainstitucionales a fin de crear con ello un sistema idóneo de garantías.

## V.- MODALIDADES DE CONTRATACION DE LOS JÓVENES

Con independencia de la posibilidad de utilizar cualquier modalidad contractual, los genéricamente conocidos como “formativos”, podrían ser considerados como la vía “natural” de introducción en el mercado laboral de los jóvenes, incorporando al contenido habitual de la relación laboral un elemento capaz de conferirles el rango de peculiares por su objeto: no sólo prestar un esfuerzo productivo a cambio de salario, sino también otorgar una preparación profesional al empleado. Sin embargo, en España, alcanzan un porcentaje marginal (apenas el 3%) respecto del conjunto de los contratos.

A su lado, y junto con la posibilidad de acceso al empleo público, existen otras modalidades de acceso al trabajo por cuenta ajena con especialidades para los jóvenes.

### V.A.- El contrato de trabajo en prácticas

Esta modalidad contractual tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata, pues, únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

El contrato de trabajo en prácticas, en cuanto a su utilización, ofrece un porcentaje sensiblemente inferior al resto de los vínculos temporales (incluido el previsto para la formación y el aprendizaje) apreciándose además en los últimos años una clara tendencia decreciente en su uso, lo que es contrario a cuanto previenen tanto la *Estrategia Europea 2020*, como la *Estrategia Española sobre el Empleo 2012-2014*.

Entre otras razones, la escasa utilización de este tipo de contratos puede deberse a los problemas jurídicos que ha suscitado en los Tribunales, entre los que pueden destacarse:

- La alta frecuencia con que se ha empleado para encubrir una relación laboral ordinaria (sin finalidad formativa, o sin adecuación alguna entre la preparación y la actividad, o pese a realizar algunas de las tareas apropiadas, rompiendo la necesaria relación entre estudios y actividad productiva).

- Las dudas manifestadas por los Tribunales sobre algunos títulos habilitantes, en particular respecto de los Máster no oficiales.

- El encadenamiento de contratos en prácticas a partir de distinto título pero para las mismas tareas, considerado como un fraude de ley.

- La suspicacia con la cual han observado los órganos judiciales la presencia de un pacto de permanencia en este contrato, exigiendo una especialización adicional a la mera práctica, considerándolo nulo de no probar aquel extra.

### V.B.- Especialidades del contrato en prácticas

Una modalidad dentro del contrato en prácticas está constituida por los *contratos formativos en las Universidades*, es decir, modelos ofrecidos para preparar a los futuros profesores de Universidad: el Ayudante y el Profesor Ayudante Doctor, con visos de promoción a Profesor Contratado Doctor Básico y Profesor Titular de Universidad.

Respecto del primero, que no tiene la consideración de Profesor, cabe destacar su finalidad investigadora, con una mera labor de “colaboración” en la docencia, constituyendo el primer eslabón de la carrera universitaria, para acceder al cual basta con haber sido admitido a los estudios de doctorado, y donde podrá permanecer durante cuatro años improrrogables.

En torno al segundo, calificado como Profesor de carácter temporal (de uno a 5 años, pero no pudiendo superar nunca los 8 de haber sido previamente Ayudante) y con plenas funciones de docencia e investigación, ya no es necesario que acredite su estancia durante

un tiempo mínimo fuera de la Universidad a cuya plaza aspira, aun cuando la movilidad sigue siendo valorada como un mérito preferente.

En cuanto al *personal investigador*, manteniendo el contrato para obra y servicio ordinario y el de interinidad por sustitución como posibilidades, se crea un nuevo cuerpo de modalidades dotadas de un estatuto común (por *Ley 14/2011, de 1 de julio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*), resaltando las peculiaridades del contratado predoctoral y del contratado de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología y Innovación. El primero, como variante con muchas peculiaridades del contrato para obra y servicio; el segundo, también con grandes variantes, una modalidad de contrato en prácticas que puede llegar, incluso, a dar pie a una relación laboral de carácter indefinido.

### **V.C.- El contrato para la formación y el aprendizaje**

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación.

Aunque esta modalidad contractual ya había sido modificada por el *Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto*, por virtud del reciente *Real Decreto-Ley 3/2012* se acomete una nueva reforma, con el objetivo, señalado en su Exposición de Motivos, de "*potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas*" de tal manera que pueden resaltarse las siguientes novedades relativas a su régimen jurídico:

- Este contrato se podrá celebrar por un duración mínima de un año (como venía sucediendo hasta ahora) y máxima de tres (dos hasta la última reforma) aunque el convenio colectivo puede modular las distintas duraciones del contrato en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas.

- Una vez expirada la duración del contrato, se podrá contratar bajo esta modalidad contractual al mismo trabajador por la misma o distinta empresa para distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, posibilidad no prevista hasta el momento.

- Se prima que el trabajador reciba la formación inherente a estos contratos directamente en un centro formativo de la Red de Centros de Formación Profesional aunque se permite que dicha formación se reciba en la propia empresa cuando dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional que se adquiriera a través de esta modalidad contractual. No obstante, se confía a un posterior desarrollo reglamentario tanto el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas como los propios aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- Se mantiene la prohibición de realización de horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, aunque se aumenta la jornada máxima de trabajo, pues durante el primer año deberá seguir siendo de un 75% como hasta ahora, pero durante el segundo y tercer año se amplía hasta un máximo de un 85%.

- Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.

- Se siguen introduciendo incentivos para acudir a esta modalidad contractual. Así, se establece una reducción de cuotas a la Seguridad Social de entre el 75 y el 100%, dependiendo de la plantilla, para las empresas que celebren esta clase de contratos con desempleados inscritos en la oficina de empleo y se deroga el sistema de reducciones hasta ahora existentes (que se contenía en el *artículo 2 del Real Decreto-Ley 10/2011*).

## V. D.- El acceso al empleo público

Los instrumentos de carácter público normalmente utilizados para mejorar las tasas de ocupación de los jóvenes se han centrado en el desarrollo de la formación profesional, en el diseño de ayudas a su contratación o en la supresión de obstáculos que lo impiden.

Estos han sido los tres pilares que han guiado la actuación del Estado y de las Comunidades Autónomas. En concreto, la Junta de Castilla y León ha recurrido a la técnica de la subvención del empleo juvenil, en virtud de sus potestades en materia económica, a través de auxilios a la contratación y de apoyo formativo de jóvenes, sin descuidar el fomento del autoempleo y de iniciativas empresariales emprendedoras. En paralelo a esta línea de suplidos públicos, procede dar la importancia que merece al posible reclutamiento directo de jóvenes por parte de las Administraciones Públicas, en tanto cualificados dadores de empleo.

Con la formación de las Comunidades Autónomas y las sucesivas reformas de sus Estatutos de Autonomía, la descentralización del sistema administrativo ha tenido una repercusión muy importante en el empleo público. Baste recordar que, según los datos del Registro Central de Personal, en 1982, la Administración del Estado contaba con aproximadamente 1.150.000 de los 1.400.000 empleados existentes, casi el 90 por 100. A principios de 2010, por el contrario, la Administración del Estado, civil y militar, empleaba apenas 600.000 personas, mientras que el personal al servicio de las Comunidades Autónomas alcanzaba ya el número de 1.350.000 empleados y el de la Administración Local más de 650.000. Además, las Universidades Públicas empleaban a más de 100.000 personas. Y todo ello sin contar con el personal de otras entidades del sector público (fundaciones, sociedades públicas, consorcios, etc.). En concreto, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en 2010, han estado incorporadas en el sector público 197.400 personas.

El acceso a la condición de empleado público, aspiración de muchos jóvenes castellanos y leoneses, cubre una necesidad del sector. No cabe duda de que cualquier Administración, capaz de servir con objetividad los intereses generales, precisa de unos servidores que sean seleccionados conforme a unos criterios no subjetivos o arbitrarios, pues la eficacia y calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos dependen de que se produzca la elección del personal más preparado. Así, para el acceso al empleo público debe ser imperativo superar un proceso selectivo efectuado a partir de criterios objetivos. Dichas pautas neutras deben fundarse, además, en los parámetros de mérito y capacidad, verdaderos índices de una gestión eficaz del interés de la comunidad, secuela de los cuales son otros seis: publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de estos órganos; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Respetando lógicamente tales principios, aplicables a funcionarios y laborales, un contexto de contención del gasto, como el actual, agudiza las dificultades de integración profesional en el sector público donde mayoritariamente se presentan jóvenes, pues en Castilla y León, y en términos generales, la oferta queda sensiblemente limitada.

Ahora bien, no sólo los citados principios rectores de mérito y capacidad y el parámetro de disponibilidad presupuestaria son aplicables a la selección de personal funcionario y laboral de la Administración Pública de Castilla y León. También existen requisitos generales para poder participar en los procesos selectivos: nacionalidad, capacidad funcional, edad mínima (16 años) y máxima (jubilación forzosa), no haber sido separado del servicio ni hallarse inhabilitado, y titulación adecuada. De todos ellos, procede centrar la atención, por su singular incidencia en las personas jóvenes, en el requisito de edad. Así, la edad mínima de acceso, situada anteriormente en 18 años, ha sido rebajada a 16 con el fin de hacerla coincidir con la que rige en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral, lo cual evidencia la tendencia a la unificación de los regímenes de los empleados públicos. La fijación de esta edad se corresponde con las etapas escolares obligatorias, que, en nuestro caso, de acuerdo con la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, está integrada por la educación primaria y la secundaria obligatoria, cuyo desarrollo regular comprende una década de escolaridad, entre los diez y los dieciséis años. Esta correspondencia entre

formación y edad laboral se ajusta a lo dispuesto en el *Convenio 138 OIT*, sobre edad mínima de admisión al empleo, y al contenido de la *Directiva 94/33/CE*, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

No obstante, ha de advertirse que la equiparación entre el ordenamiento funcional y laboral no es absoluta, pues el Estatuto de los Trabajadores limita la capacidad contractual de los menores de dieciocho y mayores de dieciséis, que no estén emancipados, requiriendo el consentimiento de sus padres o tutores, o la autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo, para realizar un trabajo.

Por lo que respecta a la edad máxima para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas, procede entender que para los funcionarios es la de jubilación forzosa, pudiéndose por ley establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa para el ingreso al empleo público (como se ha hecho en el caso del acceso a los cuerpos y fuerzas de seguridad o al de bomberos). Para el acceso como personal laboral no se fija, sin embargo, edad máxima, pues en este régimen la jubilación con carácter general es voluntaria, dado que la obligatoria fue declarada en su día inconstitucional, por contraria al derecho del trabajo, establecido en el *art. 35 Constitución Española*, sin perjuicio de que por convenio colectivo pudiera establecerse jubilación obligatoria sujeta a determinadas condiciones de fomento del empleo. Por tanto, únicamente si mediante la negociación colectiva se ha establecido una edad máxima de permanencia en el trabajo, esa misma edad actuará como límite a la participación en un proceso selectivo de personal laboral para el ingreso en el cuerpo o grupo afectado por dicha edad de jubilación forzosa.

#### **V.E.- Otros aspectos de la contratación juvenil**

En el caso de los jóvenes, la transición relativamente rápida del sistema educativo a un trabajo estable mediante la contratación indefinida a tiempo completo, forma habitual en el pasado, ha quedado reducida y en buena medida sustituida por un gran número de trayectorias diversas de inserción, en las que se combinan múltiples formas de trabajo y contractuales, que suelen caracterizarse por una sucesión de empleos de corta duración que generan un regreso recurrente al desempleo.

En este sentido, el inicio de la carrera profesional de los jóvenes mediante un contrato temporal no tiene por qué resultar de por sí negativa, pues les puede permitir compatibilizar sus estudios con el trabajo, o bien tomar un primer contacto realista con el mundo laboral. El problema surge cuando dichas ocupaciones se convierten en permanentes, y sitúan a los jóvenes en una posición continua de rotación en el empleo y precariedad.

Las estadísticas muestran como las tasas de temporalidad resultan muy elevadas en la franja de los 16 a 19 años, mayoritaria en la de 20 a 24, y superiores a la media entre quienes tienen 25 a 29 años. Ello permite constatar como dichos niveles tienden a decrecer con el paso de los años, siendo excesivas en el caso de los asalariados menores de 20 años, reduciéndose paulatinamente en un lento proceso vital que puede prolongarse a través de diez años.

Respecto a la *jornada a tiempo parcial*, ofrece sus claroscuros en la prestación de servicios de los jóvenes, pues a la par que permite compatibilizar un trabajo remunerado con otras actividades (principalmente el estudio y la formación), en ocasiones no es una circunstancia voluntariamente elegida, sino una vía a la que se recurre en ausencia de otras alternativas o en cuestiones relacionadas con el cuidado de familiares. El *Real Decreto-Ley 3/2012* permite la realización de horas extraordinarias por los trabajadores sujetos a contratos a tiempo parcial, que se tendrán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto para contingencias comunes como profesionales.

En este sentido, y al igual que ocurría en el caso de la temporalidad, los niveles de jornada a tiempo parcial son mayores a edades tempranas y van descendiendo significativamente con el transcurso de los años. Dicha circunstancia puede encontrar explicación en las razones por las que se acepta un empleo de estas características, habida cuenta de que la justificación cambia según la franja de edad y el sexo del interesado. Así, entre los colectivos de 16 a 19 y de 20 a 24 años la principal razón parece estar en compatibilizar el quehacer productivo con los estudios, mientras que en la edad de 25 a 29



años el porcentaje mayoritario se encuentra en la falta de alternativa de un trabajo a jornada completa; también son llamativas las diferencias entre hombres y mujeres respecto a las causas vinculadas al cuidado de familiares, prácticamente insignificantes para los primeros y con cierta relevancia para las segundas, circunstancia explicable por los roles asumidos por unos y otras en este ámbito y que, a pesar de los avances acontecidos en los últimos tiempos, aún muestran determinados estereotipos de género.

En cuanto al *trabajo de los menores de 18 años*, el ordenamiento jurídico español, en su afán de protección de este colectivo, establece una serie de singularidades capaces de diferenciar su régimen jurídico del común previsto para los adultos, si bien lo hace de una manera dispersa y no adaptada a las nuevas realidades sociales, que hacen aconsejable la aprobación de un único texto capaz de aglutinar las diferentes disposiciones en la materia.

De esta manera, la previsión de una edad por debajo de la cual queda prohibido contratar el propio esfuerzo productivo encuentra fundamento, según el Tribunal Constitucional, en el deseo de garantizar una formación básica, dentro de una política orientada a promover la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos y remover los obstáculos que les impidan el pleno desarrollo físico y psíquico. Ello sin olvidar cómo el principio de fijación de una edad mínima porta, al tiempo y en un plano no necesariamente secundario, una finalidad preventiva evidente.

Las cifras de contratos para los jóvenes que someten su prestación de servicios a un *período de prueba* son insignificantes (en el mejor de los casos superan por escasas décimas el 2%). Esta tendencia puede explicarse por tener el empleador a su alcance otras vías para contrastar la adecuación del empleado joven a las características del puesto, teniendo en sus manos, de no superar las expectativas, cauces de ruptura fácil de estos vínculos.

El *teletrabajo* puede constituir otra de las vías mediante las cuales los empleados más jóvenes puedan acceder a una primera ocupación, en especial en unos tiempos en los cuales las personas de menor edad tienen importantes conocimientos en el manejo de las nuevas tecnologías, y su adaptación a la utilización de las mismas es rápida y relativamente sencilla, pues su iniciación en esta materia es relativamente temprana. En este sentido, el *Real Decreto-Ley 3/2012* introduce modificaciones que pueden tener una especial incidencia para el caso de los jóvenes, ya que reforma el *artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores*, cuyo título pasa a ser el de *"trabajo a distancia"* (frente al de *"trabajo a domicilio"*), recogiendo de manera expresa derechos de los trabajadores que presten su actividad laboral de manera preponderante en su domicilio o en el lugar libremente elegido, como son el derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones; el derecho a la formación profesional continua; el derecho a conocer de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo o el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. Sin embargo, el *Real Decreto-Ley 3/2012*, no hace ninguna referencia a quién debe soportar la provisión de los medios técnicos para el desarrollo del teletrabajo.

Las *relaciones laborales especiales* pueden constituir otra vía mediante la cual abordar el actual problema del empleo juvenil pues, a pesar de no estar dirigidas directamente para este colectivo de trabajadores, sí es cierto que algunas de ellas tienen una especial incidencia y atractivo para los empleados de menor edad, dadas las características presentes en las mismas. Además, dichos sectores no solamente generan oportunidades de empleo sino que en buen número de ocasiones proporcionan capacitación en aptitudes esenciales tales como autodisciplina, trabajo en equipo, y liderazgo, y abre oportunidades para promover la integración social de los jóvenes marginados.

Una de las relaciones laborales especiales, donde pueden desarrollar su quehacer profesional los más jóvenes, es el de *la cultura y las artes*, un espacio donde este colectivo puede dar cauce a su imaginación y creatividad, así como verse atraídos por las múltiples posibilidades que ofrece el mundo del espectáculo, no solo desde el punto de vista económico sino también de la fama, el prestigio social y la realización personal, no en vano se está en presencia de un trabajador que plasma en su impronta valores artísticos e inclusive éticos, los que adquieren una significación preponderante, al momento de discernir sobre aquellos aspectos que trasciendan el nuevo producto comercial y sean consumidos por las características de personalidad de aquel que representa el rol de que se trate.

Una nueva relación laboral especial es la que vincula a los *abogados* prestadores de servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección con un titular de un despacho de abogados, individual o colectivo. En un buen número de casos este vínculo será el utilizado en los comienzos de la carrera profesional del abogado que haya obtenido el título profesional para ejercer como tal, una vez superados los cursos de formación en Universidades o Escuelas de práctica jurídica comprensivos del conjunto de competencias necesarias, de haber desarrollado un período formativo de prácticas en Instituciones, entidades o despachos y de haber superado la prueba de evaluación final acreditativa de la capacitación profesional, todo ello de acuerdo al nuevo sistema instaurado por *Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los Tribunales* y su *Reglamento de desarrollo* aprobado por *Real Decreto 775/2011, de 3 de junio* (ambas normas con entrada en vigor el 31 de octubre de 2011).

Tras la finalización de esta vía, que suele ser la ordinaria de inserción del joven abogado en la profesión, podrá acceder a la condición de socio del bufete, o continuar con su quehacer creando su propio despacho o asociado con otros.

Un sector en pleno auge en el momento actual, dada la alta demanda y escasez de profesionales al respecto, es el *sector sanitario*, considerándose relación laboral especial la contraída entre el residente y las entidades titulares docentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. En su gran mayoría dichas plazas serán ocupadas por personas jóvenes que han finalizado sus estudios universitarios recientemente y han obtenido una de las plazas destinadas a darles la formación precisa y necesaria para desempeñar en el futuro con las garantías debidas un puesto de especialistas de Ciencias de la Salud. No en vano, su objetivo final queda situado en dotar a los profesionales de los conocimientos, técnicas, habilidades y actitudes propios de la correspondiente especialidad, de forma simultánea a la progresiva asunción por el interesado de la responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la misma.

En relación con las modalidades formativas antes referidas, puede mencionarse el tema de las *becas no laborales*, por su importancia para la empleabilidad de los jóvenes, pues muchos de ellos adquieren los conocimientos prácticos necesarios para acceder posteriormente a una contratación laboral a través de esta figura jurídica.

En este contexto, la falta de una regulación normativa *ad hoc* para esta figura jurídica ha provocado altas dosis de litigiosidad en la práctica judicial española, pues su delimitación con una verdadera relación laboral presenta unos contornos sumamente difusos, habida cuenta de que tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones; consecuencia de la situación descrita, los tribunales de justicia han tenido que intervenir en multitud de ocasiones para juzgar si la beca encubre una verdadera prestación de servicios regulada por el *artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores*.

En este sentido, cabe destacar tres recientes normas que han tratado de regular las prácticas no laborales en empresas con el fin de ofrecer cierta claridad al panorama legislativo español. La primera de ellas es el *Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación*, de manera que este colectivo queda asimilado a un trabajador por cuenta ajena en cuanto hace a su inclusión en el Régimen General; la segunda es el *Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre*, que pretende regular las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad; la última y más reciente reforma es el *Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios*, las cuales constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

## VI.- OTROS MECANISMOS DE INSERCIÓN PROFESIONAL JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN

### VI. A.- Fomento del empleo y del autoempleo

El deterioro del mercado de trabajo derivado de la crisis económica y financiera ya patente en 2008, y que ha afectado en mayor medida a los jóvenes, tanto a nivel nacional como al de nuestra Comunidad, ha impulsado a los poderes públicos a la adopción de medidas dirigidas a estimular la contratación y el autoempleo de los jóvenes ya sea en un marco global de política de empleo correspondiente al Estado, ya sea únicamente desde el ámbito de las políticas activas de empleo correspondientes a las Comunidades Autónomas, puesto que en materia de legislación laboral el Estado goza de competencia exclusiva.

- En este sentido la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, situó a "los jóvenes" como un colectivo prioritario que debe ser objeto de programas específicos de *fomento del empleo*, adoptados por el Gobierno de la Nación y por las Comunidades Autónomas.

Dentro de las últimas normas estatales con incidencia directa en estos aspectos, debe hacerse especial mención al *Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas* que introdujo un "Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable" con vigencia hasta el 13 de febrero de 2012 (un año desde la entrada en vigor de este *Real Decreto-Ley*) con el objeto de impulsar la contratación por medio de contratos a tiempo parcial (con una jornada de entre el 50% y el 75% de la jornada comparable a tiempo completo) de jóvenes de hasta 30 años de edad inclusive y de personas desempleadas de larga duración por medio de reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social siempre que la duración del contrato no fuera inferior a 6 meses y la contratación supusiera un incremento neto de plantilla.

Además, y con la misma vigencia temporal hasta el 13 de febrero de 2012, el mencionado Real Decreto-Ley introdujo un programa de "Acciones de mejora de la empleabilidad que combinan actuaciones de orientación profesional y formación para el empleo" con itinerarios individuales y personalizados dirigidos, entre otros colectivos, a los jóvenes.

En concreto, se preveía promover el acercamiento de los jóvenes con especiales problemas de cualificación a las empresas, favoreciendo para ello la utilización de los contratos formativos y cualquier otra medida que facilitase su transición de la educación al trabajo.

Por su parte, el *Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo* constituye una profunda reforma de la *Ley 56/2003*, en desarrollo de las medidas contenidas en el "Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento y el Empleo y la Garantía de las Pensiones" formalizado entre el Gobierno de la Nación y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto, entre otros, de aumentar la eficacia de las políticas activas de empleo en la mejora de la empleabilidad y las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, y con objeto de una mejor coordinación entre todas las políticas activas de empleo se prevé la elaboración de Estrategias Españolas de Empleo (como la recientemente aprobada) que marquen los objetivos a conseguir.

Precisamente, la nueva *Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre)* muestra una especial preocupación por la situación laboral de los jóvenes y contiene una serie de objetivos estratégicos y operativos o de participación entre los que están incrementar la contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación al menos un 10% de media anual durante el período de vigencia temporal de la Estrategia o alcanzar una tasa de inserción laboral de las personas menores de 30 años del orden del 40%.

Por su parte, el *Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre* viene a regular las prácticas no laborales a desarrollar por jóvenes de 18 a 25 años desempleados con cualificación profesional en los ámbitos educativo o laboral pero sin experiencia laboral, bajo la dirección y

supervisión de un tutor, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo (*Real Decreto 395/2007*) en los centros de trabajo que correspondan a empresas que hayan suscrito el Convenio de Colaboración con el Servicio Público de Empleo relativo al ámbito territorial del centro de trabajo y con una duración de entre seis y nueve meses. Aunque se prevé la posibilidad de contratación de los jóvenes tras este período de formación no se arbitran incentivos a la contratación más allá de los que existan con carácter general en cada momento.

Por otro lado, las medidas más relevantes adoptadas por nuestra Comunidad se engloban en el ya mencionado *Plan de Empleo Regional 2011*, firmado por la Junta de Castilla y León con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad, y que establece como colectivo prioritario destinatario a los jóvenes menores de 30 años desempleados.

En concreto –y por lo que compete a este trabajo importa–, entre las muchas medidas en este Plan, se reconoce un incentivo general para la contratación con carácter indefinido de jóvenes menores de 30 años inscritos como desempleados, cuantía que se incrementará si el trabajo se va a prestar en centros periféricos o se trata de mujeres, incrementándose en mayor medida cuando se trate de beneficiarios del programa personal de integración y empleo, o de la renta garantizada de ciudadanía.

Además, recoge una subvención incompatible con la anterior, para aquellas contrataciones de carácter indefinido, con menores de 30 años, realizadas por entidades en las que dicho joven (egresado universitario o de algún ciclo de formación profesional) haya realizado previamente prácticas no laborales. Este auxilio se concederá también cuando se trate de alumnos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, cuya práctica en alternancia (curricular o extracurricular) se haya realizado en el último año de formación académica, previo a la obtención del correspondiente título. En todo caso, la contratación deberá realizarse en el período de dos meses desde la finalización de la práctica no laboral o del curso en el que se realizó la práctica en alternancia. Las actividades a realizar por el trabajador deben ser acordes con su titulación.

Igualmente se incentiva la transformación en indefinidos de los contratos formativos, mayoritariamente suscritos por jóvenes. Además, se prevén incentivos para los supuestos de establecimiento por cuenta propia de jóvenes desempleados menores de 30 años.

El *Real Decreto-Ley 3/2012* bonifica la transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución durante un período de tres años, y en mayor medida si se trata de mujeres. Se señala que los trabajadores contratados al amparo de esta previsión (que para el caso de los jóvenes es de prever pueda tener una mayor incidencia en el caso de los contratos en prácticas) serán *“objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional”*, lo cual debe ser tenido en cuenta en el futuro diseño de los programas y planes de empleo en nuestra Comunidad.

También relevante es la novedad que el citado *Real Decreto-Ley 3/2012* contiene en su *artículo 4* por el que se crea el denominado *“Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”*, cuyo objeto, según este citado artículo es *“facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial”*. Este tipo de contrato pueden celebrarlo únicamente empresas con menos de 50 trabajadores por tiempo indefinido y a jornada completa, estableciéndose un periodo de prueba de un año.

Tiene incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social; concretamente y por lo que más interesa a este *Informe a Iniciativa Propia*, en el caso de la contratación de jóvenes, se prevé una deducción fiscal de 3.000 euros si el primer contrato se realiza con un menor de 30 años y para jóvenes entre 16 y 30 años bonificaciones en las cuotas empresariales durante tres años (de 1.000 euros/año el primer año, de 1.100 el segundo y de 1.200 el tercero, con incrementos de 100 euros/año en el caso de que estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que estén menos representadas). Para la aplicación de estos incentivos las personas trabajadoras deben permanecer al menos tres años en la empresa desde el inicio de la relación laboral.

Este tipo de contrato permite la posibilidad de compatibilizar el salario y el 25 por ciento de la prestación por desempleo reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación en el caso de que esta se realice con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el *Título III* de la *Ley General de la Seguridad Social*.

- En cuanto al *fomento y promoción del autoempleo*, ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su *Informe de 1998 sobre creación de empleo mediante el fomento de las empresas y las cooperativas* reconoció la importancia del fomento de las formas de autoempleo junto al trabajo por cuenta ajena.

Así, la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* establece medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada.

Además, se incluye una específica bonificación en la cotización a la Seguridad Social a favor de jóvenes de hasta 30 años (35 sin son mujeres) que se establezcan por primera vez como trabajadores autónomos.

Por otra parte, la *Ley General de Seguridad Social* permite capitalizar la prestación contributiva por desempleo a favor de desempleados que inicien una actividad laboral como trabajador por cuenta propia y el reciente *Real Decreto-Ley 3/2012* en su *Disposición Final 13ª*, establece que el importe máximo de la prestación que puede capitalizarse en un pago único será del 100% cuando los beneficiarios sean menores de 30 años en el caso de los hombres y de 35 en el caso de las mujeres, lo que vendría a consolidar más plenamente, al menos para los jóvenes, la posibilidad que desde hace casi un cuarto de siglo venía asistiendo a los desempleados de capitalizar su prestación bajo la modalidad de pago único.

Debe decirse que, más allá del establecimiento en la *Ley 20/2007*, de una serie de finalidades a cumplir por los poderes públicos (entre los cuales está el fomento de la cultura emprendedora), la implantación de programas concretos se ha debido más a las Comunidades Autónomas.

En este sentido, Castilla y León debe considerarse como una Comunidad que ha apostado decididamente por el *autoempleo*, con una serie de incentivos al inicio y consolidación de iniciativas de empleo por cuenta propia en el marco de los sucesivos Planes Regionales de Empleo que ha venido siendo analizados por el CES de Castilla y León en sus *Informes Anuales*.

Dentro del Plan Regional de Empleo de 2011, junto a los incentivos que han venido desarrollándose en los últimos ejercicios, se establece una nueva ayuda de carácter general para toda persona desempleada que inicie una actividad por cuenta propia siempre que se mantenga en el régimen especial de trabajadores autónomos por, al menos, 36 meses.

Este Plan vincula el fomento del autoempleo con el desarrollo de áreas rurales y se hace eco del riesgo de despoblación de los territorios menos desarrollados de la Comunidad y establece, por un lado, un incremento en los incentivos concedidos para los menores de 30 años que se establezcan por cuenta propia en alguno de los municipios incluidos en el *Decreto 174/2000*, que incluye el listado de los menos desarrollados, o en el *Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad*, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo de las zonas más aisladas y cuya población está más envejecida, mediante el aprovechamiento de sus recursos naturales, y contrarrestar así sus actuales carencias de infraestructuras y servicios básicos. Por otro, un aumento en los auxilios a la celebración de contratos indefinidos por cuenta ajena con trabajadores menores de 30 años, que supongan la prestación del trabajo en los municipios mencionados.

Junto a estos incentivos de carácter económico, también debe reseñarse la importancia de otras actividades de formación y difusión como la *"Comunidad de Emprendedores"* de la ADE y la *Red PYME Castilla y León*.

Incluso el *II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación industrial*, con vigencia desde mayo de 2010 a mayo de 2014, recoge la "*Creación y Consolidación de Empresas*" como un eje estratégico de la política de nuestra Comunidad durante el período mencionado.

La citada *Estrategia Española de Empleo 2012-2014* recoge el "*apoyo al emprendimiento en actividades económicas emergentes o con potencial de creación de empleo*", como un Objetivo estratégico de la política de empleo.

#### **VI. B.- La Economía Social y los Nuevos Yacimientos de Empleo**

Indisolublemente unidas a los nuevos yacimientos de empleo, las empresas de economía social basan su fuerza de crecimiento en el valor de las personas y se desarrollan en zonas geográficas donde habitualmente el inversor tradicional no actúa y que constituyen una vía idónea para la incorporación al empleo de los jóvenes.

La promulgación a nivel estatal de la *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social* ha venido a definir claramente este sector de actividad, deslindándolo de otros ámbitos en los que a veces se ha entendido integrado, como por ejemplo el denominado "*tercer sector social*". Con arreglo a la citada ley estatal, la economía social estaría integrada fundamentalmente por empresas de inserción, centros especiales de empleo, sociedades cooperativas y sociedades laborales.

Las *sociedades cooperativas* constituyen un mecanismo idóneo de incorporación al mercado de trabajo de jóvenes por razón de los principios de ayuda mutua y responsabilidad social que informan la actividad de las mismas, sobre todo en cuanto afecta a la figura del socio trabajador. Además, los empleados cuentan con una vía reglada para su incorporación como socios, pues cuantos jóvenes se incorporen a estas sociedades saben que tienen oportunidad para llegar a formar parte del entramado societario.

Por otra parte, las *sociedades laborales* se asemejan a las cooperativas en la participación de los trabajadores en la titularidad de la empresa, aunque no responden de todos los principios que informan la actividad de las cooperativas.

En Castilla y León, los Planes Regionales de Empleo han venido incorporando incentivos relativos a la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, así como ayudas relativas a la difusión y fomento de la Economía Social, como hace también el *Plan Regional de Empleo de 2011*.

Por su parte, los *centros especiales de empleo* tienen por objeto asegurar el tránsito al mercado laboral ordinario de trabajadores con discapacidad, y aunque no se prevé a los jóvenes como colectivo prioritario, no cabe dudar de la indudable carga de futuro que acompaña la inserción laboral de un joven con discapacidad.

Las *empresas de inserción*, reguladas en la *Ley 44/2007*, suponen un paso intermedio para la incorporación al mercado ordinario de trabajo de cuantas personas se encuentren en situación de exclusión social, y su implantación y desarrollo han favorecido un especial porcentaje de inserción laboral en el caso de trabajadores jóvenes.

Los sucesivos planes regionales de empleo vienen contemplando toda una línea de discapacidad que engloba una serie de programas relativos a la incorporación al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo.

Por último, debe hacerse referencia al potencial del que goza nuestra Comunidad en determinados ámbitos de los que viene a denominarse *Nuevos Yacimientos de Empleo*. Los sucesivos Planes Regionales de Empleo de Castilla y León han venido incorporando un programa relativo a la promoción del autoempleo dentro de sectores así calificados.

En primer lugar, debe hacerse referencia como nuevos yacimientos de empleo a las actividades de tiempo libre juveniles definidas como tales en la *Ley 11/2002, de Juventud de Castilla y León*, para cuyo desarrollo de acuerdo a esta norma se requiere contar con

personal titulado con el adecuado grado y nivel, en proporción al número de participantes en la actividad.

En segundo lugar, nuestra Comunidad cuenta con uno de los territorios más ricos en patrimonio histórico y artístico, con la posibilidad de inserción laboral que ello entraña para los jóvenes, tanto desde la perspectiva del turismo de calidad, como de la conservación y difusión de dicho patrimonio.

Además, la gran tradición agropecuaria de nuestra Comunidad debe servir de potencial para conciliar el desarrollo del medio rural a través de su explotación económica con sostenibilidad, con iniciativas como la *Ley Estatal 45/2007 para el desarrollo sostenible en el medio rural* o el *Programa de Desarrollo Rural Sostenible de Castilla y León 2010-2014*, que sitúa como colectivos beneficiarios prioritarios a las mujeres, a los jóvenes agricultores y a las cooperativas y sociedades agrarias de transformación de explotación comunitaria de la tierra y el ganado.

Por último, el desarrollo de la *Ley 36/2009 de Dependencia* también debe ser considerado como una oportunidad de creación de empleo en nuestra Comunidad; baste observar que dadas sus características socio demográficas (sobreenvjecimiento, dispersión poblacional, etc) nuestra Comunidad presenta una importante necesidad de desarrollar el *Sistema de Atención a la Dependencia*, y los datos corroboran esta afirmación. Así por ejemplo, en datos del Estadísticas del Sistema Para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD), en abril de 2010, las solicitudes eran 69.433, cifra que representa el 2,71% de la población de la Comunidad Autónoma, y que supera la media nacional. Sin embargo a 1 de diciembre de 2011, las solicitudes registradas suman un total de 92.951, y en índices porcentuales un 3,5% de la población. Por lo que aquí interesa, debe señalarse la oportunidad de creación de empleo especializado de atención a la dependencia para jóvenes que cuenten ya con ella o deseen formarse en la misma, tanto en los centros especializados como mediante la contratación de un auxiliar profesional para el cuidado del dependiente.

#### **VI. C.- El voluntariado como posible mecanismo de inserción laboral**

El voluntariado está siendo percibido por los jóvenes, cada vez más, no sólo como una actividad solidaria y útil para la sociedad, sino también como rentable en términos laborales. De este modo, el trabajo del voluntario y su proyección en el empleo aparecen cada vez más interconectados entre otros en los siguientes aspectos:

- Cada vez el mundo empresarial está más implicado en las actividades de voluntariado, siquiera a través de la incipiente *Responsabilidad Social Corporativa*. La colaboración entre empresas y organizaciones sin ánimo de lucro se instrumenta mediante aportaciones económicas y a través del voluntariado corporativo. Este último consiste en el conjunto de actividades promovidas y facilitadas a través de sistemas y mecanismos que la empresa pone a disposición de sus trabajadores u otras personas cercanas a la organización para que éstos donen o entreguen voluntariamente tiempo, habilidades u otro tipo de ayuda a organizaciones sin ánimo de lucro. Las manifestaciones son múltiples: Bancos de tiempo o permisos especiales; *matched living* o contribución compartida; *outdoor solidario*; *trabajo pro bono*, o apoyo a iniciativas, entre otros.

- Asimismo, cada vez más aparece como un apartado del currículo profesional la participación en actividades solidarias, como muestra de experiencia en determinadas labores y la posesión de determinadas aptitudes.

- El voluntariado puede constituir un puente directo hacia el acceso a un trabajo remunerado, a modo de promoción en el seno de la propia entidad sin ánimo de lucro o en una empresa a ella vinculada.

- Supone un aprendizaje no formal, especialmente útil para determinados colectivos en riesgo de exclusión, pues los incorpora a una actividad regulada, sujeta a fines sociales y satisfactoria para el desarrollo personal.

- Estas organizaciones están desempeñando un papel muy activo mediante la facilitación de ayuda técnica, equipamiento y créditos en orden a desarrollar iniciativas empresariales del tipo que sea.

En otras ocasiones, la relación entre voluntariado y mercado laboral se muestra más difusa en apariencia y con mayor calado en la práctica. Se trata del trabajo “*sumergido*” de cuantos aparecen calificados como “voluntarios” y son verdaderos trabajadores por cuenta ajena. Las normativas estatal y autonómicas ponen un especial énfasis en la gratuidad de la prestación y consiguiente ausencia de contraprestación, pero ello no impide el reembolso de los gastos directos o indirectos que haya realizado el voluntario en tal labor, como los de transporte, dietas, o de representación.

Pero, pese a los esfuerzos, los límites se muestran difusos, al estar el voluntario sometido a los poderes de dirección y disciplinario de la entidad sin ánimo de lucro; de que más que probablemente el voluntario no escape al conjunto de responsabilidades civiles y de cualquier otro tipo que atañen al trabajador; de que, en muchas ocasiones, el voluntario realice las mismas funciones que los trabajadores asalariados de la entidad; y de que, incluso, pueda recibir puntualmente retribución por su trabajo.

Por ello, y con carácter general para luchar contra todo el empleo sumergido, se promulgó el *Real Decreto- Ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas* que establecía un plazo, ya finalizado, para la regularización del empleo sumergido, una vez transcurrido el cual se produce un endurecimiento de las sanciones.

## **VII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- Para el CES de Castilla y León, en línea con el sentir general de toda la población, el desempleo juvenil no puede considerarse sin más como un problema laboral, sino como un auténtico problema social de primera magnitud.

- Así, este Consejo observa que, desde una perspectiva inmediata, los jóvenes desempleados o los empleados en trabajos para los que se requiera una formación inferior a aquella en la que están en posesión, corren el riesgo de no integrarse, o de no hacerlo adecuadamente en el mercado laboral.

- Desde una perspectiva más general, considera el CES que también el desempleo juvenil incide además en una disminución de los ingresos en el Sistema de la Seguridad Social; en una disminución en los ingresos tributarios; en la falta de “retorno” para la sociedad castellana y leonesa de la inversión realizada por nuestro Sistema Educativo; así como en la posible pérdida de innovaciones técnicas, económicas y sociales. En definitiva, en la pérdida de aprovechamiento del capital humano de una sociedad, y en una pérdida de crecimiento económico sostenible y duradero, y de riqueza económica y social.

Es decir, a los enormes problemas y costes que podríamos llamar individuales, se une la pérdida de potencial humano que está afectando al crecimiento económico, pero que a más largo plazo puede llegar a afectar a la cohesión social, por lo que el Consejo considera que la empleabilidad de los jóvenes debe abordarse como un asunto absolutamente prioritario.

- Por otro lado, la temporalidad y los consiguientes periodos de paro entre contratos, la contratación a tiempo parcial y la más tardía incorporación al mercado laboral de los jóvenes generan un déficit de cotizaciones en estas personas a lo largo de su vida laboral, lo que puede conllevar que esta generación de jóvenes no cuente con una plenitud de derechos en la Seguridad Social.

- El CES observa con preocupación el descenso en Castilla y León de población joven producido principalmente por causas estructurales (como el descenso de natalidad), así como por causas coyunturales reflejadas en la emigración de nuestros jóvenes por motivos laborales, principalmente a otras Comunidades Autónomas, así como los efectos negativos que producen los desplazamientos del ámbito rural al urbano. Las consecuencias de esta



pérdida de población joven hacen necesario, desde el punto de vista de este Consejo, el diseño de políticas de empleo orientadas especialmente a fijar población.

- Entendemos que este carácter absolutamente prioritario, tal y como ya se ha apuntado en la *Introducción* de este mismo *Informe*, se deriva claramente del *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones* firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno de la Nación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que señala en relación a estos aspectos que “*Los estudios internacionales indican que en el año 2020 sólo el 15% del empleo en la Unión Europea será para personas sin ninguna cualificación profesional. O dicho de otra forma, debe garantizarse que en el futuro el 85% de los jóvenes españoles tengan como mínimo una formación profesional de grado medio. Se trata de un objetivo que servirá a la vez para elevar la cualificación de nuestros jóvenes y para mejorar su situación presente y futura en el mercado de trabajo*”.

- El Consejo considera que existe un cierto desajuste entre el sistema educativo y el sistema productivo, y es esta circunstancia una de las que podría estar afectando a la falta de una adecuada empleabilidad de nuestros jóvenes, lo que vendría a explicar que, generalmente, la tasa de desempleo juvenil, tanto en fases expansivas como de contracción de la economía, sea superior a la tasa de desempleo del total de la población, a pesar del alto nivel formativo medio de la juventud española y particularmente de la castellana y leonesa.

- Por tanto, si bien el CES considera que se debe hacer lo posible para ayudar a paliar la situación actual desde el ámbito de las políticas activas de empleo para que los jóvenes desempleados puedan conseguir un trabajo, el verdadero reto a futuro se encuentra en conseguir garantizar un más adecuado tránsito entre formación y empleo, mediante una mayor permeabilidad y conexión entre los ámbitos educativo (en todos sus ámbitos y niveles) y laboral.

- Sea como fuere, no cabe negar que la formación es ingrediente básico de la empleabilidad; sin embargo los estudios (como por ejemplo el denominado *Informe Peers* de 2006) muestran que no se está haciendo lo suficiente para desarrollar el capital humano. Por ello, cabe demandar que el gasto público en formación se eleve para acercarse a los países mejor situados del entorno.

- Así, en el momento actual y debido a la abundancia de personas con titulaciones académicas análogas, el CES considera esencial que junto a la formación formal (académica), se adquiera la no formal (por ejemplo mediante cursos relativos a competencias transversales- formación para el uso de nuevas tecnologías o lenguas extranjeras, entre otros- y cursos de perfeccionamiento de competencias específicas, etc.), y finalmente la que podríamos denominar informal (que nos permite adquirir conocimientos y habilidades a través de la práctica diaria y la relación con el medio en un aprendizaje espontáneo y continuo), ya que es la actuación conjunta de estos tres tipos de formación la que en el momento actual será capaz de dotar a los jóvenes de las competencias precisas para su crecimiento personal y profesional.

- En lo que se refiere a *educación infantil*, que como se ha señalado en este Informe tiene una gran importancia al afectar al rendimiento en etapas educativas posteriores, este Consejo considera que una educación infantil de calidad exige, por ejemplo, espacios amplios y materiales diversificados y polivalentes, siendo también precisa una atención más personalizada, lo que es difícil de lograr cuando, como ocurre, cada maestro atiende a un grupo de veinte niños o más por clase.

- Bien es cierto que nuestra Comunidad en cuanto a fracaso escolar, se encuentra en una mejor situación relativa que la del conjunto español e incluso que la de la media de los países de la OCDE, como atestiguan los resultados del último *Informe PISA de 2009*. Sin embargo, para este Consejo resulta imprescindible hacer descender los elevados índices de fracaso escolar en la *Educación Secundaria Obligatoria (ESO)* debido a las graves consecuencias que de ello se derivan, y que pueden desembocar en situaciones de exclusión social a las que probablemente, se verán abocados quienes carezcan de cualificaciones y titulaciones ante el cambiante y competitivo mercado laboral actual y futuro.

- En este sentido, el CES considera necesario un reforzamiento, por las distintas Administraciones Públicas y en sus respectivos ámbitos de competencia, de los medios humanos y materiales en los cauces específicamente dirigidos a evitar el fracaso escolar durante la etapa de la ESO, como son los *Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)*, los *Programas de refuerzo de capacidades básicas* y los *Programas de diversificación curricular*.

- La población entre 16 y 19 años, si bien presenta a grandes rasgos un comportamiento similar al resto de población joven, no lo hace en cuanto que se producen más entradas y salidas en el mercado laboral entre estos jóvenes. El CES observa con preocupación este dato debido a que estas personas son las que presentan un nivel de formación más bajo, más altas tasas de abandono escolar, más altas tasas de temporalidad, menor protección social ante el desempleo etc. Por ello, este Consejo considera necesario el desarrollo de planes de formación específicos, así como el desarrollo de medidas que tengan como objetivo prioritario la mejora de la formación en este grupo de edad, formación para el empleo a jóvenes sin titulación secundaria, PCPI, programas de escuela taller, etc.

- Por otra parte, y con carácter general para todo el Sistema Educativo en todos sus ámbitos y niveles, el CES considera imprescindible la impartición de asignaturas relacionadas con las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC) y con el aprendizaje de un idioma extranjero, por el carácter transversal que estas competencias tienen en todo el mercado laboral en el presente momento, y más aún en el futuro.

- El Consejo también considera especialmente relevante incrementar la creatividad y la innovación, así como valores que fomenten la iniciativa, el esfuerzo, etc., así como un futuro espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación.

- Además, en relación principalmente con la *Educación Primaria* y con la *Educación Secundaria Obligatoria (ESO)*, parece imprescindible, en opinión del CES, que las Administraciones Educativas refuercen sus recursos y medios en relación con las competencias genéricas y transversales analizadas en el *Informe PISA* (comprensión lectora, competencia matemática y competencia científica) que todo alumno debe poseer, en cuanto que la falta de las capacidades descritas impide, a buen seguro, una adecuada capacitación laboral, independientemente de los estudios que sean cursados por cualquier alumno en un momento ulterior.

- El 35,2% de la población castellano y leonesa de entre 25 y 29 años tiene estudios universitarios, según señala el *II Plan General de Juventud de la Comunidad de Castilla y León (Decreto 20/2010, de 20 de mayo, proyecto que fue objeto del preceptivo Informe Previo del CES de Castilla y León 5/2009)*. Este elevado porcentaje de población titulada lleva aparejado un subempleo de estos niveles de formación, de tal manera, considera el CES, que nos encontramos con jóvenes que ocupan puestos de trabajo por debajo de la cualificación obtenida en el sistema educativo; produciéndose una baja eficacia en la utilización del capital humano cualificado y por ende, una “pérdida de talento”, lo cual tiene aun una mayor incidencia en el caso de los primeros empleos, sobre todo si se tiene en cuenta que, por regla general, los estudios universitarios adolecen de una necesaria formación práctica.

En este sentido, el CES considera que es necesario que se potencie un cambio en el modelo productivo con el fin de que se desarrollen actividades innovadoras, así como sectores punteros y de alto valor añadido para que los jóvenes cualificados de la Comunidad encuentren en el tejido productivo de Castilla y León un lugar donde desarrollar su actividad laboral.

- De hecho, según la Comunicación de la Comisión Europea denominada “*Juventud en movimiento. Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea*” (Documento COM (2010) 477 final): “*Está aumentando la demanda de cualificaciones, incluso en profesiones poco cualificadas. Se prevé que en 2020 aproximadamente el 50 % de los trabajos siga dependiendo de cualificaciones de nivel medio adquiridas a través de la educación y formación profesional (EFP)*”.

- Si trasladamos lo anterior a nuestro contexto español y autonómico (es decir, la sobreabundancia de población joven con estudios universitarios, por un lado, y el elevado porcentaje de trabajos que requieren ya, y más en un futuro inmediato, de cualificaciones de grado medio, por otro), el CES considera que, en línea con lo ya expresado en el *Apartado III* de este mismo *Informe* se debería concluir que resulta imprescindible potenciar las cualificaciones de grado medio y particularmente los ciclos medios de *Formación Profesional Reglada*, adecuados a las previsibles demandas de trabajos en el futuro por los empleadores, y que proporcionan un más adecuada capacitación práctica para el desempeño profesional.

- Sin embargo, cabe decir que, hasta el momento y a juicio del Consejo, el porcentaje de alumnado matriculado en los ciclos formativos de *Formación Profesional Reglada* no es suficiente para cubrir las demandas de trabajos que requieren ser desempeñados por jóvenes con cualificaciones medias y adaptadas al ejercicio profesional, particularmente en vertientes de carácter técnico y tecnológico.

- En este sentido, el CES considera que, como así está sucediendo progresivamente, es necesario romper definitivamente con la imagen de la Formación Profesional como opción secundaria propia de estudiantes menos dotados que los que optan por otro tipo de educación, mediante el desarrollo de políticas integrales de incentivación de este tipo de formación. A juicio del Consejo se requiere una mayor publicitación de los ciclos formativos existentes, que en ocasiones no son cursados por suficientes alumnos por desconocimiento de la existencia o convocatoria de los mismos, de sus contenidos, de las futuras profesiones para las que cada ciclo formativo habilita o, incluso, de los correspondientes centros de impartición.

Asimismo, este Consejo considera necesario que se mejoren aspectos tales como la oferta de familias profesionales, la posibilidad de cursar ciclos formativos de forma *on line*, la posibilidad de conciliar trabajo y esta formación, el acceso a la oferta formativa en el medio rural, etc.

- También en relación con la *Formación Profesional Reglada*, el Consejo considera necesario que la Administración potencie la adecuación de la formación impartida a los alumnos dentro de las clases de carácter práctico desempeñadas en las empresas (esto es, la Formación en el Centro de Trabajo-FCT) al contenido específico de los ciclos formativos, en cuanto que el CES considera que las competencias más transversales deben ser impartidas en los módulos de carácter más teórico. Todo ello sin que este Consejo deje de reconocer el valor que la FCT tiene y está teniendo en nuestra Comunidad, tanto para los alumnos como para las propias empresas.

- Igualmente, este Consejo considera recomendable que la Administración General avance en la implantación y desarrollo de las denominadas "*Aulas Empresas*" (actualmente existentes únicamente en las provincias de Valladolid, León y Burgos), puesto que se trata de espacios físicos que el CES considera pueden ser muy enriquecedores en el intercambio de experiencias entre los mundos formativo y laboral.

- Esta Institución también considera necesario que se amplíe la *Red de Centros Integrados de formación Profesional*, por el importante papel que estos centros tienen en cuanto que sirven de enlace entre las *Formaciones Profesionales Reglada y para el Empleo*, los fines de cualificación, recualificación y aprendizaje permanente de las personas a lo largo de la vida que estos centros deben cumplir, etcétera. No obstante lo dicho, el Consejo considera positiva la impartición de *Formación Profesional Reglada* dentro de los centros de secundaria, puesto que ello está sirviendo para acercar y dar a conocer este tipo de formación entre los jóvenes.

- Además, estima el CES necesario que se agilice el desarrollo de las medidas contenidas en la normativa relativa al Registro de Centros de Formación (una vez publicado el *Decreto 69/2011, de 22 de diciembre, por el que se crea el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León*, así como la *Orden EYE/1598/2011, de 29 de diciembre*, de desarrollo del mismo). También considera el Consejo conveniente que se ponga en marcha el procedimiento de expedición de certificados de profesionalidad en nuestra Comunidad.

- Por otra parte, el Consejo entiende que debe tenerse en cuenta, tal y como se señala en el *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*, que uno de los principales problemas para el empleo juvenil es el de la acreditación o evaluación de la experiencia profesional y de las competencias adquiridas al margen de los cauces formales, por lo que considera necesario que se defina de forma estable y generalizada un dispositivo adecuado de acreditación tanto a nivel estatal como al de nuestra Comunidad, dentro del marco del *Real Decreto 1224/2009*, y una vez que nuestra Comunidad ha iniciado ya este proceso por medio de la *Orden HAC/1536/2011, de 7 de diciembre*, relativa a la acreditación de unidades de competencia de cualificaciones profesionales de las familias profesionales de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y de Transporte y Mantenimiento de Vehículos, y de la *Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León, así como la estructura organizativa responsable*.

- Además, el CES estima que resulta necesario que desde todos los poderes públicos en sus respectivos ámbitos de competencia se promueva el aprendizaje continuo para que todos los ciudadanos, adquieran, actualicen y desarrollen durante toda su vida tanto sus aptitudes profesionales como otras competencias clave. Cabe hacer constar también la importancia que, a juicio de esta Institución, tiene el que las empresas y los empleadores no olviden la relevancia de elevar la capacidad de aprendizaje de su personal; de acumular las experiencias sucesivas de aprendizaje utilizando las mismas en actividades diversificadas; del trabajo cooperativo y de la relación abierta entre funciones.

- En línea con lo que ha venido señalando de ordinario en sus *Informes Anuales sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León*, el CES considera necesario potenciar la formación de los jóvenes en las empresas mediante fórmulas contractuales que vinculen la adquisición de experiencia laboral a la formación, y particularmente, y por lo que, con carácter general para todo el marco regulador laboral se refiere, mediante *el contrato de trabajo en prácticas y mediante el contrato para la formación y el aprendizaje*, aunque igualmente considera necesario este Consejo que la Autoridad laboral vele por que efectivamente tenga lugar el componente formativo y de aprendizaje en las dos modalidades contractuales mencionadas.

- Frente a lo que sucede en otros países de nuestro entorno, el Consejo considera relevante el hecho de que la inserción laboral de los jóvenes por medio de contratos de carácter formativo especialmente destinados a los jóvenes es mínima, tanto en nuestra Comunidad como en el conjunto nacional, por lo que considera necesario que en el diseño de las políticas de empleo de los poderes públicos se tenga muy en cuenta el fomento e incentivación de estas modalidades contractuales, que deberían ser una vía complementaria de inserción laboral de los jóvenes y no minoritaria, como sucede en el momento presente.

- En este sentido, el reciente *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC)* firmado en enero de 2012 por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, prevé "*fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo*".

- Con carácter específico para nuestra Comunidad, el CES valora favorablemente las medidas y programas que los sucesivos *Planes de Empleo* han venido introduciendo en relación al fomento de la contratación de jóvenes, como por ejemplo el fomento de los contratos formativos y su transformación en indefinidos, y que, más específicamente, en el último Plan de Empleo correspondiente a 2011 se ha traducido en un nuevo programa relativo a la incentivación en la contratación con carácter indefinido de jóvenes menores de 30 años inscritos como desempleados.

- En las circunstancias actuales, este Consejo valora el programa por primera vez introducido en 2010 relativo a la incentivación de contrataciones de carácter indefinido de jóvenes menores de 30 años realizadas por entidades en las que dicho joven (titulado universitario o de algún ciclo de formación profesional) haya realizado previamente prácticas no laborales, por el potencial que esta medida pueda tener en el contexto de nuestra

Comunidad en orden a evitar la salida de Castilla y León de capital humano cualificado, o de conseguir el retorno del mismo. En cualquier caso, el CES estima que deben incentivarse prioritariamente las contrataciones indefinidas procedentes de prácticas laborales.

- Por todo lo expuesto, el CES considera necesario que en los futuros Planes o Programas de Empleo se siga considerando a los jóvenes como colectivo prioritario, teniendo en cuenta que ya la redacción originaria de la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo* situó a “los jóvenes” entre los colectivos prioritarios que deben ser objeto de programas específicos adoptados por el Gobierno y por las Comunidades Autónomas, y, dentro de las disponibilidades presupuestarias, se sigan introduciendo medidas de incentivación a la contratación, explorando nuevas fórmulas que potencien la eficacia de los Planes pasados.

- Como hemos analizado en este *Informe*, la intermediación en la colocación, es decir, todas aquellas acciones cuyo objeto es poner en contacto las propuestas de trabajo con las solicitudes de empleo, se llevan a cabo en la actualidad, por distintos agentes intervinientes, públicos y privados. El CES considera necesario que, tanto las Empresas de Trabajo Temporal, como las Agencias de Colocación y Recolocación debidamente autorizadas, actúen en labores de intermediación, orientación e información profesional, se coordinen y cooperen en todo caso con el Servicio Público de Empleo, pues es éste el que debe liderar la intermediación entre oferta de empleo y demanda en Castilla y León, para así facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades y a los desempleados una mejora en la atención. Estas agencias, a juicio del CES, deben garantizar en todo caso los criterios de gratuidad, universalidad y no discriminación.

- En este contexto, con la actuación a la par de varios agentes intervinientes, el CES recomienda que se lleve a cabo una adecuada coordinación multinivel, con el fin de evitar la dispersión de recursos y el solapamiento de actividades. Es por ello que este Consejo reitera la Recomendación ya expuesta en su último Informe Anual de que *“... sobre la base de la cooperación y colaboración de todos los agentes que intervienen en materia de intermediación laboral, sería muy recomendable contar con un sistema de información y datos únicos en el que constaran todas las ofertas gestionadas por todos los agentes, bajo la supervisión del ECyL, con la finalidad de constituir un canal único y más dinámico al servicio de las entidades que intervienen en la intermediación, orientadores, agentes económicos y sociales y resto de Instituciones y ciudadanos. Los esfuerzos deben incluir necesariamente la implementación de un sistema estadístico homogéneo”*.

- En el momento actual estamos asistiendo a un profundo cambio en el que se están iniciando reformas en los servicios públicos de empleo. En Castilla y León, el Gobierno regional está diseñando una profunda reforma del Servicio Público de Empleo dentro del marco del Diálogo Social. En este sentido, el CES considera que la reforma debe tener un objetivo general, que es contribuir en la medida de lo posible en la creación de empleo, tanto a través de una intermediación eficaz, como mediante un diseño de políticas de empleo incentivadoras para la creación de empleo juvenil.

- Asimismo, el CES considera que en el catálogo de servicios que debe elaborarse para el nuevo Servicio Público de Empleo en desarrollo de las previsiones contenidas en el *Real Decreto-Ley 3/2011* (que establece una serie de nuevos principios generales a los que deben sujetarse las políticas activas de empleo) debe contarse con una atención personalizada, tanto para los demandantes de empleo, como para las empresas.

- Debe tenerse en cuenta, sin embargo, con base en lo expuesto en el *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*, la existencia de determinados agentes como los gabinetes de selección en sus diversas manifestaciones (*head hunters, executive search, interim management*, etc) o como las *“agencias virtuales”* o *“webs de empleo”* que, de diferentes formas, actúan en el mercado laboral a la hora de conseguir información o, incluso de conseguir un empleo. Este Consejo considera necesario que la Autoridad Laboral vele porque estos distintos agentes no efectúen propiamente labores de intermediación (esto es, casar ofertas y demandas de empleo de forma directa), porque, de lo contrario, deberían someterse a la normativa que rige las *Agencias de Colocación y ETTs*, ya que estarían actuando en un ámbito que no les corresponde, realizando competencia desleal frente a las entidades que se rigen por la normativa reguladora en el ámbito de la intermediación.

- Particularmente importante en el momento actual resultan las labores de orientación y formación específicamente destinadas a los jóvenes con escasa cualificación o que abandonaron sus estudios prematuramente, por lo que el CES considera que podían ser un buen instrumento en este sentido las denominadas “*Acciones de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de orientación profesional y de formación para el empleo*” (introducidas por *Real Decreto-Ley 1/2011* pero de cuyo desarrollo debían ocuparse los Servicios Públicos de Empleo con carácter general), y que en relación con el colectivo de jóvenes con especiales problemas de cualificación preveía su acercamiento a las empresas, favoreciendo para ello la utilización de contratos de formación y aprendizaje o en prácticas y cuantas otras medidas facilitaran su transición de la educación al trabajo.

- En este sentido, el CES, debido a la finalización de la vigencia del citado *Real Decreto-Ley 1/2011* en febrero de 2012, considera que es necesario que se continúen desarrollando actuaciones y medidas pertinentes en orden a conseguir una mayor inserción laboral en relación al colectivo de jóvenes con escasa cualificación: Coordinación de las administraciones educativa y laboral, apoyo de entidades colaboradoras, incentivación a las empresas para que en el seno de actuaciones integrales de orientación-formación se formalicen contratos formativos, etcétera.

- Independientemente de la importancia de estas Acciones de mejora de la empleabilidad derivadas del *Real Decreto-Ley 1/2011*, debe recordarse que nuestra Comunidad ya ha venido implantando y desarrollando en los últimos años itinerarios personalizados que, en diversos grados, combinan funciones de orientación o inserción, como los *Itinerarios Activos de Empleo (IAE)* -que ya han sido analizados en los Informes Anuales de 2009 y 2010 del CES de Castilla y León- o el *Programa de Inserción y Empleo (PIE)*, derivado del *Plan Regional de Empleo 2011*. En este sentido, el CES considera que es necesario que se mantengan programas de este tipo en el nuevo Plan de Empleo.

- Es bien sabido que la falta de empleo es una causa fundamental de exclusión social. Es por ello que los poderes públicos han fomentado la creación de empleo estable a través de distintas fórmulas. Así, ante las consecuencias de la crisis económica y financiera actual sobre el empleo y la producción, la mayoría de las Comunidades, entre ellas Castilla y León, han hecho un esfuerzo presupuestario que, a juicio de este Consejo, debe mantenerse y, si es posible, incrementarse en el marco de las políticas de empleo, máxime en el contexto actual de elevado desempleo, ya sea a través del refuerzo de las políticas activas de formación, orientación y recolocación de desempleados, así como a través del fomento en la contratación de personas desempleadas, normalmente dirigidas a lograr la reinserción de los colectivos más vulnerables.

- Sin embargo y en opinión del CES, conviene advertir que la asunción de competencias por las Comunidades Autónomas, en ocasiones ha provocado una falta de coordinación entre las políticas del Estado y las de las Comunidades, que, especialmente en épocas de crisis económica, deberían solventarse.

En este sentido el Consejo recomienda que las políticas activas de empleo, cuya competencia normativa corresponde al Estado, y cuya ejecución corresponde a las Comunidades Autónomas, marquen los objetivos claros a conseguir en lo que se refiere al fomento del empleo, adaptando las Comunidades los programas concretos a las particularidades de su tejido productivo.

- Cabe hacer una reflexión general de que numerosos estudios teóricos y empíricos, así como informes de organismos internacionales, destacan entre sus principales recomendaciones para la aplicación de políticas activas, la preferencia por las acciones de orientación laboral y de estímulo de programas de formación y empleo-formación frente a las medidas relativas al establecimiento de incentivos genéricos a la contratación, que preferentemente deberían dirigirse a grupos con dificultades extremas de inserción, recomendaciones que el CES considera que deben ser tenidas en cuenta .

- El Consejo valora positivamente que la reciente *Estrategia Española de Empleo 2012-2014* destaque entre sus objetivos estratégicos, el de promover un enfoque integral de las acciones y medidas de contratación “temporal” para la realización de obras y servicios de

interés general, vinculándolas a otras actuaciones y servicios de mejora de la empleabilidad, especialmente en el caso de personas paradas de larga duración, personas jóvenes y personas en situación de exclusión social.

- Del mismo modo, dentro de los objetivos operativos o de participación, figura el de lograr incrementar la contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación al menos un 10% de media anual en el trienio 2012-2014; alcanzar una participación del 14% de las personas menores de 25 años en formación y práctica profesional no laboral en las empresas; alcanzar un tasa de inserción laboral de las personas menores de 30 años del orden del 40% o establecer acuerdos con organizaciones empresariales, de autónomos, cámaras de comercio, etc., para fomentar acciones de apoyo profesional a futuros emprendedores, especialmente jóvenes, facilitando medios necesarios para realizar prácticas o reforzar el aprendizaje de idiomas en las acciones de formación profesional para el empleo de las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas. En este sentido, el CES considera conveniente la necesaria coordinación entre las distintas Administraciones a la hora de llevar a cabo las acciones que tengan por objeto el cumplimiento de tales objetivos.

- No obstante la posibilidad de ir introduciendo otros incentivos en el diseño de las políticas de empleo, este Consejo considera que las *ayudas* son un instrumento adecuado para favorecer el acceso de los ciudadanos al mercado de trabajo a través del establecimiento de diferentes cauces de ayudas, unas destinadas a empresas con el objeto de que efectúen contrataciones en sectores sociales especialmente desfavorecidos; otras, dirigidas a favorecer el autoempleo bien de manera individual bien mediante el fomento de la Economía Social, favoreciendo así estas fórmulas específicas de creación de empleo.

- Esta Institución considera de excepcional interés el fomento del emprendimiento y el espíritu empresarial en todos los niveles de la educación, en especial, en el ámbito de la Formación Profesional y en el ámbito universitario. En este sentido, el CES cree que la formación en estos niveles debe responder a una serie de principios, como son la incorporación en sus planes de estudio de habilidades y destrezas orientadas a la innovación, el fomento de la creatividad, el emprendimiento y espíritu empresarial.

- Respecto a la posibilidad de autoempleo por los jóvenes, este Consejo considera que la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, ha venido a representar la primera iniciativa de regulación dirigida a abordar de manera conjunta esta forma de prestación del trabajo por cuenta propia, al estar dedicada al fomento y promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. En esta Ley se contienen las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, que, en opinión de este Consejo, habrán de ser desarrolladas y materializadas en función de la realidad socioeconómica.

- Es necesario mencionar la importancia y trascendencia de la *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*, cuyo objeto es establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas. Así mismo debe hacerse referencia a las diferentes leyes de fomento de creación de empresas que se están tramitando en distintas Comunidades Autónomas.

- El CES reitera su opinión respecto a que nuestra Comunidad ha apostado decididamente por el Autoempleo, con una serie de incentivos al inicio y consolidación de iniciativas de empleo por cuenta propia en el marco de los sucesivos Planes Regionales de Empleo (que han venido siendo analizados en nuestros *Informes Anuales*), así como con otras actividades de formación y difusión del espíritu emprendedor como la "*Comunidad de Emprendedores*" de la ADE y la Red PYME Castilla y León.

- Sin embargo, este Consejo considera que más allá de que nuestro *II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial*, con vigencia desde mayo de 2010 a mayo de 2014, establezca la "*Creación y Consolidación de Empresas*" como un eje estratégico de la política de nuestra Comunidad, sería recomendable contar con un instrumento normativo o

Plan integral relativo al emprendimiento en nuestra Comunidad, que estuviera enfocado tanto a la creación como al mantenimiento de la empresa.

- Somos conscientes de que en el ámbito autonómico se estimula la creación de empresas, dando valor al autoempleo, a los autónomos y a las diversas formas de economía social, estimulando a los emprendedores y creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades; cuando la persona que se establece por cuenta propia sea joven desempleado menor de 30 años, el incentivo general se incrementa. En este sentido el CES considera necesario el mantenimiento de este tipo de incentivos para jóvenes, a fin de que los estímulos al emprendimiento consigan reducir el desempleo juvenil.

- Pese a la diversidad territorial de programas de fomento del autoempleo, como común denominador presente en este tipo de iniciativas, puede destacarse la presencia de un fuerte “sesgo por razón de sexo”, puesto que el autoempleo se concibe como un mecanismo privilegiado para lograr la inserción ocupacional de las mujeres. La mayor capacidad emprendedora se aprecia en mujeres jóvenes, de entre 25 y 45 años, con estudios medios y superiores y que, ante la situación de desempleo (especialmente en los últimos años) optan por iniciar su nuevo negocio en actividades normalmente relacionadas con los servicios personales, el comercio o la hostelería. Este Consejo considera conveniente que se potencie aun más este rasgo emprendedor de las mujeres jóvenes en Castilla y León.

- Por otra parte, las empresas de Economía Social basan su fuerza de crecimiento en el valor de las personas. Los principios que inspiran a las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales aparecen aún más acentuados cuando se fomenta su creación por parte de jóvenes, quienes pueden participar en ellas como un primer paso en su carrera profesional, por lo que el Consejo considera idóneo que se incentiven este tipo de sociedades.

- Tanto cooperativas como sociedades laborales están incorporadas a los programas de fomento de empleo desde dos perspectivas diferentes, en su consideración de empleadores, o por la transformación de trabajadores como socios trabajadores o de trabajo. En el ámbito autonómico cabe destacar diversas acciones con el fin de fomentar la creación de cooperativas así como la incorporación de nuevos socios a las mismas. En ellos, destaca la preocupación de la Administración Pública concedente por fomentar el empleo y la incorporación de los jóvenes menores de 25 años a estas formas de empresas. Este Consejo considera necesaria la ampliación de la franja de edad hasta los 35 años. Además, considera el CES conveniente que en cualquier posible futuro programa o medida se tenga en cuenta la virtualidad que estas formas de Economía Social tienen para fijar población en el mundo rural, ya que este tipo de empresas suelen llegar a lugares donde el inversor común no suele actuar.

- En lo que se refiere a Centros Especiales de Empleo, el Consejo considera necesario que en las medidas que se lleven a cabo por las distintas Administraciones Públicas para favorecer la creación de estas organizaciones y su difusión, se contemple de manera especial a los jóvenes como colectivo a proteger, debido a la importancia de la inserción laboral de los jóvenes discapacitados.

- A juicio del CES, las empresas de inserción, suponen un paso intermedio para la incorporación al mercado de trabajo ordinario de personas en situación de exclusiones sociales e inscritas como demandantes de empleo.

- El CES considera que es necesario potenciar las actividades en los nuevos yacimientos de empleo en el ámbito de los servicios a las empresas, principalmente en cuanto atañe a los servicios sociales y aquellos ligados a la dependencia, pues sí hay un dato que caracteriza a Castilla y León, desde el punto de vista poblacional, es su continuado proceso de envejecimiento, su baja densidad demográfica y una marcada tendencia a concentrarse en los núcleos urbanos, lo que conlleva que, teniendo en cuenta el número de municipios y la amplitud del territorio de la Comunidad, exista despoblación y dispersión en el mundo rural, lo que hace necesario el aumento de recursos humanos en este sector.

- En este sentido las acciones de atención a la dependencia, desde el punto de vista de este Consejo, suponen un impulso al empleo, puesto que crean empleo especializado de



atención a la dependencia, tanto en los centros especializados como mediante la contratación de un auxiliar profesional para el cuidado del dependiente, para jóvenes que cuenten ya con formación especializada o deseen formarse, y promueven la inclusión de personas situadas fuera del mercado laboral por sus circunstancias familiares. Por estos motivos, el CES considera la dependencia como un nicho de empleo cada vez con mayores perspectivas de desarrollo, para trabajadores de todas las edades, y entre ellos los jóvenes.

- Entre las actividades incluidas dentro del concepto “*nuevos yacimientos de empleo*” se han examinado en el *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*, aquéllas que presentan una mayor incidencia y posibilidades de desarrollo en Castilla y León. Así ocurre con cuantas están vinculadas al deporte, al ocio, a la cultura y al desarrollo de una economía agropecuaria sostenible.

En este sentido, y en primer lugar, las actividades de tiempo libre juveniles definidas en la *Ley 11/2002, de 10 de julio, de Juventud de Castilla y León* como aquéllas centradas en aspectos lúdicos, recreativos o formativos que se realicen en el ámbito de la educación no formal, cuyos destinatarios sean los jóvenes precisan, para desarrollarlas “*contar con personal titulado con el adecuado grado y nivel, en proporción al número de participantes en la actividad*” de acuerdo al artículo 37 de esta *Ley 11/2002*, por lo que este Consejo considera importante este nicho de empleo para personas jóvenes y con cualificación.

- En segundo término, parece evidente para esta Institución que Castilla y León cuenta con uno de los territorios más ricos en patrimonio histórico y artístico. En concreto y específicamente, la cultura constituye un yacimiento de empleo para los jóvenes de esta Comunidad desde diversos puntos de vista: por un lado, el fomento de la cultura desencadena un turismo de calidad que demanda servicios de hostelería y restauración en la que los jóvenes hallan sus primeros trabajos, o una salida profesional en puestos especializados; de otro, la creación artística en sí misma.

- Respecto a esta última, el CES considera que los poderes públicos han de fomentar el desarrollo de este sector mediante fórmulas que den a conocer sus obras y servicios, el asesoramiento y la capacitación empresarial, la mejora de las oportunidades de acceso a los mercados, y el apoyo para fomentar a infraestructura necesaria no sólo para producir, sino también para comercializar y distribuir más ampliamente la creación artística y cultural.

- Por otro lado este Consejo considera que el fomento del deporte genera oportunidades de empleo no sólo como deportista profesional, sino porque frecuentemente proporciona capacitación en aptitudes esenciales tales como autodisciplina, trabajo en equipo, y liderazgo, y abre oportunidades para promover la integración social de los jóvenes marginados, como deportista amateur.

- También es consciente esta Institución que Castilla y León cuenta con especiales condiciones territoriales y una gran tradición agropecuaria idóneas para potenciar el desarrollo del mundo rural a través de actividades de cuidado y protección del medio ambiente, el incentivo de explotaciones agrícolas y ganaderas sostenibles y en fin, el desarrollo de actividades que proporcionen servicios a estas zonas.

- Desde el punto de vista del CES, el apoyo para el desarrollo del mundo rural ha de estar fundado en impulsar el inicio o la continuación de las explotaciones agropecuarias por parte de los jóvenes y adaptarlas a las nuevas necesidades; formar a los jóvenes agricultores y ganaderos en las nuevas tecnologías y modos de producción; fomentar la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente; y, en fin, crear nuevos mercados para la venta y comercialización de los productos, por lo que valoramos favorablemente las medidas contenidas en el *Programa de Desarrollo Rural Sostenible de Castilla y León 2010-2014* que sitúa como colectivos beneficiarios prioritarios a las mujeres, a los jóvenes agricultores y a las cooperativas y sociedades agrarias de transformación de explotación comunitaria de la tierra y el ganado.

- Por otra parte, entiende el Consejo que la economía sumergida es competencia desleal para las empresas, erosiona la calidad del empleo, rompe la financiación de la Seguridad Social y daña la cohesión social. En un intento de hacer aflorar el empleo sumergido por otra vía que no fuera punitiva, se ha promulgado el *RD-Ley 5/2011, de 29 de*

*abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.*

- Por último, el CES considera que, además de las sanciones, son precisas medidas como la formación para la gestión de pequeñas empresas, la promoción de la cooperación y la organización de las microempresas, la eliminación de los obstáculos que dificultan el acceso a los negocios para que los jóvenes puedan pasar de la economía informal a la formal mediante incentivos, como la formación empresarial, el aumento del acceso al crédito y la simplificación de los sistemas de registro.

Valladolid, 21 de marzo de 2012

El Presidente

El Secretario General

*Fdo.: José Luis Díez Hoces de la Guardia*

*Fdo.: José Carlos Rodríguez Fernández*