

# El empleo de los jóvenes en Castilla y León

## Documento técnico

AUTORES

EQUIPO REDACTOR

**D. Laurentino-Javier Dueñas Herrero**

*Profesor del Dpto. de Derecho Mercantil, Laboral e Internacional Privado  
Universidad de Valladolid*

**D<sup>a</sup> Julia Fernández de la Mora**

*Profesora del Dpto. de Economía Aplicada (Estadística y Econometría)  
Universidad de Valladolid*

**D. Juan Antonio Hernández Nieto**

*Profesor del Dpto. de Derecho Mercantil, Laboral e Internacional Privado  
Universidad de Valladolid*

**Dña. M<sup>a</sup> Cruz Merino Llorente**

*Profesora del Dpto. de Economía Aplicada  
Universidad de Valladolid*

**D. José Carlos Fernández Sanchidrián**

*Profesor del Dpto. de Sociología y Trabajo Social.  
Universidad de Valladolid*

# INDICE

PRESENTACIÓN.....

## CAPÍTULO 1.- LOS JÓVENES CASTELLANO-LEONESES ANTE EL MERCADO LABORAL

1.1.Introducción. La población de 16 a 29 años en el conjunto de la población de Castilla y León. ....	
1.1.1 Nivel de formación de los jóvenes .....	
1.2. La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo castellano y leonés.....	
1.2.1 Situación de los jóvenes con relación al mercado laboral.....	
1.2.2 La tasa de actividad juvenil .....	
1.3. Principales características del empleo juvenil en Castilla y León .....	
1.3.1 La tasa de empleo juvenil .....	
1.3.2 El empleo juvenil desde una perspectiva sectorial .....	
1.3.3 La estructura ocupacional.....	
1.3.4 Características de los empleos de los jóvenes .....	
1.4. El desempleo juvenil .....	
1.4.1 Diferencias por razón de sexo nivel formativo.....	
1.4.2 Diferencias en el ámbito provincial y regional.....	

## CAPÍTULO 2.- ACTITUDES DE LOS JÓVENES ANTE EL TRABAJO

2.1. Recursos poblacionales. ....	
2.2. Actitudes ante el empleo .....	
2.2.1 Cambio de residencia .....	
2.2.2 Cambio de oficio .....	
2.2.3 Disminución de la categoría profesional y económica.....	
2.3. Estrategias de inserción.....	
2.3.1 El INEM .....	
2.3.2 Agencias privadas y ETTs.....	

## CAPÍTULO 3.- MEDIOS PROPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA PARA LA GESTIÓN DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

3.1. La intermediación laboral.....	
3.1.1 Las Agencias de Colocación: régimen jurídico.....	

3.1.2	El Servicio Regional de Colocación.....
3.1.3	Los Centros Asociados.....
Anexo Primero .....	
3.2.	Incentivos al empleo joven estable.....
3.2.1	Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.....
3.2.2	Fomento de la transformación de contratos temporales en indefinidos.....
3.2.3	Fomento del autoempleo .....
3.2.4	Fomento de la integración de los desempleados en Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada.....
3.2.5	Fomento de la integración de los desempleados en empresas de economía social .....
3.3.	Las Escuelas Taller y las Casas de Oficio.....
ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS.....	

## PRESENTACIÓN

Conscientes de la importancia que los jóvenes tienen para el futuro de nuestra sociedad, la intención de quienes hemos abordado el estudio sobre el *empleo de los jóvenes en Castilla y León* no ha sido otra que, constatar la realidad, detectar los elementos y la estructura dadas por sus protagonistas y aportar algunas alternativas.

La atonía demográfica y la continua pérdida de población de Castilla y León condicionan la evolución de la oferta del factor trabajo. Como se manifiesta en el primero de los capítulos de este estudio sobre el empleo de los jóvenes, “la disminución de los contingentes demográficos y el envejecimiento están relacionados con la pérdida de importancia del colectivo de jóvenes de 16 a 29 años dentro de la población total castellano y leonesa, que ante las escasas perspectivas económicas emigran hacia otras regiones más dinámicas en busca de un futuro laboral”.

Por otro lado, una de las características más significativa del empleo de los jóvenes de la región reside en el hecho de que el 52,2 por 100 de sus contratos de trabajo son de carácter temporal, aspecto que destaca aún más en el caso de las mujeres. La precariedad laboral de este segmento poblacional genera cierta insatisfacción y, en muchos casos, una frustración de las expectativas personales.

Ante los desajustes existentes entre la oferta y la demanda de empleo, los jóvenes de Castilla y León optan por un “cambio actitudinal”. En el capítulo segundo se analizan las principales variables en las que pueden cifrarse dichas actitudes: cambio de residencia por motivos laborales; cambio de oficio; la categoría profesional en el interior de las ocupaciones; y, por último, las estrategias de inserción o de búsqueda de empleo, a través de instituciones especializadas (INEM), agencias privadas y empresas de trabajo temporal; sin olvidar, la eficacia de otras alternativas, como la red familiar o el autoempleo.

Las posibilidades de empleo son más operativas cuando se fijan en la realidad del mercado, por ello, la situación descrita no ha pasado desapercibida, antes bien, ha merecido una respuesta conjunta de las instituciones autonómicas de la Junta de Castilla y León y de los agentes sociales de la Comunidad. Con apoyo en las reformas legislativas de 1994 en el ordenamiento laboral español y fruto del Acuerdo de Diálogo Social Autonómico (1997), se ha construido un sistema regional de intermediación laboral que ha girado, hasta el momento, en torno al Servicio Regional de Colocación. De cara al futuro, ya se han colocado los pilares que sostendrán el nuevo sistema; así, tras el efectivo traspaso de competencias (1 de enero de 2002), en el ámbito del II Plan Regional de Empleo (vigente hasta el 31 de diciembre de 2003) y, una vez más, resultado de un proceso negociador, se ha creado el nuevo Servicio Público de Empleo, merced a una norma paccionada, larga y detallista (Ley 10/2003, de 8 de abril). Este organismo autónomo estará adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral y procurará gestionar las políticas activas de empleo, orientadas al pleno empleo estable y de calidad. Entre los objetivos que se marca el recién creado Servicio Público de Empleo está el de aumentar los servicios de intermediación para conseguir el descenso del actual 9,5 por 100 de índice de desempleo frente al 10 por 100 de ofertas de empleo no cubiertas.

No obstante, el período que abarca este estudio termina en diciembre del año 2002, vigente aún el modelo de colaboración en la intermediación laboral creado el 17 de junio de 1997. Las acciones de intermediación realizadas en este periodo se han llevado a cabo directamente por el Servicio Regional de Colocación o por medio de los Centros Asociados, y se han concretado en las siguientes actuaciones: información y direccionamiento, tratamiento de las demandas de empleo, captación y tratamiento de las ofertas de trabajo e intermediación entre la oferta y la demanda.

En el capítulo tercero, también se analizan las medidas, programas y ayudas económicas que, cada año, desde la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, se diseñan con la finalidad de fomentar la estabilidad del empleo por cuenta ajena y de incentivar el autoempleo, para los jóvenes desempleados cuya edad esté comprendida entre 16 y 30 años. Estas medidas inciden de manera especial sobre la inserción laboral del colectivo de las mujeres.

El estudio se cierra con una serie de conclusiones ordenadas por capítulos, que ayudarán a una mejor lectura sistemática de conjunto.

## **CAPÍTULO 1.- LOS JÓVENES CASTELLANOS Y LEONESES ANTE EL MERCADO LABORAL**

### **1.1. INTRODUCCIÓN. LA POBLACIÓN DE 16 A 29 AÑOS EN EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN**

Antes de adentrarnos en el estudio de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo de Castilla y León es conveniente analizar un aspecto importante que influye en el mercado laboral como es su dinámica demográfica, que va a determinar el tamaño de la población y su composición por edades; este hecho condicionará en buena parte la evolución de la oferta del factor trabajo, tanto en las entradas y salidas de población en la actividad, como en la magnitud del desempleo<sup>1</sup>.

Como consecuencia de la atonía demográfica de Castilla y León, derivada de las bajas tasas de natalidad que se observan desde mediados de los años setenta y del progresivo envejecimiento de su población, esta región sigue sufriendo una continua pérdida de población. Se ha pasado de 2.508.496 habitantes en 1996 a 2.479.425 habitantes en 2001<sup>2</sup>, una pérdida en cinco años de más de 29.000 personas, el 1,15% de su población, disminuyendo, por tanto, su peso dentro del conjunto nacional.

El progresivo alargamiento de la esperanza de vida y la baja natalidad son dos de los principales factores que han provocado una reducción continua de la participación de los menores de 16 años en el total y un aumento del peso de los grupos de mayor edad (el porcentaje de los de 65 y más años ha aumentado en cinco puntos en diez años, en el período 1991-2001, suponiendo el 22,7% de la población total en 2001, frente al 17,1% de media nacional), modificando la estructura de la pirámide de población castellano-leonesa. Según datos del censo de 2001, diecisiete provincias españolas han perdido población con respecto a 1991, entre las que se encuentran todas las provincias de Castilla y León, excepto Segovia y Valladolid; destacando los casos de León, Zamora, Ávila y Palencia con pérdidas superiores al 6%. Esta pérdida de población es también consecuencia de la falta de expectativas económicas, que provoca el abandono por parte de los jóvenes de sus lugares de origen, lo

---

<sup>1</sup> Además de los determinantes demográficos en la participación laboral de los distintos grupos poblacionales inciden otro tipo de factores como los económicos, sociales o psicológicos.

<sup>2</sup> Según el INE, en la revisión del padrón a 1-1-2002 se observa un ligero aumento de población castellano-leonesa en 944 personas, un total de 2.480.369 habitantes.

que, a su vez, es causa del envejecimiento, de una mortalidad superior a la natalidad y de una emigración por encima de la inmigración.

Este fenómeno de pérdida de población todavía no se percibe en el conjunto nacional, que ha aumentado sus efectivos demográficos un 3,64% en dicho período, gracias al proceso inmigratorio, fundamentalmente de tipo extracomunitario, que empieza a adquirir importancia a mediados de los años noventa. La población inmigrante en España crece tanto en importancia cuantitativa (se cuadruplicó en el período 1991-2001) como en importancia relativa (ha pasado de representar el 0,9% del total de la población española al 3,8%), a lo que habría que añadir la inmigración ilegal. A diferencia de otras Comunidades Autónomas (como Baleares, Madrid, Murcia o Canarias), en Castilla y León hay una escasa presencia de población extranjera (37.674 extranjeros en 2001, el 1,5% de su población); sólo en Segovia, Soria y Burgos ésta supone el 2% de su población, en el resto de las provincias su importancia relativa es menor<sup>3</sup>.

**TABLA 1.1.- Evolución de la población total y juvenil en Castilla y León<sup>4</sup>. 1981-2005**

	Población total	Población de 16 a 29 años			Participación de los jóvenes en el total de la población
		Total	Varones	Mujeres	
1981	2.585.113	561.466	291.882	269.584	21,72
1991	2.543.772	552.722	283.244	269.478	21,73
2001	2.464.890	480.109	245.647	234.462	19,48
2005	2.442.706	418.459	214.336	204123	17,13

FUENTE: Revisión de proyecciones y estimaciones intercensales de población (INE) y elaboración propia.

Todos estos procesos, reflejo de la evolución económica, social y política de la región, hacen que nos encontremos con una sociedad castellano-leonesa cada vez más estancada y envejecida, donde su población potencialmente activa (población de 16 a 64 años), aunque se mantiene más o menos estable, muestra una notable transformación en su composición interna.

La disminución de los contingentes demográficos y el envejecimiento están relacionados con la pérdida de importancia del colectivo de jóvenes de 16 a 29 años dentro de la población total castellano-leonesa, que ante las escasas perspectivas económicas emigran hacia otras regiones

<sup>3</sup> Véase sobre esta cuestión el apartado *Inmigración y mercado de trabajo* del capítulo 2 del Informe del Consejo Económico y Social sobre la situación económica y social de Castilla y León en 2001.

<sup>4</sup> Estos datos de la población total de Castilla y León no coinciden con los del Censo de población porque aquí se han utilizado los datos de Proyecciones y Estimaciones intercensales de población

más dinámicas en busca de un futuro laboral. Esta pérdida de peso se va a acentuar en un futuro, como lo indican las proyecciones de población efectuadas por el INE hasta el año 2005<sup>5</sup>. En el intervalo de edad que estamos considerando, de 16 a 29 años, habría 418.459 jóvenes en dicho año, un 24,3% menos que en 1991, lo que supondría una gran escasez de personas para cubrir las futuras necesidades del mercado laboral<sup>6</sup>. La mayor reducción se da en el grupo más joven, de 16 a 19 años, lo que evidencia el efecto cada vez más pronunciado de la caída de la natalidad.

**TABLA 1.2.- Evolución de la población juvenil en Castilla y León y España. Años 1991 y 2005**

		<u>De 16 a 19 años</u>	<u>De 20 a 24 años</u>	<u>De 25 a 29 años</u>	<u>De 16 a 29 años</u>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	1991	155.884	198.823	198.015	552.722
	2005	92.917	145.232	180.310	418.459
<b>ESPAÑA</b>	1991	2.663.949	3.248.627	3.125.827	9.038.403
	2005	1.735.713	2.627.723	3.322.913	7.686.349

FUENTE: Revisión de proyecciones y estimaciones intercensales de población (INE) y elaboración propia.

A continuación se presenta un análisis descriptivo de la población juvenil con edades comprendidas entre los 16 y 29 años a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al segundo trimestre de 2002, comparando la situación regional con la nacional<sup>7</sup>. Antes de analizar sus características laborales (situación en el mercado laboral, actividad desarrollada, tipo de contrato, categoría profesional, etc.), vamos a reflejar su importancia desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Según datos de la EPA, en Castilla y León hay 466.086 jóvenes de 16 a 29 años. Si se desagrega este colectivo en 3 subgrupos (de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años), se advierte el efecto de la caída de la natalidad en las generaciones más jóvenes porque el subgrupo de menor edad representa sólo el 23% del total, mientras que casi el 41% está formado por los jóvenes más adultos (25-29 años). Por sexo, hay un ligero predominio de los varones (el 51,13% del total) y este predominio también aparece en los tres subgrupos por edad. Sin embargo, en tres provincias, Salamanca, León y Palencia, las mujeres jóvenes representan más de la mitad de la población juvenil, siendo Soria la provincia con el menor porcentaje de mujeres jóvenes (el 45,3% de los jóvenes sorianos son mujeres).

<sup>5</sup> Los cálculos se han realizado para la población residente a partir del Censo de 1991, a 1 de julio.

<sup>6</sup> En el conjunto de España también se produciría una gran pérdida de población joven, 1.352.054 jóvenes menos en 2005, un 15% menos que en 1991.

<sup>7</sup> La elección del segundo trimestre se debe a que se trata de un período que resume de forma adecuada la actividad de todo el año y, además, carece de estacionalidad.



### 1.1.1. Nivel de formación de los jóvenes

Para conocer el nivel de cualificación de estos jóvenes, se analizan los datos que proporciona la EPA sobre los estudios terminados<sup>8</sup>. En Castilla y León, el nivel educativo de sus jóvenes muestra bastante similitud al de sus homólogos nacionales, aunque en esta Comunidad Autónoma hay un porcentaje ligeramente superior de jóvenes con educación superior, que refleja el alargamiento de su proceso de educación y formación, especialmente de los jóvenes de 25 a 29 años<sup>9</sup>. Los jóvenes, ya sea por propia voluntad, ya sea por necesidades imperantes del mercado laboral, que cada vez exige una formación más cualificada y polivalente, ya sea por falta de oportunidades de empleo en dicho mercado, optan por permanecer más tiempo estudiando.

Si se compara la formación de estos jóvenes con la del resto de población en edad laboral de la región, se observa un gran contraste (véase tabla 1.3). El peso de los analfabetos, así como de quienes disponen de estudios primarios, tiende a caer en los jóvenes en beneficio de los niveles superiores, como la educación secundaria y formación e inserción laboral correspondiente, y la educación superior. Sólo el 15,8% de las personas de 30 y más años cuenta con educación superior, 10 puntos menos que la población joven y casi 25 puntos

---

<sup>8</sup> Se ha procedido a reagrupar los distintos niveles educativos de forma que nos permita visualizar más claramente el nivel de estudios alcanzado por la población. De los 18 niveles hemos reducido la clasificación en 7 niveles, que agrupan a los códigos de la Clasificación Nacional de Educación (CNED-2000) de la forma siguiente:

- 1.- Analfabetos (80);
- 2.- Educación Primaria: 11. Estudios primarios incompletos y 12. Estudios primarios completos;
- 3.- Educación Secundaria Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente: 21. Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria, 22. Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente y 23. Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente;
- 4.- Educación Secundaria Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente: 31. Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria, 32. Enseñanzas de Bachillerato, 33. Enseñanzas técnico-profesionales de grado medio y 34. Enseñanzas de grado medio de música y danza;
- 5.- Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa) (41);
- 6.- Educación superior, excepto Doctorado: 51. Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior, 52. Título propios (no homologados) de universidades, 53. Formación e inserción laboral de formación profesional superior, 54. Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o 3 cursos completos de licenciatura o créditos equivalentes, 55. Enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes y 56. Estudios oficiales de especialización profesional; y
- 7.- Doctorado (Enseñanza universitaria de tercer ciclo) (61).

<sup>9</sup> Según un informe sobre el consumo y la economía familiar en España realizado por la Caixa de Cataluña, a mayor dinamismo del mercado laboral, menor proporción de estudiantes entre los jóvenes mayores de 16 años, pues la actividad del mercado laboral facilita el acceso de estos jóvenes al trabajo y una parte de ellos abandona los estudios antes que la media española (excepto en el caso de la Comunidad de Madrid). Este informe señala que, por lo que respecta a nuestra región, el escaso dinamismo de su mercado laboral propicia que los jóvenes castellano-leoneses, ante la dificultad de encontrar un trabajo, decidan ampliar sus estudios, de ahí que junto con Asturias sean las dos Comunidades con más alta tasa de estudiantes.

inferior con respecto a la población de 25 a 29 años. Estos datos confirman cómo en los últimos años se ha producido un aumento considerable del tiempo dedicado al estudio por parte de los jóvenes, fundamentalmente como consecuencia de las mayores dificultades para su inserción en el mercado laboral<sup>10</sup>.

**TABLA 1.3.- Distribución porcentual del nivel de estudios de la población de 16 y más años por grupos de edad. Castilla y León.**

	<u>De 16 a 19 años</u>	<u>De 20 a 24 años</u>	<u>De 25 a 29 años</u>	<u>De 16 a 29 años</u>	<u>De 30 y más años</u>	<u>Total</u>
<b>Analfabetos</b>	0,1	0,2	0,4	0,2	1,4	1,2
<b>Educación primaria</b>	21,2	4,7	7,5	9,7	55,4	45,3
<b>Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral corresp.</b>	59,8	23,6	23,7	32,0	15,0	18,8
<b>Educación secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral corresp.</b>	18,2	46,6	27,0	32,0	11,9	16,4
<b>Formación e inserción con título de secundaria (2ª etapa)</b>		0,4	0,3	0,3	0,1	0,1
<b>Educación superior</b>	0,7	24,4	41,2	25,8	15,8	18,0
<b>Doctorado</b>		0,0		0,0	0,3	0,2

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Las mujeres jóvenes, tanto en el ámbito regional como nacional, se caracterizan por tener niveles de formación más elevados que los varones; las mayores dificultades que todavía tienen aquéllas para acceder al mercado de trabajo justifica que la proporción de mujeres jóvenes que cursan una educación superior exceda a la de los jóvenes varones. Por ello se puede hablar de una tendencia estructural al mayor incremento de capital formativo por parte de las mujeres españolas en las tres últimas décadas. Este hecho evidencia su retraso en la inserción laboral, a la vez que posibilita que su entrada se efectúe con una mejor cualificación. También se observa una superioridad de la población femenina juvenil de la región en los niveles educativos más elevados respecto a la española y, de forma más pronunciada, respecto a la población femenina castellano-leonesa en edad de trabajar, cuyo nivel educativo predominante es la educación primaria, aunque también sobresalen en la educación superior (véase tabla 1.4).

<sup>10</sup> Este fenómeno se observa en todos los países, aunque los porcentajes de escolarización, una vez terminada la escolarización obligatoria, varía de un país a otro. Según PRATS, J. (dir.) (2001), *Los jóvenes ante el reto europeo*, Fundación La Caixa (Colección Estudios Sociales núm. 7), “Las razones de este hecho hay que buscarlas tanto en la voluntad de los estados que han desarrollado políticas encaminadas a ello, como a la presión ejercida por las familias que demandan más y más educación como forma de defender a sus hijos de la precariedad y escasez del empleo” (pág. 27).

**TABLA 1.4.- Distribución porcentual del nivel de estudios de la población juvenil en Castilla y León y España y de la población en edad de trabajar de Castilla y León por sexo.**

	Población juvenil				Población de 16 y más años	
	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN	
	<u>Varones</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Varones</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Varones</u>	<u>Mujeres</u>
Analfabetos	0,1	0,4	0,4	0,4	0,8	1,5
Educación primaria	11,2	8,1	10,8	7,9	43,4	47,2
Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral corresp.	36,1	27,8	39,0	32,2	21,3	16,3
Educación secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral corresp.	30,4	33,7	28,1	30,8	16,8	15,9
Formación e inserción con título de secundaria (2ª etapa)	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Educación superior	21,9	29,8	21,4	28,2	17,1	18,8
Doctorado		0,0	0,1	0,1	0,3	0,2

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

## 1.2. LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO CASTELLANO Y LEONÉS.

### 1.2.1 Situación de los jóvenes con relación al mercado laboral

Para conocer la situación de la población juvenil de 16 a 29 años en el mercado laboral, analizaremos, en primer lugar, las principales cifras relativas a su actividad, ocupación y paro, si bien hay que tener en cuenta la influencia en esa situación de las características estructurales del sistema productivo regional, y sus capacidades endógenas de desarrollo.

En el segundo trimestre de 2002 la población en edad de trabajar en Castilla y León asciende a 2.110.598 personas, de los que el 22,08% son jóvenes, porcentaje inferior al 24,72% registrado en España, lo que refleja, nuevamente, la estructura envejecida de población de la región.

En función de su situación en el mercado laboral, más de la mitad de las jóvenes (50,4%) y un poco más de tercera parte de los jóvenes son inactivos, principalmente los más jóvenes, en su mayoría estudiantes. Se aprecia como a medida que aumenta la edad del individuo, va descendiendo el porcentaje que se clasifica como inactivo. Los jóvenes de 16 a 19 años son inactivos en su mayoría (más del 83%), porque se encuentran realizando su proceso formativo. En el caso de quienes tienen una edad comprendida entre 20 y 24 años, casi la mitad se encuentran inactivos, completando o ampliando probablemente su formación. Casi el 80% del total de jóvenes más adultos ya están inmersos en el mercado laboral; si

desagregamos por sexo, el porcentaje de mujeres inactivas, 27,5%, es aún significativamente superior al de los hombres en esa situación, 15%.

**TABLA 1.5.- Distribución porcentual de los jóvenes en el mercado laboral. Castilla y León**

	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	<u>16-19 a.</u>	<u>20-24 a.</u>	<u>25-29 a.</u>	<u>16-19 a.</u>	<u>20-24 a.</u>	<u>25-29 a.</u>	<u>16-19 a.</u>	<u>20-24 a.</u>	<u>25-29 a.</u>
<b>OCUPADOS</b>	19,5	49,8	77,5	5,7	32,3	56,5	12,7	41,3	67,2
<b>PARADOS</b>	3,6	10,0	7,5	4,7	16,4	16,0	4,1	13,1	11,7
<b>INACTIVOS</b>	76,9	40,2	15,0	89,7	51,3	27,5	83,1	45,6	21,1

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

La población activa castellano-leonesa asciende a 1.038.654, de los que 259.590 son jóvenes de 16 a 29 años, representando las mujeres ya el 43,5% de los activos jóvenes de la región. Estos jóvenes poseen una alta formación: casi un 35% cuenta con educación superior, lo que confirma el aumento de los años dedicados al estudio por parte del colectivo juvenil.

La composición por edades de estos activos muestra el comportamiento de los jóvenes de la región, muy similar al del resto de la juventud española, esto es, una incorporación cada vez más tardía al mercado laboral, tanto por las dificultades para acceder a un empleo como por la prolongación de su período formativo. Los jóvenes más adultos (de 25 a 29 años) suponen un 58% del total de los activos juveniles, mientras que los más jóvenes representan un 7% únicamente.

### 1.2.2 La tasa de actividad juvenil

Si se analiza la participación laboral de los jóvenes, a través de su tasa de actividad específica, ésta alcanza el 55,7% de la población activa de ese grupo de edad, frente al 61% del conjunto nacional. Si se compara con el resto de las Comunidades Autónomas, Castilla y León se encuentra entre las regiones con menor tasa de actividad juvenil, por encima sólo de Asturias, Cantabria, Galicia y Extremadura. Existe una importante distancia (de casi 15 puntos porcentuales) entre la tasa de actividad juvenil de Castilla y León y la tasa de Cataluña, la región mejor situada; esto es una manifestación de la distinta dimensión de los mercados laborales juveniles. No obstante, la tasa de actividad juvenil supera en más de 6 puntos la tasa de actividad general de la Comunidad (49,2%), reflejo del envejecimiento de su población y

del mayor peso en la región de población femenina de mayor edad, menos proclive a su participación en el mercado laboral<sup>11</sup>.

Las tasas de actividad varían significativamente en función del sexo y del intervalo de edad. Desagregando por sexos, existen claras diferencias entre los varones y las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 29 años. La tasa de actividad femenina toma un valor de 49,6%, casi 12 puntos porcentuales menos que la correspondiente a los jóvenes varones, y más de 5 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente tasa nacional. Se puede constatar, por tanto, la reducida participación en la actividad de las mujeres jóvenes de Castilla y León en comparación con los varones.

Por edad, hay una gran diferencia entre los jóvenes de 25 y 29 años y el resto de los jóvenes. Como se ha dicho, los más jóvenes se incorporan cada vez más tarde a la vida activa porque alargan su proceso formativo, de ahí que la tasa específica de actividad de los jóvenes de 16 a 19 años sea muy baja.

**TABLA 1.6.- Tasas de actividad juvenil. Castilla y León**

	<u>16-29 años</u>	<u>16-19 años</u>	<u>20-24 años</u>	<u>25-29 años</u>
<b>TOTAL</b>	55,7	16,91	54,38	78,86
<b>VARONES</b>	61,5	23,14	59,79	85,02
<b>MUJERES</b>	49,6	10,32	48,7	72,46

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Desagregando por sexos y grupos de edad, los datos aclaran la situación de los jóvenes en el mercado laboral. A mayor edad, con carácter general, aumenta la tasa de participación en el mercado laboral. El colectivo más activo está compuesto por los jóvenes varones de 25 a 29 años, para los que la tasa de actividad se eleva hasta el 85%, 13 puntos porcentuales por encima de sus coetáneos; en el lado opuesto, se encuentran las más jóvenes con una baja tasa de actividad, 10,32%, como consecuencia de una mayor escolarización y el consiguiente retraso en su entrada en el mercado laboral. La participación de los jóvenes más adultos es alta (del 78,86%), gracias al período de expansión económica de los últimos años así como al cambio profundo, ya consolidado, en el comportamiento de la mayoría de las mujeres de las últimas generaciones frente al mercado laboral, un cambio de actitud más masculino, de permanencia constante en la actividad laboral.

<sup>11</sup> Castilla y León es la segunda región con menor ratio de actividad, superando solamente a Asturias (excluyendo Ceuta y Melilla).

Hay que considerar que los jóvenes y, en especial los varones, son muy sensibles a la situación del ciclo económico, aumentan su tasa de participación si existen mejores perspectivas de empleo. Por otro lado, la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo puede considerarse uno de los cambios más importantes de las últimas décadas. El aumento de la tasa de actividad femenina no se debe únicamente al efecto generacional (aumentan de una generación a otra), sino también al cambio de las condiciones sociales y laborales. Esta mayor presencia de la mujer en la población activa está ligada, fundamentalmente, a su mayor nivel educativo, la ruptura del papel tradicional concedido a la mujer y a la caída de la fecundidad, fenómenos a los que ya se ha aludido y que hemos confirmado.

Desde el punto de vista espacial, se puede afirmar que la tasa de actividad juvenil en las diferentes provincias de la región es bastante heterogénea, desde el 47,8% de Palencia al 60,2% de Valladolid, con un valor muy próximo a la media nacional. Si agrupamos a las provincias en dos grupos en relación con la tasa de actividad juvenil regional: por un lado, estarían Palencia, León, Zamora y Ávila con tasas por debajo de la media de la región; y por otro, el resto con tasas superiores a la media (véase cuadro 1.1). En todas las provincias la tasa de actividad juvenil supera a la tasa de actividad global, lo que nos indica que en el conjunto de la población en edad de trabajar hay un mayor porcentaje de inactivos (como son personas mayores, mujeres dedicadas exclusivamente a las labores del hogar,...).

Cabe señalar, por un lado, la ligera superioridad de la tasa de actividad juvenil femenina sobre la masculina en Valladolid y, por otro, los 23 puntos porcentuales de diferencia entre ambas tasas a favor de la masculina en Ávila.

### **1.3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN CASTILLA Y LEÓN**

La transición de los jóvenes desde la formación al primer empleo, esto es, su efectiva incorporación al mercado laboral, ha experimentado un considerable alargamiento en el tiempo<sup>12</sup>. De los 259.590 activos en el mercado de trabajo, 8 de cada 10 jóvenes tienen un

---

<sup>12</sup> Según el estudio realizado por el INE sobre la transición desde la educación o formación inicial al empleo en el segundo trimestre del 2000 de las personas de 16 a 35 años que en los últimos diez años habían finalizado, interrumpido o abandonado sus estudios, el tiempo medio que tardan en encontrar el primer empleo (se considera que se trata de un empleo significativo para el entrevistado, con una duración mínima de 6 meses y una jornada mínima de 20 horas semanales) es de 28,6 meses; en el caso de la Comunidad de Castilla y León se tarda menos,

empleo. El nivel de cualificación de los jóvenes ocupados, como era de esperar, es elevado, dada la prolongación de su etapa formativa: predominio de los jóvenes con educación superior, por encima de los que cuentan con estudios de secundaria.

### **1.3.1 La tasa de empleo juvenil**

La tasa de empleo juvenil, esto es, el porcentaje de jóvenes ocupados entre el total de la población joven, toma el valor de 45,2%, situándose ligeramente por encima del 50% en el caso español. Por tramos de edad, esta tasa alcanza valores superiores a medida que aumenta la edad: 12,8% en los más jóvenes, 41,3% para los jóvenes de 20 a 24 años y 67,2% para los jóvenes adultos. Por sexos, la tasa de empleo masculina, del 54%, supera en 18 puntos a la femenina.

Si se realiza un análisis comparativo a nivel provincial, tres provincias cuentan con una tasa de empleo juvenil inferior a la media regional: Palencia (37,65%), León (38,9%) y Zamora (41,8%), tal como ocurre con las tasas de actividad juvenil. Soria es la única provincia con una tasa de empleo juvenil que excede la correspondiente tasa nacional. Aunque, en principio, este hecho puede sorprender, hay que hacer notar que Soria presenta una alta tasa de actividad juvenil porque su baja densidad poblacional se traduce en unas mayores facilidades para la inserción laboral. Ésta es la principal razón de que esta provincia sufra en menor medida que el resto de la región el desempleo. La provincia con mayor ocupación juvenil en términos absolutos es Valladolid (con 48.981 jóvenes ocupados), que junto con León, Burgos y Salamanca acogen al 70% de todos los ocupados juveniles de la Comunidad.

### **1.3.2 El empleo juvenil desde una perspectiva sectorial**

Las pautas de comportamiento de los jóvenes castellano-leoneses en los distintos sectores de ocupación no difiere en gran medida de las registradas para el mismo colectivo en España. El sector agrario, como consecuencia de la pérdida paulatina de peso que ha experimentado, da empleo a menos del 5% del total de jóvenes de la región, porcentaje similar al nacional, a pesar de la mayor importancia relativa del sector agrario en esta Comunidad. En la industria, la participación de los jóvenes es prácticamente idéntica en Castilla y León y en España, un

---

una media de 25,6 meses. Por otra parte, a mayor nivel educativo alcanzado, menor tiempo de búsqueda de empleo, aunque eso no impide que existan jóvenes con nivel educativo medio y superior que tengan ciertas dificultades para encontrar un empleo.

21,79% y un 21,22%, respectivamente. La participación del sector de la construcción es muy alta, pues se trata de un sector que se comporta de forma bastante cíclica; como consecuencia del *boom* de los últimos años, el empleo en la construcción supone el 16,17% del empleo total, casi dos puntos por encima del nivel nacional. En los dos ámbitos, regional y nacional, el sector de los servicios es el que aglutina al mayor número de jóvenes, dado el fenómeno de la terciarización de la economía; sin embargo, en Castilla y León el sector servicios emplea al 57,17% del total de los jóvenes ocupados, ligeramente por debajo de la media nacional juvenil del 60,2%<sup>13</sup>.

**TABLA 1.7.- Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por sector económico. Castilla y León**

		AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
<b>HOMBRES</b>	16-19 años	15,1	20,1	31,4	33,4
	20-24 años	4,8	28,4	26,3	40,5
	25-29 años	6,3	28,2	21,9	43,6
	16-29 años	6,5	27,6	24,2	41,7
<b>MUJERES</b>	16-19 años	4,5	5,7		89,8
	20-24 años	2,0	9,6	0,9	87,5
	25-29 años	2,5	15,4	2,1	80,0
	16-29 años	2,4	13,2	1,6	82,8

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Mayores divergencias se muestran al comparar la estructura sectorial de empleo de los jóvenes y de toda la población ocupada de Castilla y León. Para el total de la población destaca la importancia relativa de ocupación en la agricultura, el menor empleo en la industria y en la construcción, y una mayor participación de la ocupación en los servicios. Todas estas observaciones se agrandan si se considera la estructura ocupacional por sectores económicos de los ocupados de 30 y más años de la Comunidad.

La estructura sectorial, desagregando al colectivo juvenil por sexo, pone de manifiesto el fenómeno de la feminización de los servicios, pues casi el 83% de las mujeres jóvenes desarrollan su trabajo en el sector terciario frente al 41,7% de los varones. Este hecho no llama mucho la atención, pues se trata de un sector muy heterogéneo con actividades que requieren niveles muy diversos de cualificación. En el caso de las mujeres jóvenes su mayor

<sup>13</sup> El sector terciario español en su conjunto (esto es, para toda la población en edad de trabajar) está más desarrollado, si bien no alcanza los niveles de nuestros vecinos comunitarios. De ahí que si se produjera una convergencia de la estructura sectorial del empleo regional y español hacia la estructura de la media comunitaria,



presencia en este sector puede deberse, bien a su mayor nivel educativo que les permite desarrollar eficientemente una tarea profesional cualificada, principalmente en el sector público, bien al predominio del trabajo a tiempo parcial, básicamente realizado por mujeres, en distintas áreas de este sector (comercio, hostelería o servicio doméstico). En el caso de Castilla y León, en ocho de las nueve ramas de actividad en que se ha dividido el sector terciario (la excepción se encuentra en *Administración pública y Defensa*), hay una clara presencia de las mujeres jóvenes, superando la media en todos los casos, y de forma especialmente acusada en *Comercio y Reparación, Sanidad y Servicio doméstico*. Aparte de estas tres ramas, también destaca la presencia femenina en *Actividades Financieras, inmobiliarias y servicios empresariales, Educación y Hostelería*.

**TABLA 1.8.- Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por sexo y actividad principal (19 sectores). Castilla y León**

	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>TOTAL</u>
Agricultura, ganadería y pesca	6,5	2,4	4,9
Industria extractiva	1,0	0,2	0,7
Alimentación, bebida y tabaco	7,6	5,4	6,7
I. textil, cuero, madera, papel y artes gráficas	2,6	2,1	2,4
Industrias químicas diversas	3,1	1,3	2,4
Metalurgia, maquinaria, material eléctrico	8,5	0,9	5,5
Vehículos y material de transporte	1,9	2,8	2,2
Otras industrias manufactureras	2,2	0,2	1,5
Producción y distribución de energía	0,7	0,3	0,6
Construcción	24,2	1,6	15,4
Comercio y reparación	14,4	24,8	18,5
Hostelería	5,1	9,2	6,7
Transportes y comunicaciones	4,8	5,5	5,1
Financieras, inmobiliarias y servicios empresariales	4,9	10,4	7,0
Administración Pública y Defensa	4,3	4,0	4,2
Educación	3,2	6,9	4,6
Sanidad	2,0	10,9	5,5
Otras actividades sociales y de servicios	3,0	4,6	3,6
Servicio doméstico		6,6	2,6

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

El resto de los sectores acoge una mayor proporción de varones jóvenes, se trata fundamentalmente de sectores mayoritariamente masculinos, salvo en la actividad *Vehículos y*

---

la creación de empleo debería concentrarse mucho más en el sector servicios (más concretamente, en los servicios a las empresas y en los servicios no destinados a la venta).

*material de transporte*. Es significativo que el 6,5% de los jóvenes varones tengan un empleo en el sector agrario.

Por estructura de edades, se observa que a mayor edad hay un mayor porcentaje de varones jóvenes trabajando en los sectores industrial y terciario; en cambio, en las mujeres jóvenes se cumple esto con la excepción de los servicios donde el porcentaje, aún siendo muy elevado, se va reduciendo a medida que aumenta la edad.

### 1.3.3 La estructura ocupacional

Otro aspecto de interés es la estructura ocupacional a nivel de grandes grupos<sup>14</sup>. En este sentido, se aprecian ciertas diferencias si se compara el mercado de trabajo regional y nacional correspondiente a los jóvenes. Los castellano-leoneses tienen, por un lado, un mayor peso en los grupos que reúnen a los *Trabajadores cualificados en agricultura y pesca* y *Trabajadores cualificados en la construcción y en la industria* y, por otro, un peso relativamente más reducido en las ocupaciones de más alta cualificación (fundamentalmente en *Dirección de las empresas y de la Administración Pública*), así como una menor presencia de *Trabajadores no cualificados* y de *Empleados de tipo administrativo*.

---

<sup>14</sup> La EPA usa como criterio de clasificación de las ocupaciones la ordenación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) con un nivel de agregación de dos dígitos, distinguiendo 66 ocupaciones. Para observar más nítidamente las diferencias entre Castilla y León y España estas ocupaciones se agrupan siguiendo el criterio de la *International Standard Classification of Occupations* de 1988 (ISCO-88), que divide las ocupaciones en 10 grandes grupos:

- A. Dirección de las empresas y de la Administración Pública (2. Dirección Administración Pública y empresas de 10 o más asalariados; 3. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados y 4. Gerencia de empresas sin asalariados).
- B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (5. Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universitario y afines y 6. Profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario y afines)
- C. Técnicos y profesionales de apoyo.
- D. Empleados de tipo administrativo.
- E. Trabajadores de servicios (9. Trabajadores de servicios de restauración y personales; 10. Trabajadores de servicios de protección y seguridad y 11. Dependientes de comercio y asimilados).
- F. Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca.
- G. Trabajadores cualificados en la construcción y en la industria (13. Trabajadores cualificados de construcción, excepto operadores maquinaria; 14. Trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados y 15. Trabajo cualificado industria de artes gráficas, textil y confección, de alimentación, ebanistas, artesanos y otros).
- H. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores (16. Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores y 17. Conductores y operadores maquinaria móvil).
- I. Trabajadores no cualificados (18. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes y 19. Peones).
- J. Fuerzas Armadas.

**TABLA 1.9.- Distribución porcentual de los ocupados según grupos ocupacionales. Castilla y León y España.**

	<u>Jóvenes Castilla y León</u>	<u>Jóvenes España</u>	<u>Total Castilla y León</u>	<u>Total España</u>
Dirección de las empresas y de la AA.PP.	1,9	2,7	8,4	7,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,0	9,5	11,6	12,3
Técnicos y profesionales de apoyo	9,3	9,7	9,7	10,3
Empleados de tipo administrativo	8,6	11,1	6,9	9,4
Trabajadores de servicios	19,7	19,5	14,0	14,5
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	3,3	1,8	8,0	3,9
Trabajadores cualificados en la construcción y en la industria	21,3	19,3	18,3	17,5
Operadores de instalaciones y maquinaria	9,7	9,4	11,0	10,1
Trabajadores no cualificados	14,4	16,0	11,6	13,9
Fuerzas Armadas	1,8	1,0	0,7	0,6

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Comparando al colectivo juvenil con el total de ocupados de la región, cabe resaltar lo siguiente: una menor representación de los jóvenes en los puestos directivos y técnicos, una mayor participación juvenil como trabajadores de los sectores de la construcción y de la industria y de los servicios y un mayor peso de los jóvenes no cualificados.

### **1.3.4 Características de los empleos de los jóvenes**

#### **1.3.4.1 El tipo de contrato**

La tasa de asalarización de los jóvenes de la Comunidad se situó en el 85,9%, por debajo de la relativa tasa nacional (90,1%), pero muy superior a la tasa de asalarización regional (del 74,17%). La mayoría de los 210.862 jóvenes ocupados realiza un trabajo por cuenta ajena, característica común en los tres subgrupos de edad. Esto indica que los jóvenes inician su actividad ligada a un contrato, principalmente en el sector privado, dado que sólo el 9,6% son asalariados que trabajan en el sector público. A pesar de los esfuerzos de la Administración por incentivar la iniciativa privada, las medidas aplicadas no han proporcionado aún los resultados esperados.

**TABLA 1.10.- Distribución porcentual de los jóvenes ocupados. Castilla y León**

	<u>De 16 a 19 años</u>	<u>De 20 a 24 años</u>	<u>De 25 a 29 años</u>	<u>De 16 a 29 años</u>
<b>Trabajadores por cuenta ajena</b>	84,6	87,7	85,2	85,9
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>	15,4	12,3	14,8	14,1

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

En cuanto a las características de los empleos que ocupan estos jóvenes, del total de asalariados de Castilla y León, el 52,2% lo son con carácter temporal. Asimismo, la tasa de temporalidad juvenil femenina es mayor que la masculina, tanto en la región como en España. La temporalidad es más acusada en el caso de las mujeres, con la única excepción del grupo más joven.

La contratación temporal ha venido siendo la situación más habitual del colectivo juvenil en el mercado laboral desde finales de los años ochenta. Este tipo de contrato prevalece en los más jóvenes (el 76,4%), aunque también los jóvenes asalariados de 20 a 24 años presentan una tasa de temporalidad considerablemente alta (el 60%) y ésta desciende bastante (hasta el 45,7%) en el siguiente grupo quinquenal. Concurren estas mismas características en la juventud española. La mayor temporalidad de los jóvenes asalariados se contrapone con la situación de toda la población en edad de trabajar y, en especial, con la población de 30 y más años, de la que sólo el 20% tiene contrato temporal. Se evidencia que, a medida que la edad aumenta la temporalidad se reduce<sup>15</sup>. Así, mientras que la tasa de temporalidad juvenil supera el 50%, este porcentaje cae hasta el 28,5% cuando se refiere al total de asalariados de la región.

<sup>15</sup> La situación de ser contratado temporal no es permanente, no es una situación continua a lo largo de la vida laboral del individuo. Existe un modelo, un patrón de integración de una situación de temporalidad a un empleo fijo, pese a que es más bien lento en el caso de los jóvenes.

**TABLA 1.11.- Distribución porcentual de asalariados por edad y tipo de contrato. Castilla y León**

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	<u>Indefinido</u>	<u>Temporal</u>	<u>Indefinido</u>	<u>Temporal</u>	<u>Indefinido</u>	<u>Temporal</u>
De 16 a 19 años	22,9	77,1	25,9	74,1	23,6	76,4
De 20 a 24 años	43,6	56,4	36,1	63,9	40,6	59,4
De 25 a 29 años	56,8	43,2	51,2	48,8	54,3	45,7
<b>De 16 a 29 años</b>	<b>49,4</b>	<b>50,6</b>	<b>45,4</b>	<b>54,6</b>	<b>47,8</b>	<b>52,2</b>
De 30 y más años	81,7	18,3	77,0	23,0	80,0	20,0
<b>Total</b>	<b>73,6</b>	<b>26,4</b>	<b>67,9</b>	<b>32,1</b>	<b>71,5</b>	<b>28,5</b>

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Si se desagrega por sectores, aunque, como ya se ha indicado, el porcentaje de asalariados en el sector público es bajo, tres de cada cuatro contratados en dicho sector son temporales (el 76,6% de los contratos), por la mitad en el sector privado. Estos datos confirman una tendencia que se viene produciendo durante los últimos años: en el sector público apenas se crean puestos de trabajo estables, pero sí temporales, mientras que en el sector privado se da la tendencia opuesta; esto ha provocado una reducción gradual de la tasa de temporalidad privada, asociada a un aumento de la misma en el sector público.

**TABLA 1.12.- Distribución porcentual de asalariados por tipo de contrato y sector. Castilla y León**

	<u>Sector público</u>	<u>Sector privado</u>
Contrato indefinido	23,4	50,4
Contrato temporal	76,6	49,6

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Los contratos temporales más utilizados entre los jóvenes son los contratos de obra o servicio determinado, los de aprendizaje, formación o práctica y de otro tipo. Mientras que los primeros predominan en los varones, los de aprendizaje, formación o práctica son los más frecuentes entre las mujeres jóvenes.

Si se realiza un análisis provincial de las tasas de temporalidad de los jóvenes asalariados, éstas varían desde el 42,7% en Soria hasta el 55,9% en Salamanca. Junto a Soria, se encuentran Segovia y Ávila con tasas inferiores a la regional. La temporalidad juvenil femenina supera a la de los jóvenes varones en todas las provincias, excepto en Palencia, que cuenta con la mayor tasa de temporalidad juvenil masculina, 55,9%, más de 5 puntos por encima de la correspondiente regional.

La precariedad laboral debida, entre otros factores, a la alta tasa de temporalidad juvenil (que provoca un aumento de la rotación laboral, que los jóvenes cambien de forma continua su situación laboral) genera cierta insatisfacción y, en muchos casos, frustración de las expectativas personales; la inseguridad laboral, unida a un bajo salario, provoca un retraso en la edad de emancipación y, en consecuencia, un retraso en la edad a la que se decide formar una familia<sup>16</sup> y unas mayores dificultades para acceder a una buena vivienda<sup>17</sup>.

Aunque las últimas reformas laborales han pretendido racionalizar el uso de la contratación temporal en el mercado de trabajo español con el objeto de propiciar mayor estabilidad de los empleos<sup>18</sup>, la tasa de temporalidad sigue siendo la más elevada de la Unión Europea. Esta situación se agrava si se tiene en cuenta que, si bien la duración media del contrato temporal en este colectivo es de seis meses, la mitad de ellos tiene un contrato de duración igual o inferior a tres meses.

#### **1.3.4.2 El tipo de jornada**

Por tipo de jornada, la mayoría de los jóvenes ocupados, el 86,4%, tiene jornada completa. Como muestra la tabla 1.13 la preponderancia del empleo a tiempo completo se produce en los tres subgrupos de edad. Por sexo y grupo de edad, los jóvenes varones con jornada completa superan con creces la media anterior (casi un 94%), porcentaje superado por las mujeres de 16 a 19 años. Admitiendo que el empleo a tiempo parcial es todavía minoritario en España, esta relación contractual tiene un marcado carácter femenino; prima entre las mujeres jóvenes, principalmente entre las de 20 a 29 años, aunque en el ámbito nacional predomina entre las jóvenes de menor edad.

---

<sup>16</sup> La nupcialidad guarda una estrecha relación con la fecundidad debido a que la mayoría de los nacimientos tienen lugar en el seno del matrimonio. La tasa bruta de nupcialidad en Castilla y León en 2001 es de 4,88 (se celebraron 12.037 matrimonios), por debajo de la nacional, de 5,12.

<sup>17</sup> Véase el Informe 3/2002 del Consejo Económico y Social *La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda en España*, aprobado en sesión ordinaria del Pleno de 23 de octubre de 2002.

<sup>18</sup> Ya la Comisión Europea reconoce que uno de los grandes retos a los que debe enfrentarse la política española de empleo es la reducción de dicha temporalidad.

**TABLA 1.13.- Distribución porcentual de ocupados por edad y tipo de jornada. Castilla y León**

	<u>VARONES</u>		<u>MUJERES</u>		<u>TOTAL</u>	
	<u>J. completa</u>	<u>J. parcial</u>	<u>J. completa</u>	<u>J. parcial</u>	<u>J. completa</u>	<u>J. parcial</u>
<b>De 16 a 19 años</b>	87,3	12,7	95,6	4,4	89,1	10,9
<b>De 20 a 24 años</b>	92,7	7,3	73,8	26,2	85,5	14,5
<b>De 25 a 29 años</b>	94,9	5,1	74,8	25,2	86,6	13,4
<b>De 16 a 29 años</b>	93,5	6,5	75,2	24,8	86,4	13,6
<b>De 30 y más años</b>	98,3	1,7	80,4	19,6	92,3	7,7
<b>Total</b>	97,3	2,7	79,1	20,9	90,9	9,1

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Atendiendo a las explicaciones de la juventud castellano-leonesa que desarrolla una jornada a tiempo parcial, la principal razón esgrimida es la imposibilidad de encontrar por parte de los jóvenes de 20 a 29 años un empleo de jornada completa (casi el 40% de los jóvenes con jornada parcial); esto indica el bajo grado de voluntariedad de los que realizan un trabajo a tiempo parcial; esto es, las expectativas de empleo de los jóvenes trabajadores no coinciden con las necesidades de flexibilidad organizativa de las empresas. Por otra parte, el 18% de los jóvenes con jornada parcial desea este tipo de jornada para poder continuar con sus estudios, siendo ésta la principal razón entre los jóvenes de 16 a 24 años. Las responsabilidades familiares apenas ejercen un efecto sobre el tipo de jornada y sólo es motivo de trabajo a tiempo parcial en el caso de las mujeres de 25 a 29 años.

**TABLA 1.14. Distribución porcentual de jóvenes ocupados a tiempo parcial según la causa de este tipo de jornada. Castilla y León.**

	<u>Grupos de edad</u>			
	<u>De 16 a 19 años</u>	<u>De 20 a 24 años</u>	<u>De 25 a 29 años</u>	<u>Total</u>
Por seguir cursos	42,6	30,1	8,7	18,0
Por obligaciones familiares			3,9	2,3
Por no encontrar trabajo de jornada completa		32,1	45,9	38,7
Por no querer trabajo de jornada completa	20,5	2,3	9,7	7,7
Por el tipo de actividad	22,6	17,2	17,8	17,8
Por otras razones	14,3	16,1	14,0	14,7
Desconoce el motivo		2,2		0,8

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Más de la cuarta parte de las mujeres ocupadas de 20 a 24 años y de 25 a 29 años tienen jornada parcial, principalmente por no encontrar un trabajo a tiempo completo y, en el caso de las mujeres de 20 a 24 años también por la posibilidad de compaginarlo con sus estudios (un

7,4% del total de ocupadas de 20 a 24 años). En el caso de los jóvenes varones, a medida que son mayores se reduce el porcentaje con jornada a tiempo parcial.

Por último, alrededor del 6% de los ocupados se consideran subempleados por insuficiencia de horas, esto es, desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo<sup>19</sup>, lo que es coherente con aquellos jóvenes que trabajan a tiempo parcial porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo.

## **1.4. EL DESEMPLEO JUVENIL**

El elevado nivel de desempleo es una de las notas características y permanentes del mercado laboral español; fundamentalmente el paro ha afectado y sigue afectando de forma muy distinta a algunos grupos de trabajadores, en especial a jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración. A continuación examinaremos con más detenimiento el caso de los jóvenes parados de Castilla y León.

Esta región cuenta con un total de 110.880 parados, de los que el 44% son jóvenes. De ellos, 18.111 buscan su primer empleo mientras que el resto ya ha tenido alguna experiencia laboral, en especial la mayor parte de los parados con edades comprendidas entre los 20 y 29 años.

### **1.4.1. Diferencias por razón de sexo y nivel formativo**

Al igual que a nivel nacional, el paro afecta más a las mujeres, casi dos terceras partes de los parados son mujeres, a pesar de que la tasa de actividad juvenil femenina se encuentra por debajo de la masculina. El desempleo en la última década ha experimentado una importante feminización incrementándose las diferencias entre las tasas de paro por sexo, de forma más acusada en la región que en el resto de España: la tasa de desempleo juvenil femenina, del 27,27%, excede en quince puntos porcentuales a la masculina (del 12,2%); en España ambas tasas son del 22,5% y del 13,4%, respectivamente.

Las características del desempleo presentan rasgos diferenciadores en función del sexo y de la edad del colectivo estudiado. De hecho, hay una apreciable diferencia entre la población del

---

<sup>19</sup> Aparte de estas dos condiciones, para considerarse subempleado propiamente dicho o por insuficiencia de horas es necesario que las horas efectivas de trabajo en la semana de referencia sean inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.



tramo de edad de 25 a 29 años y el resto de los jóvenes, tanto entre los varones como entre las mujeres, y una aún mayor entre éstas y aquéllos.

La inmensa mayoría de jóvenes parados procede de los intervalos de edad de 20 a 24 años (45,12% de los jóvenes parados) y de 25 a 29 años (el 45,69%), afectando fundamentalmente al subgrupo de 20 a 24 años, que aporta un menor número de activos. Se observa claramente que existe una relación negativa entre la tasa de paro y la edad: las tasas de paro tienden a disminuir a medida que aumenta la edad. Aunque sólo representan el 9% de todos los parados juveniles, el grupo de los más jóvenes (de 16 a 19 años) es el más afectado por el paro, a pesar de que, como ya se ha comentado, su tasa de actividad es muy baja. La tasa de paro de este subgrupo es casi idéntica a la del siguiente subgrupo quinquenal (24,47% y 24,11%, respectivamente) y sólo el subgrupo de los jóvenes más adultos (de 25 a 29 años) presenta una tasa relativamente próxima a la tasa de paro general de la economía española.

Por sexo y por grupos de edad, las diferencias son todavía más significativas cuando se refiere al colectivo de mujeres. En los tres subgrupos las tasas de paro relativas a las mujeres jóvenes son, con creces, muy superiores a las de los varones jóvenes: casi triplican las respectivas tasas de los varones pertenecientes a los dos tramos de edad extremos y doblan la correspondiente al intervalo central.

**TABLA 1.15.- Tasas de paro juvenil. Castilla y León**

	<u>16-29 años</u>	<u>16-19 años</u>	<u>20-24 años</u>	<u>25-29 años</u>
<b>VARONES</b>	12,2	15,72	16,7	8,87
<b>MUJERES</b>	27,27	45,2	33,65	22,07
<b>TOTAL</b>	18,8	24,47	24,11	14,83

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

Con carácter general, se admite que el nivel educativo es un factor que incide positivamente en la probabilidad de abandonar la situación de desempleo<sup>20</sup>. No obstante, los datos analizados no permiten afirmar que en Castilla y León el paro decrezca a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzado. Aunque la tasa de paro de los jóvenes con educación superior (21,4%) es inferior a la de los que cuentan con educación primaria, las tasas de paro de los que tienen educación secundaria (primera y segunda etapa) son las más bajas, 14,9% y 18,5%, respectivamente. Esta situación lleva a pensar que el mercado laboral de nuestra región sufre un desajuste cualitativo entre la oferta y la demanda de empleo: la formación universitaria con

que cuenta una gran mayoría de los demandantes de empleo no responde, en muchos casos, a las características de los puestos de trabajo ofertados por las empresas<sup>21</sup>. Así, ante la imposibilidad de encontrar un trabajo adecuado a la formación, hay un flujo de población cualificada desde zonas con oferta de empleo deficitaria hacia otras regiones donde hay mejores expectativas laborales, como Madrid o Cataluña. Esta situación exige que se reoriente la formación de los jóvenes hacia estudios profesionales más acordes con las necesidades efectivas del mercado laboral.

#### **1.4.2. Diferencias en el ámbito provincial y regional**

Al igual que se ha realizado con el apartado anterior, vamos a reflejar las diferencias de Castilla y León con otras Comunidades Autónomas desde la perspectiva del desempleo. La tasa de paro juvenil regional, del 18,8% de su población activa, supera a la correspondiente nacional, del 17,4%. Un análisis comparativo con el resto de las regiones sitúa a esta Comunidad en los últimos lugares, sólo por encima de Asturias (19,9%), Galicia (20,4%), Extremadura (25,4%) y Andalucía (25,5%). La distancia entre la tasa de paro juvenil de Castilla y León y la de la Comunidad mejor situada, Navarra, es superior a 11 puntos porcentuales. La persistencia de las diferencias entre las tasas de paro a nivel regional se imputa a la segmentación de los mercados laborales regionales, dada la escasa movilidad laboral existente. En todas las Comunidades Autónomas la tasa de paro juvenil excede la correspondiente tasa global, lo que nos refleja la mayor incidencia del desempleo en la población juvenil.

Examinando las tasas de paro juvenil de las distintas provincias, sólo en tres provincias la tasa es inferior a la regional y a la nacional: Soria (7,3%), Ávila (10,4%) y Burgos (15,2%). En el otro extremo, la alta tasa de paro juvenil de León, 21,8%, unida a tasas de actividad juvenil más bajas, pone en evidencia el escaso dinamismo económico de esta provincia.

En todas las provincias la tasa de paro juvenil supera la tasa de paro general, indicativo de que el mercado laboral provincial acoge peor a la población juvenil, como también ocurre en el ámbito autonómico y español. Uno de cada cuatro parados juveniles de la región se encuentra

---

<sup>20</sup> Se ha comprobado que un nivel de estudios más alto garantiza una mayor permanencia en el empleo, una vez que se ha accedido al mismo.

<sup>21</sup> Como señalan RUESGA BENITO, S.M. y otros (2000), «Desequilibrios en los mercados regionales de trabajo y educación», en SÁEZ FERNÁNDEZ, F. (coord.) , *Formación y empleo*, Ed. Fundación Argentaria, “(...) el

en Valladolid, la provincia con un mayor volumen de parados, 12.869 personas, de los que 2 de cada 3 son mujeres, lo que parece lógico dada su elevada tasa de actividad. En el lado opuesto se encuentra Soria, con solamente 767 jóvenes parados, de los que casi 3 de cada 5 son mujeres. La provincia de Ávila es la que cuenta con un porcentaje menor de mujeres jóvenes paradas (el 38,4% de los parados juveniles) y Zamora con el mayor (el 70,2% de los jóvenes parados son mujeres), presentando esta última una diferencia abismal (de más de 28 puntos porcentuales) entre las tasas de paro juvenil masculina y femenina.

El desempleo juvenil se encuentra estrechamente ligado a la situación del desempleo en su conjunto. La situación actual de los jóvenes en el mercado de trabajo sigue siendo peor que la de la población activa en general; los jóvenes soportan tasas de paro más elevadas que sus homólogos de mayor edad. La tasa de paro de los jóvenes castellano-leoneses excede en gran medida la tasa de paro general de Castilla y León del 10,7%, ligeramente inferior a la nacional (11,1%) y en mejor posición con relación a otras regiones que en el caso de la tasa de paro juvenil (por encima de la Andalucía, Extremadura, Galicia, Murcia y Canarias); lo que nos confirma la fuerte incidencia del desempleo en los jóvenes.

La mayor incidencia del desempleo entre los jóvenes (y dentro de éstos entre las mujeres) genera cierto malestar en la sociedad, en general, y en los propios afectados, en particular. No obstante, hay que recordar que el sistema educativo ha paliado en cierta medida los problemas derivados de las altas tasas de paro juvenil, pues muchos jóvenes han decidido retrasar su inserción al mercado de trabajo a cambio de invertir en capital humano (mejorar sus conocimientos) con el objetivo de acceder con una mejor cualificación y encontrar más pronto un empleo<sup>22</sup>. Tampoco conviene olvidar el papel que desempeña la familia, al ejercer como protectora y proporcionar apoyo económico y psicológico al joven.

Para lograr una reducción significativa y sostenida del desempleo juvenil, es necesario adoptar medidas de carácter estructural que permitan un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. Además se debe incidir más en medidas de política activa que permitan mejorar las

---

lugar de residencia (y el tipo de tejido productivo y económico de las distintas Comunidades Autónomas) tiene una influencia mayor sobre el desempleo que el nivel de estudios que posee la población activa” (pág. 473).

<sup>22</sup> Como se observa en BARRIO ALISTE, J.M. del (coord..) (2002), *La emancipación de los jóvenes en Castilla y León*, Ed. Consejo Económico y Social (Colección de Estudios núm. 5) “(...) la competencia entre los jóvenes por los puestos disponibles, se ajusten o no a la educación recibida, termina expulsando del mercado a los menos cualificados, y empuja a algunos individuos con un nivel alto o medio hacia puestos que requieren una cualificación media o baja, respectivamente” (pág. 61); esto supone que se está produciendo una infrautilización del capital humano de los jóvenes.

posibilidades de acceso al empleo de los jóvenes (bien formándole, bien asesorándole) o incentivar de forma directa la contratación de los mismos. Dichas políticas formativas pueden considerarse como un complemento de la educación reglada, intentando complementar o modificar la formación recibida por los jóvenes a las necesidades requeridas por las empresas.

**CUADRO 1.1.- RASGOS BÁSICOS DE LA POBLACIÓN ACTIVA JUVENIL POR PROVINCIAS. II TRIMESTRE 2002**

	ACTIVIDAD				EMPLEO		PARO			
	ACTIVOS	TASA DE ACTIVIDAD			OCUPADOS	TASA DE EMPLEO	PARADOS	TASA DE PARO		
		VARONES	MUJERES	TOTAL				VARONES	MUJERES	TOTAL
ÁVILA	15.668	64,7	41,5	53,8	14.041	48,2	1.627	10,1	11,0	10,4
BURGOS	38.017	64,2	52,1	58,6	32.242	49,7	5.775	11,6	20,3	15,2
LEÓN	44.713	58,2	41,5	49,8	34.949	38,9	9.764	13,5	33,3	21,8
PALENCIA	16.203	57,1	38,6	47,8	12.761	37,6	3.442	13,5	32,5	21,2
SALAMANCA	39.444	64,2	54,6	59,2	31.198	46,8	8.246	13,5	29,2	20,9
SEGOVIA	16.907	65,3	49,4	57,4	13.857	47,0	3.050	10,2	28,6	18,0
SORIA	10.451	63,7	50,3	57,7	9.684	53,4	767	5,2	10,6	7,3
VALLADOLID	61.849	60,1	60,4	60,2	48.981	47,7	12.868	14,1	27,8	20,8
ZAMORA	16.336	60,1	41,3	51,9	13.150	41,8	3.186	9,2	37,4	19,5
CASTILLA Y LEÓN	259.590	61,5	49,6	55,7	210.864	45,2	48.726	12,2	27,3	18,8
ESPAÑA	5.122.354	66,7	55,1	61,0	4.229.064	50,4	893.290	13,4	22,5	17,4

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

**CUADRO 1.2.- TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO JUVENIL Y GENERAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. II TRIMESTRE 2002**

	<b>TASA DE ACTIVIDAD</b>		<b>TASA DE PARO</b>	
	<b><u>JUVENIL</u></b>	<b><u>GENERAL</u></b>	<b><u>JUVENIL</u></b>	<b><u>GENERAL</u></b>
<b>Andalucía</b>	59,5	52,4	25,5	18,9
<b>Aragón</b>	58,4	50,1	10,5	5,6
<b>Asturias</b>	51,4	44,5	19,9	10,4
<b>Baleares</b>	67,9	60,2	11,3	6,6
<b>Canarias</b>	59,3	56,8	17,5	11,1
<b>Cantabria</b>	54,8	50,7	18,5	9,7
<b>Castilla y León</b>	55,7	49,2	18,8	10,7
<b>Castilla-La Mancha</b>	59,8	49,8	13,8	9,2
<b>Cataluña</b>	70,3	57,7	14,0	9,2
<b>Comunidad Valenciana</b>	64,4	56,0	16,4	10,5
<b>Extremadura</b>	55,1	50,0	25,4	18,6
<b>Galicia</b>	54,8	51,0	20,4	11,9
<b>Madrid</b>	60,1	56,2	11,7	6,7
<b>Murcia</b>	64,7	54,4	18,6	11,3
<b>Navarra</b>	61,0	54,6	7,6	5,1
<b>País Vasco</b>	59,7	54,3	16,8	9,3
<b>La Rioja</b>	59,5	52,8	13,5	7,3
<b>Ceuta y Melilla</b>	39,9	45,3	10,4	4,1
<b>Total nacional</b>	61,0	53,8	17,4	11,1

FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia.

## **CAPÍTULO 2.- ACTITUDES DE LOS JÓVENES ANTE EL TRABAJO**

### **2.1. RECURSOS POBLACIONALES**

La naturaleza de los factores que unen la contingencia de paro con el empleo tienen reconocido, por la generalidad de los autores, una índole plural y diversa y su conocimiento entraña la dificultad propia de los modelos complejos. Probablemente no sea posible realizar el trazo que pueda abarcar todas las peculiaridades a las que responde el fenómeno, pero es aconsejable revisar de manera retrospectiva el comportamiento de los ajustes del mercado de trabajo en su población de referencia, con el ánimo de detectar la funcionalidad de las medidas propuestas para alcanzar el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo.

Los jóvenes, en el marco general de la población, ocupan una de las parcelas que mayor repercusión tiene para la construcción de la sociedad del futuro y el bienestar de la presente. Por esta razón, entre otras, se propone fijar una primera referencia para el análisis del comportamiento de la institución del mercado de trabajo, en el segmento poblacional comprendido entre los 16 y los 29 años. En este segmento Castilla y León cuenta con un potencial que supera los 450.000<sup>1</sup> individuos; si bien, la distribución por la geografía regional no es, en forma alguna, homogénea. Los núcleos poblacionales que concentran mayor número de jóvenes son Valladolid y León (22,04% y 19,27%), de manera que si a estas dos provincias añadimos Salamanca y Burgos (14,29% y 13,92%) estaremos considerando casi el 70% del total regional. Antes de suponer que, la razón por la que estas provincias se encuentran en la cabeza de las de mayor población joven, sea el resultado de una estrategia natalista, habrá que señalar la implicación existente entre la potencia industrial instalada y el grado de desarrollo poblacional, lo que permitirá tener una estructura en sus pirámides de población más cercana a las tasas que posibilitan el reemplazo generacional. A la vez que se estabiliza el *quantum* poblacional necesario, se produce un efecto adicional que retroalimenta las distancias en la distribución de la población joven, mediante un mecanismo basado en la optimización de recursos y rentabilidad de inversiones de la siguiente manera: con una suficiente mano de obra joven, la iniciativa empresarial selecciona de nuevo las mismas provincias para instalarse

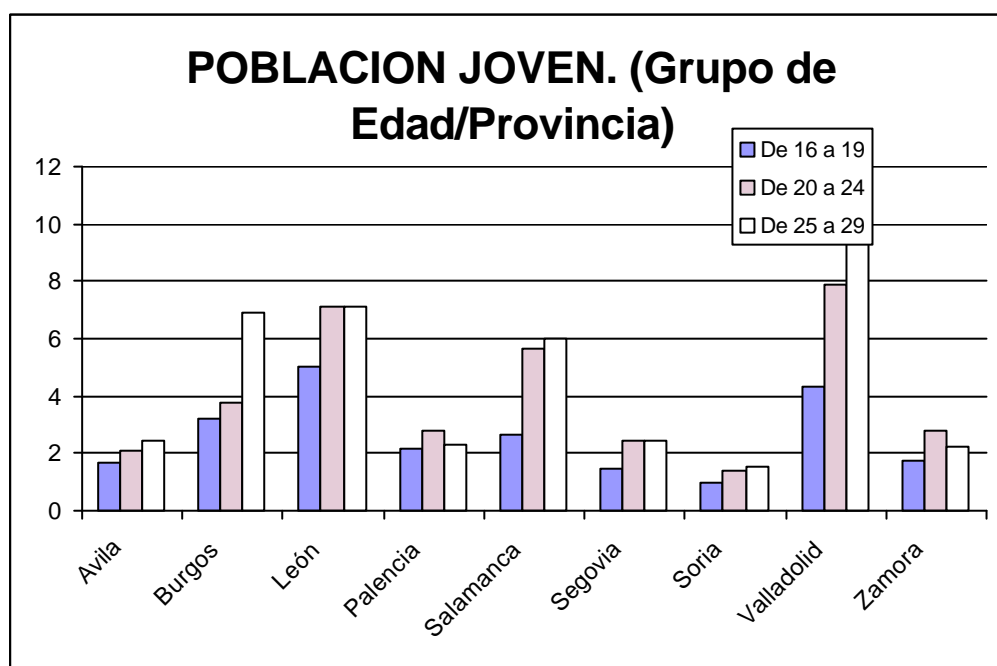
---

<sup>1</sup> Como se ha señalado en el Capítulo 1 en Castilla y León hay 466.086 jóvenes de 16 a 29 años según datos de la EPA. Si se toma la revisión de proyecciones y estimaciones intercensales de población (INE) para ese segmento en 2001 la cifra es de 480.109 (19,78% del total de la población)

o para ampliar sus empresas, lo que actúa como elemento atractor para concentrar la juventud ante la expectativa de trabajo.

Los efectos de esta acción no son inocuos. Cualquier población que se instala coherentemente y que trata de asegurar su persistencia en el medio, ofrece una pirámide poblacional en la que los estratos inferiores son siempre de mayor tamaño que los inmediatamente superiores. Castilla y León ya hace muchos años que ha invertido estos parámetros, de manera que no puede afianzar su estabilidad y en consecuencia presenta déficits importantes, de tal manera que, con la excepción de Palencia y Zamora, el estrato más joven rebasa al posterior. (Véase el gráfico siguiente).

**Gráfico 2.1**



FUENTE: EPA, II trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia

La pérdida tampoco puede verse suplida por la llegada de población migrante que en la mayoría de los casos se trata de personas de mayor edad.

Condicionados por el doble efecto al que hemos aludido, las provincias despliegan comportamientos diferentes respecto a la manera de enfrentar la inserción laboral de los jóvenes. Es cierto que la pervivencia de una sólida estructura industrial, manteniendo una atractiva oferta de trabajo, afecta de manera notable a la actitud que se muestra frente a las opciones de futuro que pueden plantearse a partir de los 16 años.

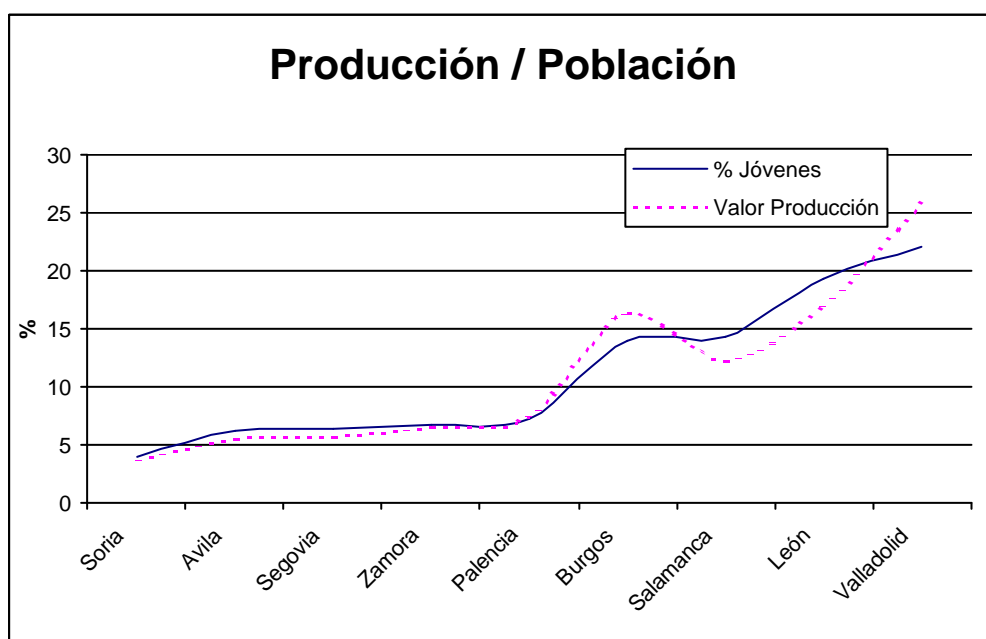


La disponibilidad de los jóvenes para acceder al trabajo tiene la siguiente referencia en las provincias de mayor población de esta edad. En el primer estrato de (16 -19 años), en el que podemos considerar dividido los 13 años que dura la "juventud", León (5,00%) aventaja a Valladolid (4,31%). Entre los 20 y los 24 años, es Valladolid la provincia que representa la mayor población, y de nuevo vuelve a ser la misma provincia la que ocupa la primera posición en el intervalo de los 25 a los 29 años. León, Burgos y Salamanca (con escasas diferencias entre sí) se mantienen a considerable distancia de población joven del resto de las provincias de Castilla y León.

En coherencia con la relación establecida entre industria y población se puede decir que la participación de Castilla y León en el valor total de la producción de España alcanza el 5,67% (datos consolidados para el año 2000). De este 5,67%, Valladolid aporta el 1,46%, León el 0,96%, Burgos el 0,93% y Salamanca el 0,70%. De igual manera resulta explicativo para el recorrido de este binomio que Soria aporte el 0,21%, Ávila el 0,31%, Segovia el 0,32%, Zamora el 0,37% y Palencia el 0,42%.

La relación entre ambas magnitudes, medida por el coeficiente de correlación de Pearson, es de **0,97**, lo que avala la hipótesis de partida (industria/población). No obstante y para tener una imagen de la relación obsérvese el siguiente gráfico:

**Gráfico 2.2**



FUENTE: EPA. Fundación BBVA Elaboración propia.

La evidencia que relaciona la estructura de la población joven y las posibilidades que abre el mercado de trabajo en cada demarcación provincial, podría iniciar otro análisis de raíz esencialmente inverso, basado en el argumento del desarrollo y de las opciones que ejecutan algunas empresas (sobre todo las multinacionales) cuando se asientan en países de economía no evolucionada, al ser estratégicamente decisivo el bajo nivel de vida y, por lo tanto, la disminución de la presión del consumo que actúa minimizando la tensión salarial.

En este caso, debemos establecer alguna precisión por la que la generalización de la tendencia no es aplicable al caso español ni, por supuesto, a Castilla y León. Las sociedades que contienen asimetrías en el desarrollo de sus regiones tienden a la homogeneización en los hábitos de consumo, transmitidos por elementos miméticos o de cultura interna, aun manteniendo una relación desigual con la producción (nótese la disparidad de los salarios reales en las regiones y provincias de España). En segundo lugar, resulta decisivo para la implantación industrial (sobre todo en el caso de PYMES) la dotación de infraestructuras y la red industrial instalada, por la que puede realizarse los aprovisionamientos y los servicios necesarios para garantizar la eficacia, tanto de la producción como de la distribución. Contar con estos elementos diferenciadores es lo que no permite la generalización de la tendencia y puede rechazarse su aplicación en el caso de las distintas regiones y provincias de España.

## **2.2. ACTITUDES ANTE EL EMPLEO**

El desempleo estructural se produce dentro de una concepción global del mercado de trabajo y por desajustes en la localización y la cualificación ofrecida y demandada. Es posible que la inversión empresarial se esté produciendo en una región determinada mientras que la oferta de trabajo esté en otra. La resistencia de los trabajadores y empresas a trasladarse provocará desempleo. De forma similar, es frecuente que los empleos de nueva creación requieran unas habilidades peculiares de difícil adquisición por el trabajador. Al acelerarse la velocidad en la innovación tecnológica se amplía la brecha entre las habilidades requeridas y ofrecidas por lo que el desempleo estructural puede verse aumentado.

Este tipo de explicación ha permitido que se desarrolle últimamente el llamado modelo de búsqueda de empleo. El individuo en paro tiene por tanto que realizar una búsqueda laboriosa e impenitente del empleo que mejor se ajuste a sus aspiraciones en un marco global de ofertas. Conforme pasa el tiempo sin que llegue a producirse el ansiado puesto, los beneficios

esperados van disminuyendo mientras que los costes que le origina el proceso de búsqueda son cada vez mayores. El proceso de búsqueda se prolongará hasta que esos beneficios y costes se igualen, momento en que aceptará la mejor proposición que haya conseguido. Al amparo de esta propuesta teórica, ligada a las corrientes de pensamiento neoclásico, se han ido sesgando las formas de entender el comportamiento de la institución (mercado) hacia unos tratamientos que en la mayoría de los casos presuponen e imputan actuaciones que luego sus teóricos demoran en explicar más de lo que logran demostrar. Bajo ese tratamiento el autoajuste (pretendido) se haría casi exclusivamente en términos de oferta de condiciones laborales y demanda de precios de trabajo. Si la premisa se cumpliera estaría garantizada toda clase de movilidad sin tener que recurrir a rigideces e inflexibilidades, con las que con frecuencia se explican las perturbaciones que se producen y por las que es preciso comenzar a considerar otros de los comportamientos que efectivamente se despliegan ante el trabajo, entre ellos, la segmentación que conduce hacia la consideración no de la unicidad sino de la pluralidad de mercados de trabajo, dotados de características diferentes y en muchas ocasiones incomunicados.

En contraposición con el paro (estructural o no) deberíamos situar el empleo como si de una línea de pares opuestos se tratara, sin embargo es una simplificación poco útil que más que aclarar la situación de los trabajadores elude la necesaria precisión. La tenue división que separa la contingencia del paro del empleo tiene que contemplar que, en la pluralidad de estados del mercado, existen los "cuasi empleos" en los que la inicial inserción de los jóvenes y la baja cualificación son sus principales sujetos.

Antagónicamente al deseado empleo fijo, bien remunerado y protegido de las eventualidades, se sitúa el empleo ligado a la coyuntura, con facilidad tanto para la entrada, como para la resolución de los contratos. No se trata solamente de la concepción de Doeringer o Piore<sup>2</sup>, es una referencia permanente en las sociedades actuales. El CIS<sup>3</sup>, en diciembre de 1999, entre las características de las que tenía que estar dotado un puesto de trabajo, señalaba la estabilidad y a la seguridad como las más valoradas.

---

<sup>2</sup> DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1985) *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

<sup>3</sup> CIS: "Los españoles ante el mercado de trabajo". Oct-Dic 1999

**TABLA 2.1. Valoración de características del trabajo (%)**

Que sea seguro	89
Que proporcione ingresos altos	7
Que tenga prestigio social	2
Que proporciones mando y poder	1
NS/NC	1

FUENTE: CIS

La fragilidad de la conexión entre el trabajador y la empresa hace inclinar las opciones de los oferentes de mano de obra hacia los segmentos más protegidos, y en consecuencia, bajo la persistente consideración del empleo como un bien escaso, se produce un ajuste "micro" sedimentado sobre variaciones de la actitud del individuo que persigue insertarse laboralmente, sin que ello tenga que suponer la ejecución de expectativas racionales o de elecciones estratégicas.

Debemos señalar cuatro aspectos en los que, principalmente, puede cifrarse la transformación actitudinal que conduce al empleo. Cada uno en sí mismo entraña modificaciones de calado, pero tomadas en conjunto trazan una deriva importante para el futuro de las sociedades.

En primer lugar, el cambio de residencia, como condición para acceder al trabajo o para mantener el que se tiene, puede entenderse como el signo evidente de riesgo para la estructura social en la que se inserta. Las referencias familiares, locales, culturales y sociales son puestas como moneda de cambio para lograr el trabajo. La persistencia de la cultura circunscrita a la sociedad de referencia, la estabilidad de los valores, y en definitiva, la estructuración social podría verse alterada por las migraciones condicionadas por el empleo.

En segundo lugar, el cambio de oficio o de profesión. Determinar el futuro profesional significa elegir con arreglo a la propia formación, al status que se desea y, probablemente también, a las características personales de habilidad y juicio. Si el joven debe cambiar y reajustar la trayectoria llevada en cuanto a opción y formación, no puede entenderse como un cambio simple o baladí, antes bien, la modificación es un cambio significativo que condicionará expectativas de futuro laboral y personal.

En tercer lugar, disminución de los ingresos salariales. Los avatares del mercado hacen alejarse a los jóvenes, cada vez en mayor medida, de los niveles de garantía de retribuciones; pero por, otra parte, las opciones de la sociedad de consumo globalizada propone siempre gastos superiores a los anteriores. Esta restricción marca una renuncia que no puede ser entendida en otro ámbito más que el de la coyuntura, en el sentido que es aceptada

temporalmente y condicionada ante el estado de necesidad que genera la ausencia total de recursos. En ambiente más favorable se tenderá a recuperar niveles salariales precedentes, pero en sí es un cambio que implica una nota excepcional de flexibilidad.

En cuarto lugar, disminución de la categoría profesional. Con la anterior constituye dos factores por los que se transita temporalmente. La categoría profesional está ligada al status y a la representación social, pero también desde la perspectiva personal el cambio es relevante, en cuanto que incide en la autoestima del individuo.

Los cuatro factores descritos, aun siendo constitutivos del vector de la modificación de la tendencia, tienen distinta representación, de manera que el cambio de residencia y el cambio de oficio pueden ser de mayor significación que la aceptación de menores ingresos, o la pérdida de categoría profesional. Veamos entonces su comportamiento empírico en el entorno regional de Castilla y León a través de los datos EPA del año 2002 (II trimestre).

### **2.2.1. Cambio de residencia**

Puede plantearse como cuestión ligada a una previsión de futuro y en este sentido su estimación indica la disposición favorable, o no, para modificaciones que suponen una transformación importante de las referencias sociales de los implicados. Las respuestas positivas suponen al potencial laboral de los 16 a los 29 años en Castilla y León una notable capacidad de ajuste a las necesidades del mercado, que para el entorno general y nacional el CIS<sup>4</sup> había estimado en 41%.

La edad es un factor que actúa poderosamente para aceptar un potencial cambio de residencia. Entre los 16 y los 19 años, el 54,36% se manifiesta en contra del cambio de ubicación. En el siguiente estrato (20 - 24) esa determinación sólo la mantienen el 26,79%, y a medida que se aproximan a los 30 años encontramos que se llega al 20,82%. De manera inversa, puede observarse modificaciones en la consideración de la posibilidad del cambio de residencia. Así, en el intervalo de los 25 a los 29 años acepta este cambio el 61,31%; el 51,98% entre los 20 y 24 años y solamente 25,72% de los jóvenes comprendidos entre los 16 y 19 años.

En las sociedades occidentales, en la década que abarca de los 20 a los 30 años, se resuelven aspectos relevantes del futuro individual; entre ellos, la conclusión de la formación, la inserción laboral y, para una parte importante, la constitución de una familia. Sin duda,

---

<sup>4</sup> CIS *ibidem*

condiciones que permiten tomar decisiones con un cierto margen de autonomía; y la decisión de cambiar de lugar de residencia forma parte del planteamiento de los jóvenes en esta edad. No ocurre lo mismo para etapas anteriores en las que sigue siendo vitalmente muy importante el grupo familiar y la referencia a amigos.

Comparativamente hombres y mujeres presentan un comportamiento homogéneo en términos generales. El 54% (54,46% y el 54,08% respectivamente) se plantea aceptar el cambio de residencia, de igual manera que para el 27% (26,50% y 26,27% respectivamente) esta alternativa no entra a formar parte de sus planes de futuro. Las diferencias se suceden en el tránsito por edades como queda reflejado en la siguiente tabla

<b>TABLA 2.2.- Cambio de Residencia Grupo de Edad / Sexo</b>			
	<b>Grupos de edad</b>		
	<b><u>De 16 a 19</u></b>	<b><u>De 20 a 24</u></b>	<b><u>De 25 a 29</u></b>
<b><u>Varón</u></b>			
Sí	28,75	48,92	67,76
No	48,94	27,96	18,02
No sabe	22,30	23,12	14,22
Total	100	100	100
<b><u>Mujer</u></b>			
Sí	21,68	53,85	58,09
No	61,56	26,08	22,22
No sabe	16,76	20,07	19,68
Total	100	100	100

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y Elaboración propia

La estimación de la posibilidad proporciona al sujeto una cierta flexibilidad para aceptar el cambio que propone. Es, en esencia, una representación mental que después se verá cumplida o transformada por la existencia de otros condicionantes no previstos, o por la propia desestimación que pueda hacerse en el momento preciso de tomar la decisión.

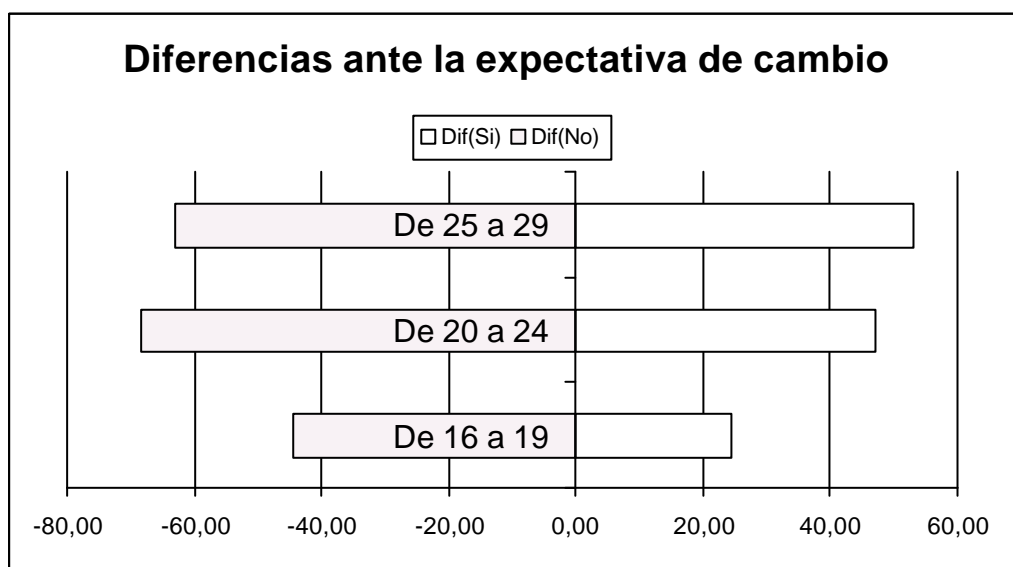
La comprobación de los cambios de residencia por motivos laborales pone de manifiesto la presencia de mayores inconvenientes de los que la disposición inicial presagiaba. La EPA nos proporciona datos sobre los cambios efectivos llevados a cabo por motivos laborales y en ellos la distribución según los intervalos marcados presentan las siguientes diferencias:

<b>TABLA 2.3.- Cambio de residencia por motivo laboral</b>			
	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
Sí	1,17	4,80	8,31
No	98,83	95,20	91,69
Total	100	100	100

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia

No se cumple la expectativa en ninguno de los intervalos considerados, mostrando importantes diferencias, de manera que la disposición elegida inicialmente no se formaliza, y los motivos laborales consiguen que el cambio de domicilio presente importantes diferenciales, tanto más acusados, cuanto mayor es la edad. La permanencia en los lugares de residencia tiene una doble interpretación que debe tratarse separadamente. Por una parte, los que habían mostrado actitud positiva (Dif Si) para efectuar el cambio, ven defraudada su disposición, probablemente por falta de una oferta real que implique la movilidad, o porque las condiciones ofertadas no cumplen los requisitos exigidos para compensar los efectos del cambio. Y por otra, los que se habían decantado inicialmente por no cambiar de residencia (Dif No) se ven ampliamente superados por la realidad, al no aceptar el cambio por motivos laborales. El gráfico siguiente presenta los diferenciales:

**Gráfico 2.3**



FUENTE: EPA, II trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia

No puede pasar desapercibido el conjunto de condiciones que matizan la situación de falta de movilidad. El entorno en el que se produce está dominado por una economía productiva que funciona como potente intercambiador de valores, normas e ideas que, sin embargo, reserva espacios a través del mecanismo del precio.

El sedimento cultural y formativo es catalizador de las opciones de "no cambio", mostrándose más dispuesto a la movilidad quienes disponen de rentas más bajas. Por otra parte, el entorno próximo al territorio castellano y leonés (con la excepción de Madrid) no ofrece una expectativa más prometedora que la propia región. Tomando datos del Anuario Social de España (2003) de la Fundación La Caixa, el Índice de Bienestar Social estimado para 2002, situaba a Castilla y León en el Índice Sintético de Bienestar Social en el "6", Castilla La Mancha en el "3"; Extremadura en el "4"; Galicia en el "4", Madrid en el "10" y el País Vasco en el "8".

En el interior de Castilla y León también se ha producido un desarrollo inarmónico que tiene como consecuencia que algunas provincias ocupen el último puesto (Zamora "1") en este Índice Sintético de Bienestar, a la vez que otras estén situadas en la cabeza del índice (Valladolid "9"). Por estas razones la movilidad presenta la siguiente topografía:



TABLA 2.4.- Cambio de residencia (Distribución provincial)											
Provincia del establecimiento	Avila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total	
Alava		3,08								0,50	
Alicante							0,55			0,00	
Avila	87,57							1,09		8,10	
Balears (illes)					0,49		0,93			0,10	
Burgos		95,48		1,69	0,63		0,99			14,90	
Cáceres					0,60					0,10	
Coruña (La)					0,46			0,41		0,20	
Cuenca			0,41							0,10	
Girona					0,59					0,10	
Guadalajara							0,4	0,4		0,10	
Huesca				0,7						0,00	
León			96,80							18,10	
Lleida					0,56			0,36		0,20	
Rioja (La)				0,72			1,68			0,10	
Madrid	8,52			0,76	3,37	8,72	0,92	1,92	2,71	2,30	
Navarra							0,88			0,00	
Asturias			0,52					0,71	0,75	0,30	
Palencia				91,67				0,38		5,70	
Pontevedra							0,39			0,00	
Salamanca	1,26				92,42			0,37	1,95	14,00	
Santa Cruz de Tenerife			0,39							0,10	
Segovia						90,66				5,90	
Soria							90,52	0,57		4,30	
Teruel							0,67			0,00	
Toledo	1,57			0,87						0,20	
Valladolid	1,08		0,81	3,63		0,62		93,79	2,94	22,30	
Vizcaya		1,01	1,06							0,30	
Zamora		0,43			0,89				91,66	5,90	
Zaragoza							2,04			0,10	

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y Elaboración propia.

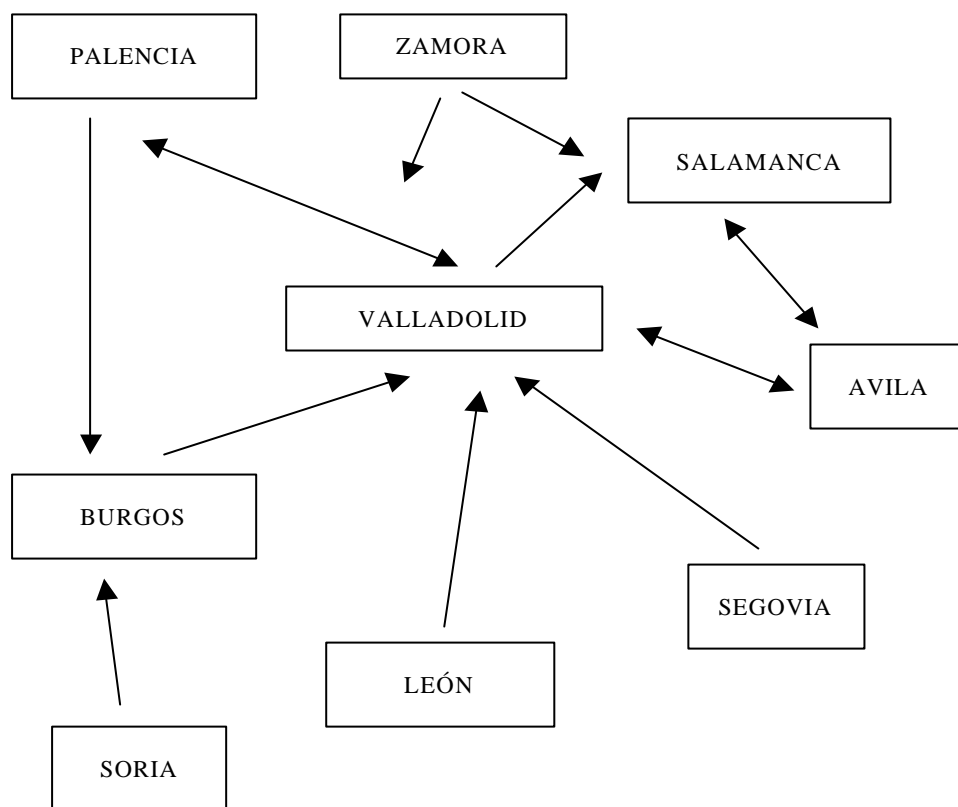
La transferencia de mano de obra desde las provincias de Castilla y León hacia el conjunto nacional selecciona (el caso de Valladolid y Soria) como máximo 10 puntos de destino de todo el conjunto nacional. Madrid es para Castilla y León la provincia que ejerce mayor influencia, aunque con respecto al efecto atractor se produce una clara bipolaridad; mientras que para Segovia y Avila supera el 8% de todos los cambios de residencia por motivos laborales; para León y Burgos no tiene ninguna importancia, ya que provincias con el más alto porcentaje de *no cambios de residencia*, centran el foco de atracción en Vizcaya.

La dinámica de intercambios nos lleva a plantear algunas dificultades que actúan como barreras; y por las que se produce la distorsión entre la previsión y la posterior imposibilidad del cambio. En primer lugar, el alcance limitado de las ofertas y la baja difusión de éstas por

las instituciones nacionales que consideran globalmente el mercado de trabajo. En segundo lugar, la existencia de ciertas corrientes de influencia transitadas para seleccionar la provincia de destino que obedecen a tradiciones de emigración, o simplemente porque se canalizan a través de la actividad económica de unas empresas, que asentadas en un territorio, tienen la empresa matriz, u otras dependencias, en las provincias de destino. En este sentido, es conocido el eje de influencia, que vertebra mucha de la actividad económica que se desarrolla en Castilla y León, que conecta la cornisa norte y noreste con el centro.

En el interior de la región la provincia seleccionada por todas (a excepción de Soria) es Valladolid, que cumple varias condiciones para desarrollar este efecto; es la demarcación con mayor potencia industrial instalada, el centro administrativo y geográfico, y la provincia con mayor número de residentes de otras provincias.

El mapa de intercambios traza una red definida en sus nudos fundamentales por los núcleos de intercambio bilateral señalados en Valladolid, Salamanca, Palencia y Ávila, a la vez que se pone de manifiesto, como puede verse en el diagrama que se inserta a continuación, otras provincias quedan relacionadas con el resto por su papel cedente de mano de obra, indicando la existencia de realidades económicas distantes y desequilibrios que matizan un entramado poco armónico en los flujos tanto internos como externos.



Debemos por lo tanto afirmar que actitudinalmente la población joven de Castilla y León estaría dispuesta a cambiar de residencia si se cumpliera la doble condición de:

- A) existir una oferta fuera de su lugar habitual de residencia, y
- B) que esa oferta fuera transmitida (conocida).

### **2.2.2. Cambio de oficio**

Los desequilibrios y desajustes del mercado de trabajo producidos por inadecuación de la cualificación tienen antecedentes en las etapas previas a la inserción laboral. La mayor parte de la formación que se ofrece a los jóvenes se hace sin tener en cuenta las necesidades laborales de las empresas y las respuestas tecnológicas que éstas deben dar para mantener sus procesos de producción<sup>5</sup>. Por otra parte, la elección formativa que el propio individuo ejecuta, cuando no se trata de formación básica e inespecífica, está orientada por los roles de prestigio que la propia profesión ejerce. Esa elección, al no tratarse de un proceso enteramente racional,

---

<sup>5</sup> En el primer Capítulo ya se ha constatado que, con carácter general, el nivel educativo influye poderosamente para evitar el problema del desempleo. Como ya se ha analizado el mercado laboral de esta región está afectado por desajustes cualitativos entre la oferta y la demanda (ver pág. 20 y ss.)

reacciona lentamente a las necesidades del mercado, por lo que pueden crearse bolsas de individuos con formación suficiente, preparados para un ejercicio laboral y profesional pero sobre ocupaciones en las que no existe oferta, produciéndose por ajuste, concentraciones dispendiosas superiores al 10% en ocupaciones y empleos, como la construcción (técnicos cualificados de la construcción) o servicios y restauración. Ante tal situación, debe operar una reconversión e imponerse el cambio de oficio/profesión. Ello significa que uno de los elementos estructurales, tradicionalmente considerado como inelástico, del mercado de trabajo puede quedar resuelto; sobre todo cuando a las formaciones iniciales (incluso cuando se trata de instrucción básica) debe superponérsele actualizaciones (recualificación) que adecuan los conocimientos y habilidades disponibles a los requerimientos del mercado de laboral.

Los jóvenes en Castilla y León -una de las regiones con mayor número de titulados por cada mil habitantes, en la que el 64% tiene un título de formación profesional (I ó II) y el 25% es titulado superior<sup>6</sup>-, aceptan mayoritariamente (80%)<sup>7</sup> cambiar de oficio o la profesión a la que tenían previsto dedicarse, si ello representa insertarse o mantener el empleo. Al tratarse de una expectativa de cambio encuentra su principal núcleo explicativo en el rango de prioridades que el sujeto dispone, y es evidente que en este caso viene a mostrar que el acceso al empleo se coloca en el primer nivel en la toma de decisiones.

	Grupos de edad		
	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
Sí	85,51	82,60	76,84
No	2,30	9,33	9,78
No sabe	12,18	8,07	13,38
Total	100,00	100,00	100,00

FUENTE: EPA, II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia

Al contrario de lo que sucedía en el cambio de residencia, en el que los más jóvenes eran más reacios a producir tal modificación, ahora la reticencia aumenta acompasadamente con la edad. Tomemos el último estrato (en el que se produce mayor rechazo). En este intervalo de tiempo el individuo finaliza sus estudios superiores y se produce el asentamiento laboral y profesional. Como explicación a la actitud demostrada debe considerarse el elevado coste personal y económico que ha supuesto la conclusión de los estudios y, por otra parte, el

<sup>6</sup> EPA, II trimestre de 2002

<sup>7</sup> El CIS estima que 77% de los trabajadores aceptaría el cambio de oficio. (*ibidem*)

retardo de la entrada en el mercado laboral añade que, una gran parte de los individuos habrán situado el primer empleo a la vez que la conclusión de los estudios, y a partir de esa edad debe concederse un periodo de carencia para renunciar a insertarse profesionalmente en aquella ocupación para la que se considera idóneo.

El comportamiento general para esta opción encuentra pocas modificaciones, sean hombres o mujeres quienes la realizan; no obstante, es resaltable el cambio que se produce a partir de los veinte años. En los primeros años de la vida laboral las mujeres aceptan con más facilidad el cambio de oficio y a medida que la edad aumenta (y la experiencia laboral) las reticencias se intensifican..

### **2.2.3. Disminución de la categoría profesional y económica**

La categoría profesional surge en el interior de la ocupaciones como un elemento clasificador de contenido fundamentalmente jerarquizante. A través de ella se reordenan las posiciones respecto al poder y respecto al conjunto social donde se inserta el individuo ( Frank Parkin<sup>8</sup>, 1972). Estrechamente unido a la clasificación devenida de la categorización se encuentra el nivel y el número de compensaciones recibidas.

No siempre el mecanismo para la asignación de categorías es explícito, en muchas ocasiones su desarrollo es opaco (pueden utilizarse los mismos trabajadores para trabajos correspondientes a varias especializaciones y asignarse a un trabajador varias categorías laborales), pero en el tejido social se percibe una ligazón entre la consideración social, el nivel de retribuciones y la posición frente al poder, por lo que cualquier tipo de renuncia tiene aparejado cesiones importantes.

Queda aún pendiente en el planteamiento la interrogante sobre si los cambios están restringidos por la oferta de unas buenas condiciones de trabajo. Se sabe que en muchas ocasiones la red familiar se ocupa de aspectos relevantes de la inserción profesional y que también es el principal apoyo ante las eventualidades del empleo (paro o subempleo). Por otra parte, la contingencia del paro tiene efectos claramente demoleedores en la autoestima de quienes se hallan en tal coyuntura. Así pues, nos encontramos ante dos de los elementos esenciales en el desarrollo profesional/laboral de los jóvenes. Uno, localizar el primer empleo y dos, continuar en la nómina de empleados. Ante la expectativa de un trabajo, considerado

---

<sup>8</sup> PARKIN, F. (1972), *Orden político y desigualdad de clase*, Debate, Madrid,.

como un bien escaso, pueden hacerse renunciaciones, incluso aunque lo renunciado suponga disminuciones en el salario. No cabe duda que las actitudes frente al precio del trabajo implican una posición de partida esencial para redefinir una "flexibilidad laboral numérica de entrada" según la terminología de Albizu<sup>9</sup>.

La eficacia de los cambios que se proponen a través de la vía de la modificación legal, tales como la modificación de los tiempos de contrato o el mismo tipo de contrato con sus competencias profesionales quedarían bloqueados si no se posibilita por parte del trabajador la aceptación de los mismos con una transformación de la actitud con la que se reciben tales modificaciones.

Razones aún más contundentes actúan cuando se trata de flexibilidad de salida que siempre se presenta como el límite al complejo marco de inserción. Si uno de los argumentos más profusamente utilizado es la producción y sus variaciones, el acomodarse a las circunstancias cambiantes permite, en cierta manera, labrarse un seguro de estancia en el empleo.

De esta manera, la renuncia a ingresos y los cambios de categoría ocupan zonas de valor casi idéntico para quien las realiza, alcanza valores identificables, de manera que es posible pensar que el joven da un significado paralelo a ambos y tiene efectos similares, lo que hace aconsejable tratar ambos elementos de manera conjunta.

Desde una perspectiva global, el estrato de los 20 a los 24 años aparece como el segmento de edad donde existe mayor disposición a la renuncia. Antes argumentábamos el coste personal y económico para que, en este estrato, se presentaran las mayores reticencias al cambio de oficio o profesión. Abundando en el mismo sentido y desde la óptica de la rentabilidad, la lógica del individuo, que ha efectuado un gran dispendio para su formación/cualificación, hace que se pueda plantear su rentabilización a largo plazo de dos formas: bien, insertándose lo antes posible en el mercado de trabajo, aun a costa de ingresos menores de los esperados; o tomando la decisión necesaria de reducciones de sus expectativas para no ver inmediatamente truncado su empleo. El nivel de renuncia que hacen los jóvenes en Castilla y León tiene su correlato comparativo en las cifras que el CIS<sup>10</sup> ofrece para estas mismas categorías; así se estima que un 71% aceptaría una categoría inferior para salir del paro y de un 60% si los ingresos fueran inferiores a los que estima oportunos para esa profesión

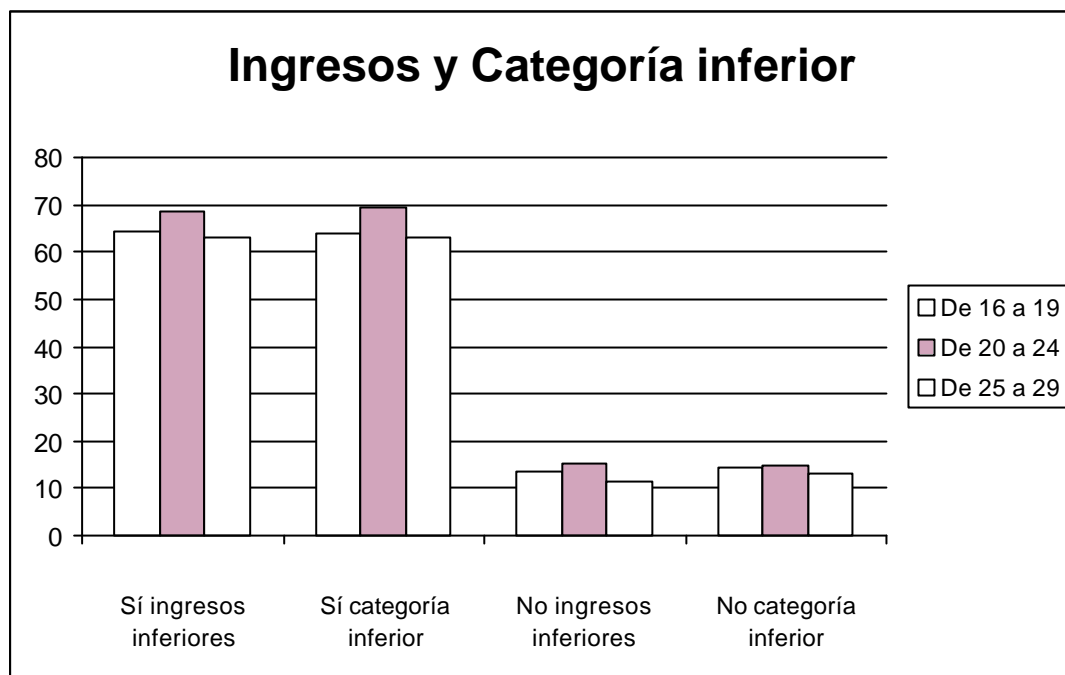
---

<sup>9</sup> ALBIZU, E. (1997) *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Ariel Barcelona

<sup>10</sup> CIS *ibidem*

El gráfico siguiente permite observar esta identidad:

**Gráfico 2.4**



FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia.

La actitud frente a las renunciaciones de categoría o ingresos, cuando se toman separadamente, describe trayectorias similares, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, pero hay diferencias que deben ser remarcadas: las mujeres presentan mayor flexibilidad, en líneas generales (como puede apreciarse en la Tabla 2.6).

Ante un primer empleo (16 - 19 años) los varones se muestran sensiblemente menos proclives a aceptar disminuciones salariales y de categoría que las mujeres. Sin embargo, entre los 20 y los 24 años, tienen mayor grado de aceptación las renunciaciones en hombres que en mujeres aunque conservan un alto grado de coherencia influida, sin duda, por la relevancia de las decisiones en este momento crucial para la inserción laboral de los jóvenes. A medida que nos aproximamos al límite superior de la edad joven, las mujeres vuelven a presentar mayor adaptabilidad para aceptar los cambios y las renunciaciones. Aquí no puede olvidarse que el mercado de trabajo es esencialmente asimétrico en su distribución según el sexo del trabajador. La mujer valora la situación de encontrarse sometida a mayor riesgo de pérdida de su trabajo y sobre todo que, de hecho, su remuneración para igual desempeño sigue siendo menor (a excepción del empleo promovido por el estado).

**TABLA 2. 6.- Disminución de ingresos y categoría**

	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
<u>Varón</u>			
Sí ingresos inferiores	57,39	71,06	59,69
Sí categoría inferior	56,51	72,62	60,09
<u>Mujer</u>			
Sí ingresos inferiores	73,73	67,27	64,61
Sí categoría inferior	73,73	67,59	64,52

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y Elaboración propia.

Para cerrar las consideraciones sobre la inserción laboral de los jóvenes al trabajo debe tenerse en cuenta, de nuevo, el aspecto dinámico de su estructura, lo que les lleva a mantener criterios de ajuste (quizá intuitivos), para unas características en las que el mercado debe considerarse plural, segmentado y dual, como había puesto de manifiesto Piore<sup>11</sup> (1983) en el que los principales segmentos se corresponden -y retroalimentan- con una estructura de clases consolidada y donde las posibilidades de dejar de pertenecer a la misma se llevan a cabo mediante las cadenas de movilidad. Estas "cadenas de movilidad" son carreras ocupacionales, es decir, una sucesión de puestos de trabajo, observables e institucionalizados, en vía ascendente y piramidal, acompañados de períodos de entrenamiento específico, configurados por experiencia y antigüedad.

El peso de la demanda de trabajo asociado al origen social es tan decisivo a la hora de entrar al mercado de trabajo que los individuos no están en disposición de ejercer el abstracto razonamiento neoliberal del costo de oportunidad, sino que basta con resistir al impacto de la integración y la transición entre ambientes sociales. La homeostasis entre ambientes y grupos sociales permite a los individuos ubicarse exitosamente en las "cadenas de movilidad" existentes. Y aún más, manejarse en ellas con garantías de éxito, pudiendo iniciar y proseguir el ascenso en la profesión.

La retroalimentación de la movilidad se confirma operativamente como uno de los puntos críticos de la explicación que se solventa mediante la presión secuencial de la oferta para entrar en los "sectores protegidos".

<sup>11</sup> PIORE, M.J.(1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en Toharia, L. (Comp) El mercado de trabajo teoría y aplicaciones Alianza Editorial.



### **2.3. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN**

Las instituciones especializadas y la familia constituyen los elementos esenciales en la búsqueda de empleo. Sin embargo, en orden a una eficacia del propósito, el individuo puede combinar varias acciones a fin de obtener lo más rápidamente posible la inserción o el cambio de trabajo, dado que no son excluyentes y actúan con estrategia distinta.

Por lo general, se suele acudir a las instituciones dependientes de la administración, bajo el ambiente de la baja credibilidad en el éxito<sup>12</sup>, pero con el convencimiento de que una formalización de la demanda de trabajo, en todo caso, será imprescindible para acceder a los beneficios que las políticas activas de empleo ponen a disposición de los administrados. El registro de la demanda de empleo y la antigüedad de la misma suponen para el individuo descomprimir la tensión generada por la coyuntura del paro.

En la red familiar se tiene más esperanza<sup>13</sup>. La consecución de empleo a través de relaciones directas (padres y hermanos) ha demostrado ser altamente eficaz frente a otras alternativas<sup>14</sup>. Pero no siempre se está en condiciones de ser presentado, promovido o se tiene información directa de la política de contrataciones de la empresa en la que se trabaja o trabajan familiares cercanos; es más, en muchos casos se trata de microempresas o de profesionales autónomos donde no existen posibilidades de generar ningún tipo de acción que mejore la expectativa de trabajo.

Aún es posible plantear una tercera opción que no sigue las pautas marcadas para el empleo por cuenta ajena. Se trata de insertarse, atendiendo a las ofertas de empleo público o a través del autoempleo, al que se llega cuando se tiene clara vocación de emprendedor o cuando fracasan otras expectativas.

---

<sup>12</sup> . ARRIBAS MACHO J.M. y GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, J.J en "*La juventud de los ochenta*" *Estudio sociológico de Castilla y León Junta de Castilla y León 1987* (pág. 184) situaban el éxito en la búsqueda del primer empleo en las oficinas de empleo en un 1,3%; mientras que las relaciones personales alcanzaba el 72,8%.

<sup>13</sup> El CIS (*ibidem*). cifra que el 41% ha utilizado la red informal (familia y amigos) para conseguir trabajo frente al 6% que lo ha hecho utilizando los medios institucionales.

<sup>14</sup> Félix REQUENA publica la obra "*Redes sociales y mercado de trabajo*" (CIS 1991) sobre una investigación realizada en 1989, en la que se configura una red de salida (de los que ya han encontrado trabajo) donde quedan cuatro niveles evidenciados : familia, vecinos, amigos y compañeros de trabajo. Los individuos que buscan empleo recurren con frecuencia a tres; sin embargo, muchas veces (un 86,9%) solamente se agota el primer nivel (familia) *ibidem* pág. 176.

### **2.3.1. El INEM**

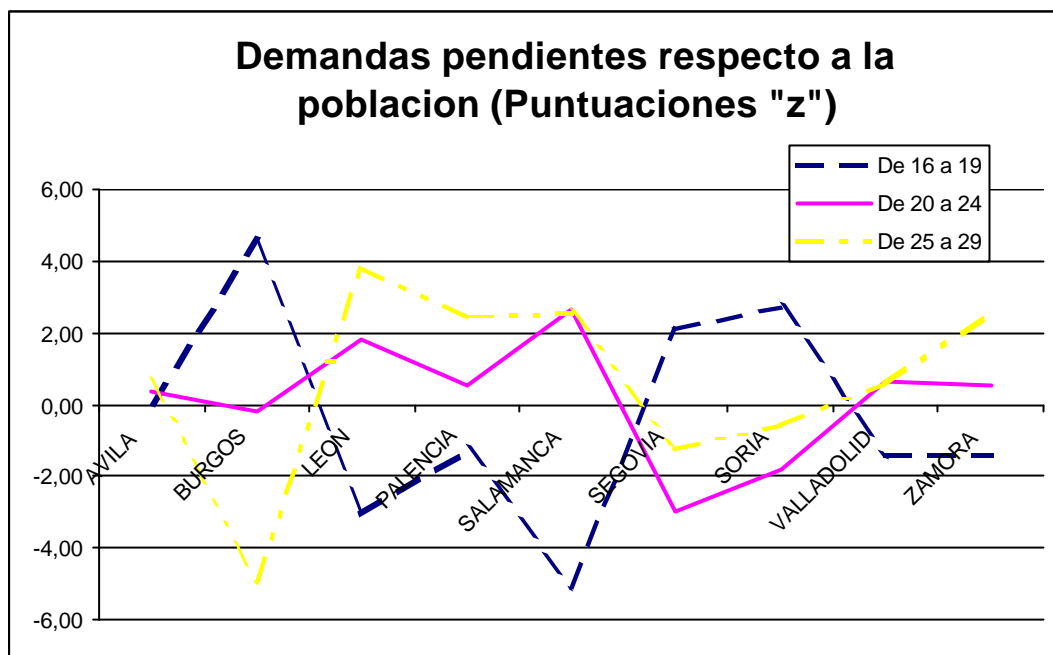
El INEM, como organismo especializado, es el principal gestor de empleo en cuanto a volumen de cifras. Según sus propios datos, en Castilla y León para la población comprendida entre los 16 y los 29 años, el número de demandas pendientes acumuladas en el mes de diciembre de 2002 alcanzaba las 52.644 de 160.328 altas en la demanda recibidas, con una distribución provincial como muestra la siguiente tabla

	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
AVILA	7,03	6,05	5,95
BURGOS	8,95	10,22	11,32
LEON	24,30	21,48	20,63
PALENCIA	10,16	8,11	7,50
SALAMANCA	16,08	18,16	16,67
SEGOVIA	3,95	3,58	4,03
SORIA	1,32	1,87	2,45
VALLADOLID	19,71	22,40	24,04
ZAMORA	8,51	8,14	7,39
CASTILLA Y LEON	100	100	100

FUENTE: INEM.

El volumen de demandas acumuladas viene a poner de manifiesto un cierto grado de dificultad en el ajuste de esa población al mercado de trabajo. Con una potente vida económica que impulsara fuertemente la demanda de empleo, y con unas políticas activas realmente eficaces, se impediría la acumulación de demandas. Sin embargo, en algunas provincias la situación excede lo que puede esperarse con respecto a su población de referencia si se mantuviera constante la actividad económica, por ello es conveniente, con el fin de establecer una comparación homogénea, producir una estandarización de las cifras para poder apreciar la influencia del ajuste pendiente, como muestra el gráfico:

**Gráfico 2.5**



FUENTE: INEM

La presencia de valores negativos viene a señalar un bloqueo en la salida al trabajo de aquel colectivo que los presenta, mientras que los valores de signo positivo obedecen al movimiento natural de la población con respecto a su inserción laboral. Como puede apreciarse las mayores dificultades se centran en el grupo de los 16 a los 20 años, que muestran una trayectoria casi siempre de carácter inverso al grupo de mayor edad.

No obstante, las gestiones que se hacen por parte del organismo institucional para lograr la mayor proporción de ajuste entre las demandas y las ofertas, hay una parte de la población que progresivamente va dejando de confiar al INEM la gestión de su demanda de empleo, de tal manera, que es la primera inserción la que más cuenta con el Instituto Nacional de Empleo, y a medida que va aumentando la edad se obtienen cifras menores de gestión, siendo el intervalo de 25 a 29 años el que presenta las cifras más alejadas.

Las ocupaciones que se gestionan desde los organismos estatales (y paraestatales) tienen nominativamente todo el recorrido de los grupos ocupacionales pero la presencia de jóvenes, en algunos de ellos, tiene un carácter prácticamente simbólico, mientras que en otros, se observa una gran concentración (ya hacíamos referencia a ello al tratar el cambio de oficio), esta polarización constituye otra grave dificultad para encontrar el deseado ajuste en el mercado de trabajo, sobre todo cuando en el intervalo de los 16 a los 19 años, la mayor

concentración recae en ocupaciones de baja o ninguna cualificación (peones 23,47%) como se aprecia en la Tabla 2.8.

<b>Ocupación principal</b>	<b>Grupo de edad</b>			<b>Total</b>
	<b>De 16 a 19</b>	<b>De 20 a 24</b>	<b>De 25 a 29</b>	
Fuerzas armadas	4,30	1,93	1,46	1,80
Dirección AAPP y empresas más de 10 asalariados		0,21	0,80	0,56
Gerencia empresas menos de 10 asalariados		0,30	1,03	0,72
Gerencia empresas sin asalariados		2,26	1,35	1,56
Profesiones asociadas a titulaciones 2º y 3º ciclo		1,49	6,11	4,20
Profesiones asociadas a titulaciones de 1º ciclo		3,02	6,33	4,83
Técnicos y profesionales de apoyo	2,88	5,79	11,96	9,34
Empleados de tipo administrativo		10,63	8,49	8,63
Trabajadores servicios restauración y personales	13,53	10,75	9,48	10,16
Trabajadores servicios de protección y seguridad		0,97	1,50	1,23
Dependientes de comercio y asimilados	10,40	9,13	7,61	8,29
Trabajadores cualificados agricultura y pesca	7,75	2,43	3,24	3,27
Trabajadores cualificados construcción	16,70	10,46	10,02	10,60
Trabajadores cualificados industria extractiva, metalurgia,.	5,29	8,64	5,33	6,41
Trabajadores cualificados industria artes gráficas, textil,.	2,86	5,85	3,58	4,28
Operadores instalaciones industriales, montadores,..	4,14	4,60	5,76	5,27
Conductores y operadores maquinaria móvil	5,46	4,03	4,51	4,42
Trabajadores no cualificados en servicios	3,22	5,15	4,12	4,40
Peones	23,47	12,36	7,30	10,02

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y Elaboración propia.

### 2.3.2. Agencias Privadas y ETT,s

Con un tiempo de estancia que supera la década se instalaron en el ordenamiento jurídico de la gestión del empleo las Agencias privadas para contribuir a facilitar la incorporación al trabajo de toda la población activa. Se trata de entidades que colaboran con el INEM<sup>15</sup> para, como se describe en sus fines, ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo, y a los empleadores a la contratación de trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades.

Más nominativamente que con presencia real en la gestión del empleo, varias agencias compiten por la eficacia del ajuste del mercado de trabajo castellano y leonés. Frente a los 59.109 jóvenes inscritos en las oficinas del INEM, sólo encontramos a 9.361 que lo están en las Agencias privadas. Este 11,6%, evidencia la reducida intervención de estos organismos en la promoción del empleo.

El intervalo de edad que mayor grado de confianza presenta en la gestión de estas agencias privadas es, al igual que en el caso del INEM, el que comprende de los 20 a los 24 años, pero

donde alcanza cifras verdaderamente preocupantes es en el grupo de los 16 a los 19 años, en el que sólo el 6,3% se encuentra inscrito, como puede verse en la Tabla 2.9:

**TABLA 2.9.- Inscritos en Agencia de Colocación**

	<b>Grupo de edad</b>		
	<b><u>De 16 a 19</u></b>	<b><u>De 20 a 24</u></b>	<b><u>De 25 a 29</u></b>
Sí	6,32	12,74	11,62

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y Elaboración propia

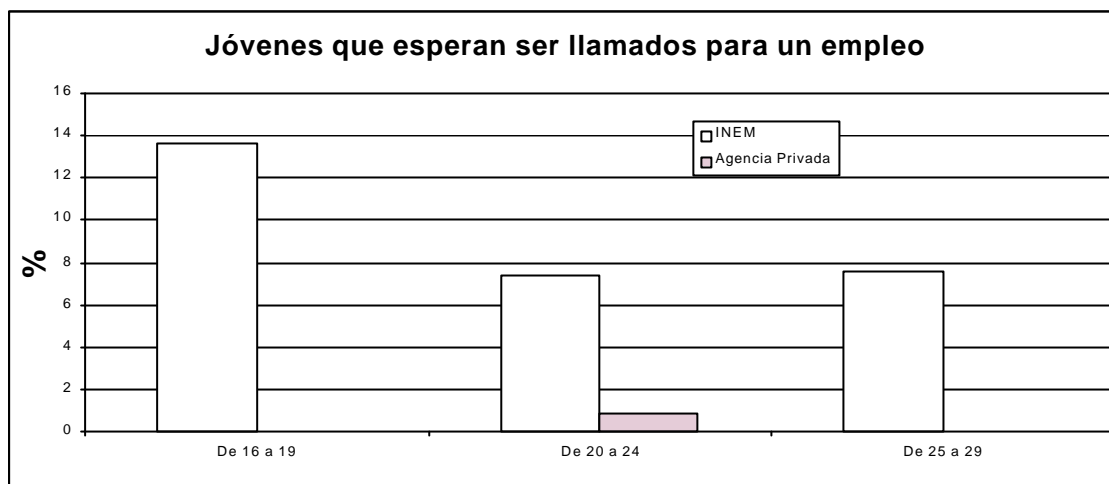
El bajo nivel de confianza en la gestión de las Agencias privadas de colocación tiene su más fiel reflejo en que solamente el 0,36% de los inscritos esperan ser llamados. Tan reducida cifra, que puede ser asimilable a una respuesta nula, contrasta con la esperanza que alienta el INEM que, a pesar de ser baja (8,08%), es considerablemente más alta que la que acabamos de reseñar, y que en el caso de los más jóvenes alcanza el 13,58% ( INEM). Las respuestas en los otros intervalos de edad (todas por debajo del 10%) deberán encontrar su explicación en la concurrencia de al menos dos factores: El primero es que a la edad de los 20 años la experiencia ha convencido al parado de lo poco solvente de su esperanza; y segundo, la concentración de jóvenes en un número reducido de ocupaciones, a la que puede añadirse la inadecuación de las preparaciones (un 9,9% de los jóvenes tiene solamente educación primaria), las condiciones de los contratos que se ofertan y la propia dinámica burocrática que se despliega. En su conjunto la concurrencia de todos estos factores llevan a la desesperanza a medida que se incrementa el número de meses pasados como demandante inscrito.

Comparativamente las diferencias quedan de manifiesto en el siguiente gráfico:

---

<sup>15</sup> Ver Capítulo 3.

## Gráfico 2.6



FUENTE: EPA, II Trimestre de 2002 (INE) y elaboración propia

Las Empresas de Trabajo Temporal constituyen otra de las opciones ensayadas para el mismo fin, pero contienen caracteres diferenciales. Como se indica en la normativa específica que regula el trabajo temporal y en el artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores, su actividad consiste en poner a disposición de una empresa usuaria trabajadores con carácter temporal, estableciéndose, en consecuencia, una relación triangular en la que participan la empresa arrendadora, la empresa arrendataria y el trabajador. La coparticipación de esta triada de elementos supuso modificaciones normativas en la relación de trabajo que tuvieron (y aun tienen) notables repercusiones, sobre todo porque, el trabajador cedido para prestar servicios temporales, se somete a la dirección de la empresa arrendadora, superponiendo los planos jerárquicos de la producción y de la relación económica que hasta este momento habían permanecido integrados en la relación empresa - trabajo.

Desde una perspectiva estrictamente formal no puede ser considerada una estrategia para salir del paro dado que se trata de población empleada, pero en la consideración de los trabajadores quedan componentes residuales que sitúan el contrato en las ETT como un escalón difuso del empleo debido a que la variabilidad y la rotación de contratos impiden situar a estas empresas dentro del núcleo fundamental del empleo estable y dotado de buenas condiciones de trabajo.

Como puede verse a continuación el volumen de trabajadores que ha sido contratado por las ETT es significativamente pequeño, su desglose por edades pone de manifiesto que únicamente las edades intermedias (20 -24 años) conceden alguna relevancia a la repercusión de este empleo con arreglo al contenido general, desde luego muy alejado de los 142.884

contratos que el INEM ha gestionado para ese mismo intervalo de edad. La distribución por los grupos de edad se desarrolla como muestra la tabla 2.10:

	<b>Grupos de edad</b>		
	<b><u>De 16 a 19</u></b>	<b><u>De 20 a 24</u></b>	<b><u>De 25 a 29</u></b>
Porcentaje de jóvenes contratados	1,50	4,33	2,31

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia.

Otro conjunto de acciones que se emprenden para lograr el empleo consiste en una promoción de carácter personal (o inducida por instituciones o personas ajenas) cuyos efectos son diversos y es desigual su eficacia. Veamos algunas de las más relevantes:

Consultar las ofertas (1) que se producen en el mercado de trabajo a través de los medios de masas. Esta es la acción a la que con mayor frecuencia recurren los jóvenes (35,21%). Las ofertas que se difunden a través de medios tales como prensa, radio, internet, ponen de manifiesto un grado de interés, previsión y planificación que incluye costes para la empresa anunciante, a la vez que obliga a tener previstos unos requisitos que deben cumplir los oferentes de mano de obra y a proporcionar unas condiciones explícitas de trabajo. En general, son ofertas que encierran o cierta estabilidad en el empleo o que son difíciles de cubrir, razón por la que quedan excluidos todos los trabajos que recogen una gran temporalidad, de peonaje o de baja cualificación. Los jóvenes de 16 a 19 años con un 23,47% de ocupación en puestos de peonaje y de menores estudios (el 9,9% posee instrucción elemental) son los que menos consultan las ofertas publicadas por estos procedimientos.

Pero consultar no es una acción suficiente, es sólo el primer paso de un largo recorrido que tiene su inmediata continuación en la respuesta a la oferta. Contestar un anuncio o publicar la propia demanda (2) si no se ha encontrado una que cumpla la propia expectativa de trabajo no es una acción pasiva sino que por parte del sujeto debe canalizar su perspectiva laboral, elaborando su historial laboral y anticipando las condiciones bajo las que desearía ser contratado. En definitiva, el propio sujeto racionaliza, gestiona y se postula como candidato a la oferta publicada, lo que reduce notablemente el número de jóvenes que emprenden este camino, siendo aproximadamente un tercio de los que consultan las publicaciones. Estar comprometido en el proceso propio de ajuste al trabajo mediante entrevistas (3) u otro tipo de contacto con la empresa significa más implicación y en consecuencia supone reducir aún más

las cifras de los jóvenes participantes. Véanse en este sentido los datos que se desglosan en la tabla 2.11:

**TABLA 2.11.- Estrategias personales para la búsqueda de trabajo**

	Grupo de edad		
	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
(4) Espera resultados anteriores	5,78	10,80	11,22
(2) Ha puesto o contestado anuncios prensa, radio, TV, internet,...	5,29	13,17	15,35
(1) Ha consultado ofertas en prensa, radio, TV, internet,...	22,88	34,75	37,87
(3) Examen o entrevista	0,99	3,84	9,13
(3) Contacto con empresarios	19,96	41,77	38,92

FUENTE: EPA, II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia.

Además de la eficacia que ya habíamos mencionado de la red familiar o de afinidad en la búsqueda de empleo, debemos ahora añadir que esta misma se ha mostrado como un excelente reductor de costes de localización y movilización en el acceso a un puesto de trabajo. La formalización en la cobertura de algunos puestos muy específicos por sus requisitos de cualificación, hace que aún incida más en esta estrategia cuando se trata de ocupar zonas bajas o medias en la estructura ocupacional, aunque su eficacia se extiende para la primera inserción cuando la persona que la utiliza ha estado ya empleado, resulta también un buen instrumento.

En Castilla y León el porcentaje de jóvenes que utiliza alguno de sus niveles tiene la siguiente distribución:

**TABLA 2.12.- Red de afinidad**

	Grupo de edad		
	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
Consulta con familiares, amigos, sindicato,...	32,65	44,42	46,10

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia.

Que, como puede apreciarse, indica un elevado grado de confianza en la eficacia al ser utilizada por casi la mitad de la población, con independencia de que este procedimiento se emplea compatibilizándolo con otras posibilidades.

Cuando el perfil profesional elegido es singular y no existen ofertas que se adecúen, o cuando la opción es el autoempleo deben recorrerse otros caminos cuyo efecto es también dividir el



mercado de trabajo joven. Se trata de acciones específicas que, en casos, pueden ser alternativas para ensayos anteriores no coronados por el éxito. Vamos a concentrar en este conjunto de acciones todas las que implican una especial decisión.

La primera de ellas, encaminada hacia el autoempleo, comienza con la búsqueda del objeto y los medios materiales para conseguir llevar a cabo una idea empresarial. En este caso, encontramos solamente al 0,6% de jóvenes (25-29 años) que está buscando financiación o licencias para establecerse por cuenta propia, y al 0,2% que busca terrenos o maquinaria para igual propósito. Tan reducidas cifras no permiten pensar en un repunte de la iniciativa empresarial, ni que ésta haya calado entre las formas que los jóvenes castellano-leoneses se plantean para insertarse productivamente.

La segunda consiste en acudir a las llamadas al empleo que realizan las distintas administraciones para cubrir los puestos de trabajo que generan, y que como paso previo inmovilizan a los jóvenes en la preparación de la correspondiente oposición. En esta opción la concurrencia de población es mayor que en el caso del autoempleo y la misma abarca, con distinta incidencia, todos los grupos de edad.

La tabla siguiente da cuenta en la distribución del porcentaje de jóvenes en el proceso.

	<b>Grupo de edad</b>		
	<b><u>De 16 a 19</u></b>	<b><u>De 20 a 24</u></b>	<b><u>De 25 a 29</u></b>
Porcentaje que prepara oposiciones	1,57	4,33	10,47

FUENTE: EPA.II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia

En situación de "espera" se contabiliza una parte importante de la población. El proceso de realización de una oposición y mientras se resuelve el conjunto de las pruebas, se hace pública la decisión o se incorporan definitivamente al puesto conseguido, transcurre un periodo de tiempo connotado por la inactividad. Es comparativamente apreciable la relación entre la edad del joven que realiza oposiciones y la situación de espera a la que se somete. El intervalo de edad superior (25 - 29) como principal fuente de mano de obra para las escalas superiores de la administración se corresponde con el nivel más reducido de situación "en espera". Bien es cierto que la proporción resultante de 10:1 es una relación habitual de opositores por puesto ofrecido y que puede interpretarse como el nivel de éxito y, en consecuencia, se corresponde con los jóvenes con promesa cierta de ocupar un puesto de trabajo en cualquiera de las

administraciones del estado. El grupo de edad de (20 - 24) obtiene unos valores muy similares a los anteriores, entre el nivel de opositores y la situación de "en espera". Pero donde realmente resulta más sorprendente la espera inducida es en el grupo de edad más joven, en el que la proporción (reducida) de opositores coincide con la interrupción de acciones ante la expectativa generada por el simple hecho de opositar.

La inactividad vuelve a hacerse patente cuando se esperan resultados de "otras acciones" emprendidas. No cabe duda que el esfuerzo que debe hacerse para localizar y posteriormente postularse como candidato a un puesto de trabajo es muy importante, de manera que una vez realizado y ante una expectativa de éxito, se abandonen la alertas para seguir manteniéndose activo en la búsqueda de trabajo. Es un *impasse* que traduce una necesidad de ahorro de iniciativas propiciado por la autojustificación de hacer lo necesario para salir del paro.

En total, en esta situación se encuentra un conjunto importante de jóvenes como se ve en la tabla 2.14:

	Grupo de edad		
	<u>De 16 a 19</u>	<u>De 20 a 24</u>	<u>De 25 a 29</u>
Espera resultados anteriores	5,78	10,80	11,22
Espera resultados oposición	1,38	0,36	0,91

FUENTE: EPA, II trimestre 2002 (INE) y elaboración propia

Por ultimo, se contabiliza un grupo de jóvenes (2,18%) que no se encuentra realizando ningún tipo de acción encaminada hacia el empleo. Su distribución es irregular teniendo especial incidencia en el intervalo de los 16 a los 19 años, en el que encontramos al 4,56% y entre los 25 y los 29 años la cifra es de 3,22%. El reflejo muestra una actitud quizá desencantada pero sobre todo poco activa que encuentra el menor exponente en el intervalo de los 20 y los 24 años, que con un 0.37% contribuye escasamente a la inactividad, escepticismo o desconfianza.

### **CAPÍTULO 3. LA GESTIÓN DEL EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN. LOS MEDIOS PROPIOS QUE SE UTILIZAN POR LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.**

#### **3.1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Una de las reformas legislativas más ambiciosas hecha en España desde la aprobación de la Constitución de 1978 y del Estatuto de los trabajadores de 1980, ha sido la denominada “*Reforma del Mercado de Trabajo*”, en el año 1994<sup>1</sup>, que trajo consigo la supresión del monopolio del INEM y la Admisión de las Agencias de Colocación (en adelante, AC) sin fines lucrativos. Esta reforma supuso la descentralización del mercado de trabajo<sup>2</sup> y la opción por un servicio de empleo mixto, al permitir la intervención de las AC junto al INEM, pudiéndose acudir a uno u otro, o bien “pasar” directamente de ambos; se produce en España un nuevo escenario en materia de intermediación laboral con un marco jurídico que permite que entidades diferentes al INEM puedan mediar en el mercado de trabajo, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Para que esto fuera posible se modificó el artículo. 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, que prohibía las AC. Estas agencias fueron objeto de desarrollo por el RD 735/1995, de 5 de mayo. La reforma en este punto, vino justificada por la Ley 10/1994, en cuya Exposición de Motivos se nos habla de “*mejorar los servicios públicos de empleo, primando su eficacia sobre inútiles cargas burocráticas*”, y de que “*los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada*

---

<sup>1</sup> La reforma abarcó aspectos sustantivos, procesales y administrativos, que afectaron, tanto a las relaciones individuales como a las relaciones colectivas. Estaba compuesta de cuatro leyes distintas:

1.ª) La ley 10/1994, de 19 de mayo (BOE de 23 de mayo), de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (procedente del Real-Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, reformado en algunas cuestiones), dio nuevo tratamiento normativo al sistema de colocación, a la contratación formativa, al contrato a tiempo parcial y a los Programas de fomento del empleo.

2.ª) La Ley 11/1994, de 19 de mayo (BOE, de 23 de mayo), que modificó determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3.ª) La Ley 14/1994, de 1 de junio (BOE, de 2 de junio), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

4.ª) La Ley 14/1994, de 19 de mayo (BOE, de 20 de mayo), que incluyó la disposición adicional cuarta –“*los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley*”- en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Sobre la reforma del año 1994, Vid, entre otros, VALDÉS DAL-RÉ, F., dir (1994): *La Reforma del Mercado de Trabajo*. Lex Nova, Valladolid; y SALA FRANCO, T (1994): *La Reforma del Mercado de Trabajo*. CISS, Valencia.

<sup>2</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F (2000): “La descentralización del mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm, 12, págs. 1-10.

*requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo”* .A esto se añadía que ,en el último año, más del 90 por 100 de los casos de contratación se gestionó por vía directa y no a través del INEM<sup>3</sup>. Esta modificación legislativa ha permitido la colaboración en la intermediación laboral, y por tanto, la coexistencia de organismos como el Servicio Regional de Colocación de Castilla y León (en adelante, SRC). Nuestra región ha sido una de las primeras Comunidades, junto a Cataluña, Galicia, País Vasco y Andalucía, que optó por participar en esta nueva situación.

Castilla y León ha asumido las competencias de gestión, llevadas a cabo anteriormente por el INEM, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación<sup>4</sup>. El traspaso de funciones y servicios tuvo efectividad a partir del 1 de enero de 2002. La Junta de Castilla y León, dentro de su ámbito territorial, se ha hecho cargo, entre otras competencias, de las funciones de ejecución, en materia de intermediación laboral y de la autorización de las AC, cuyo ámbito de actuación no supere el del territorio de la Comunidad. Por este motivo, la actuación de la Junta de Castilla y León como AC sin fines lucrativos a través del SRC, va ser fugaz, breve en el tiempo (alrededor de cinco años), al haberse creado el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (en adelante, SPE), tras la aprobación de la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León<sup>5</sup>. Esta norma es fruto del consenso alcanzado entre los Interlocutores Sociales y la Administración Regional, al amparo del Acuerdo firmado el 29 de enero de 2003. El SPE configura como un organismo autónomo por ley, tiene personalidad jurídica y plena capacidad de obrar y estará adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral. Entre las finalidades y funciones del SPE está la de gestionar las políticas activas de empleo, orientadas al pleno empleo estable y de calidad; por otra parte, uno de los principios de actuación es la colaboración con el Servicio Público de Empleo estatal. Uno de los objetivos que se marca el recién creado SPE es el aumentar los servicios de intermediación laboral para conseguir el

---

<sup>3</sup> Por eso no es de extrañar que en el Dictamen del Consejo Económico y Social, “Sobre reforma del mercado de trabajo” realizado en 1993, se afirmara lo siguiente: “*El funcionamiento de nuestro servicio público de empleo es a todas luces deficiente, y no alcanza a servir siquiera al ocho por ciento de las colocaciones que anualmente se producen*”. *Relaciones Laborales.*, núm, 1, 1994, pág, 94.

<sup>4</sup> Traspaso de competencias que se ha realizado tras la aprobación del RD 1187/2001, de 2 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el INEM en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE, de 22 de noviembre de 2001).

<sup>5</sup> Aunque la norma que aprueba el SPE entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOCyL –se publicó el lunes, 14 de abril de 2003- su efectividad está condicionada a la entrada en vigor de su Reglamento de desarrollo, que tendrá que aprobarse en el plazo máximo de seis meses desde la vigencia de la Ley. A su vez, la

descenso del índice de desempleo frente al número de ofertas de empleo no cubiertas. Para ello se creará un Observatorio Regional de Empleo con el fin de orientar las políticas activas a desarrollar tanto a nivel sectorial como territorial, contando con la colaboración de los Agentes Económicos y Sociales y de las Corporaciones Locales. En definitiva, teniendo presente la asunción de los objetivos europeos del empleo, el SPE ofrecerá un conjunto de servicios como son: intermediación, formación y fomento del empleo.

Las observaciones descritas nos sirven de guía para realizar el análisis de la intermediación laboral llevada a cabo por la Junta de Castilla y León a través del SRC desde su creación hasta finales del año 2002. En primer lugar veremos el régimen jurídico de las AC establecido en el Real Decreto 735/1995, y finalizaremos con el estudio y funcionamiento del SRC y los Centros Asociados (en adelante, CA).

### **3.1.1. Las Agencias de Colocación: régimen jurídico**

El artículo 16.2 del Estatuto del Trabajador permite la existencia de AC sin fines lucrativos tras la celebración de un Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo y las Entidades que pretendan participar en la intermediación del mercado de trabajo, previo informe del Consejo General del INEM. Dicho precepto ha sido desarrollado por el Real Decreto 735/1995, cuyo Título Primero versa sobre el régimen jurídico de las AC<sup>6</sup>. Teniendo en cuenta las previsiones que sobre las AC realizan ambas normas, analizaremos la regulación que sobre las AC efectúa nuestro ordenamiento jurídico.

Las AC podemos **definirlas** como aquellas Entidades –personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza<sup>7</sup>–, que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo – ya sea el

---

ley señala en su disposición adicional tercera que en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor, se extinguirá el SRC.

<sup>6</sup> Norma estructurada de la siguiente manera: consta de dos títulos, una disposición adicional y tres finales. El Título Primero, que abarca desde el artículo 1 hasta el 17, está dedicado a regular las agencias de colocación, dividido en tres capítulos, estableciendo en su capítulo primero, las disposiciones generales, en el segundo, las relaciones entre los sujetos de la intermediación laboral y el tercero lo dedica al procedimiento sobre la concesión, renovación y extinción de la autorización.

Título Segundo, desde el artículo 18 hasta el 27, se dedica a los Planes de servicios integrados para el empleo, se divide, a su vez, en tres capítulos: el Primero, referente a disposiciones generales; el Segundo, de los convenios; y el Tercero, sobre los Derechos y Obligaciones.

<sup>7</sup> Así en principio, cualquier persona física o jurídica puede ser AC. Las dudas de su posibilidad se plantean cuando una empresa, en sentido mercantil del término, deseara constituirse en AC, ante la probabilidad de no actuar de manera objetiva en la intermediación laboral. En el mismo sentido, ESCUDERO RODRIGUEZ, R y MERCADER UGUINA, J R. (1995): “Las agencias de colocación y los servicios integrados de empleo. La aplicación de nuevas medidas técnicas a la gestión de la Seguridad Social. La selección de personal en la Administración Pública”. *Relaciones Laborales*, núm. 14, págs. 81-115.

INEM, o la respectiva Comunidad Autónoma que tenga asumidas competencias en esa materia- en la intermediación en el mercado de trabajo, con la *“finalidad de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades”*.

La colaboración para que sea efectiva precisa de una **autorización**, que culmina con la firma de un Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo y la persona física o jurídica que desee actuar como intermediario entre el trabajador que busca empleo y el empleador que le ofrece.

Nota esencial para que actúe un sujeto como AC es que de su actuación de intermediación en el mercado de trabajo no obtenga ninguna ganancia o provecho, las AC deben *“carecer de fin de lucro”*, como indican tanto el artículo 16.2 ET y el artículo 2.1 RD 795/1995. Esto no impide que repercutan los gastos ocasionados por la prestación del servicio, al empresario o al trabajador<sup>8</sup>, y que a tal fin se consideran servicios prestados *“la oferta o presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir existentes en las empresas”*; gastos en que haya incurrido para buscarle empleo, incluido el trabajo que se realiza con tal finalidad (tiempo invertido, actividades realizadas... etc), independientemente que la gestión finalice con la celebración de un contrato de trabajo, o condicionar el pago de la remuneración al logro de la efectiva contratación.

Su actividad de colaboración debe de *“garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo”*, en su ámbito de actuación; debiendo tratar al trabajador y al empleador que solicita sus servicios, *“sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y las prácticas nacionales, tales como la edad o la discapacidad”*<sup>9</sup>, debiéndose admitir cualquier demanda y oferta que se presente.

---

<sup>8</sup> Previsión que concuerda con el art. 7 del Convenio OIT N° 181 sobre Agencias de Empleo Privadas: *“Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. No obstante, en interés de los trabajadores afectados la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, podrá autorizar excepciones al respeto, pero siempre en relación con determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas”*.

<sup>9</sup> En similares términos se expresan el art. 14 de la Constitución, el art. 16.2 del ET y el art. 2.2 del RD 795/1995. A su vez, el art. 5.1 del Convenio N° 181 de la OIT, obliga a los Estados miembros que velen porque se cumpla por parte de las agencias de colocación el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo

Como las AC pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, sin necesidad de que se dediquen de forma exclusiva a colaborar en la actividad de intermediación, se imponen una serie de **obligaciones de tipo financiero**, cuya finalidad no es otra que cumplir con la ausencia de ánimo de lucro, especialmente cuando se compatibilice la colaboración con cualquier otra actividad industrial. Por esto, estarán obligadas a llevar contabilidad separada, cuenta bancaria independiente donde se reflejarán los gastos e ingresos derivados de su actividad y someterse a auditorias de cada ejercicio anual<sup>10</sup>, donde se reflejará la idoneidad, racionalidad de las cuantías y el equilibrio de gastos e ingresos.

La firma del **Convenio de Colaboración** entre el Director General del INEM, o el órgano autonómico correspondiente y la entidad interesada en funcionar como AC, debe circunscribir su ámbito de actuación territorial y funcional a lo que se determine en el correspondiente Convenio, que culmina el proceso de autorización iniciado a instancia de parte. Contendrá las obligaciones y derechos asumidos por ambas partes, que deberán ser efectuadas en los plazos y términos estipulado en el Convenio<sup>11</sup>, con el apoyo de los servicios informáticos. Cada agencia va a poseer un número de autorización, que sirve para identificarle como centro colaborador con el INEM en la intermediación del mercado de trabajo. El SPE estará obligado

---

<sup>10</sup> A estas auditorias, conforme al art. 71 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, “*les será de aplicación la normativa vigente, especialmente contenida en la Ley 19/1988, de 12 de julio, y su Reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 1636/1990, de 20 de diciembre*”.

A su vez se dispone que el INEM “*una vez recibidos los informes de auditorias realizados por personas físicas o jurídicas inscritas en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, informará de los mismos al Consejo General del INEM*”.

<sup>11</sup> El art. 7 del RD 795/1995, obliga a las agencias de colocación en relación con el INEM a lo siguiente:

“1. Remitir al Instituto Nacional de Empleo los datos de los solicitantes de empleo que hayan requerido sus servicios, a efectos del cumplimiento, por parte de los mismos, de la obligación de inscripción en dicho Instituto (salvo los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo, según dispone el art. 10.2 del RD795/1995. A su vez se les permite utilizar los servicios prestados por una agencia de colocación).

2. Comunicar al INEM las bajas que se vayan produciendo entre sus usuarios solicitantes de empleo.

3. Poner en conocimiento del INEM las ofertas de trabajo que hayan recibido de los empleadores, indicando las altas, las que están en proceso y las finalizadas. Respecto a los solicitantes de de empleo, en relación con las ofertas que se gestionen, las agencias comunicarán la siguiente información:

a) Trabajadores enviadas a las empresas

b) Trabajadores que hayan declinado presentarse a las empresas, con vacantes no cubiertas.

c) Trabajadores que hayan rechazado los puestos de trabajo vacante, con exposición de los motivos de rechazo.

d) Trabajadores rechazados por las empresas, con exposición de los motivos del rechazo.

e) Trabajadores contratados.

4. Comunicar al INEM los rechazos de los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo, con información sobre el empleo ofrecido y las causas de su no aceptación. (A los efectos de los arts. 213.b) L.G.S.S. de1994 y 46 de la L.I.S.O.S.).

5. Hacer constar, en los términos que se indiquen por el INEM, la condición de autorizada y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre”.

a dar información entre “sus” usuarios de la existencia de AC a las cuales podrán acudir a solicitar empleo, advirtiéndoles que deberán sufragar los gastos que ocasione dicha actividad. Este hecho puede “*alejar*” a más de un usuario, a la hora de solicitar los servicios que ofrece la AC, frente a la gratuidad de las Oficinas de Empleo del INEM.

La solicitud de autorización presentada por “*la persona física o jurídica correspondiente*”, inicia el **procedimiento para la concesión de la autorización** como AC<sup>12</sup>. Cuando la resolución sea afirmativa, irá seguida de la firma de un Convenio de Colaboración entre el representante legal de la entidad solicitante y el Director General del INEM, o el órgano autonómico correspondiente, en caso contrario, si se deniega la solicitud, la resolución deberá estar debidamente motivada. La duración máxima de este procedimiento no va más allá de 6 meses desde que entrara la solicitud en los Registros del INEM, y si transcurre este plazo sin haberse firmado el pertinente Convenio de Colaboración o recaído resolución, deberá entenderse la solicitud como desestimada. En este caso se puede interponer recurso de alzada tanto contra la Resolución o la firma del Convenio de Colaboración que puso fin al procedimiento de autorización.

**La duración** de la autorización inicial como sujeto colaborador en la intermediación del mercado de trabajo es de un año a partir de la firma del Convenio. Podrá concederse prórroga por otro año más de autorización, siempre que se solicite por escrito, con una antelación mínima de dos meses y máxima de tres, antes de que finalice la autorización inicial.

Por último, la norma enuncia posibles **causas de extinción** que van a dar por finalizada la autorización para actuar como AC previa resolución motivada de quien la concedió. Dichas causas obedecen a motivos objetivos, bien la mera “*finalización del plazo concedido*”, bien por circunstancias subjetivas de naturaleza unilateral o derivadas del mutuo acuerdo:

---

<sup>12</sup> En el modelo oficial de solicitud, debidamente cumplimentado, deberá hacerse constar los siguientes datos: identificación del solicitante, denominación y domicilio de la entidad, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, ámbito territorial y profesional en el que se pretende actuar. Según las previsiones contenidas en el art. 11 del RD735/1995, a la solicitud se acompañará Memoria-Proyecto técnico de gestión con los siguientes apartados:

- Ubicación y descripción de los locales donde vaya a desarrollarse su actividad
- Previsión del volumen de usuarios a atender y servicios a prestar.
- Instalaciones, mobiliario y recursos materiales.
- Previsiones de dotación de personal.
- Métodos e instrumentos de trabajo.
- Presupuesto de gastos e ingresos con especificación de la remuneración a percibir del empleador o de los trabajadores por cada servicio prestado.
- Documentación de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social o de carecer de las mismas.



*“incumplimiento del INEM de las estipulaciones contenidas en el Convenio, a instancia de la Agencia; incumplimiento de la Agencia de los requisitos recogidos en el Real Decreto o de las estipulaciones recogidas en el Convenio; mutuo acuerdo y causas que se establezcan expresamente en el Convenio de Colaboración”* ; esta última causa va a funcionar como “cajón de sastre”, al abarcar cualquier incumplimiento de los requisitos convencional o legalmente establecidos<sup>13</sup>, debiendo asumir la AC las responsabilidades que se pudieran derivar frente a sus usuarios a consecuencia de su extinción<sup>14</sup>.

### **3.1.2 El Servicio Regional de Colocación**

Fruto del Diálogo Social entre la Comunidad Autónoma de Castilla y León y los Agentes Sociales (UGT, CCOO y CECALE), fue el Acuerdo firmado el 17 de junio de 1997, donde se pactó la creación de un Servicio Público Regional de Colocación<sup>15</sup>, *“que actúe en la intermediación laboral, y que permita conocer la situación real del mercado laboral”*<sup>16</sup>. Este acto por sí solo no era suficiente, ya que según hemos señalado en páginas anteriores, para que una Entidad, en este caso la Junta de Castilla y León, pudiera funcionar como AC sin fines lucrativos, llevando a cabo la tarea de intermediación en el mercado de trabajo en el territorio castellano y leonés, es necesario que fuera autorizada por el Director General del INEM previo informe favorable del Consejo General, acto que culmina con la celebración de un Convenio de Colaboración.

Así, el 2 de febrero de 1998 se firmó el Convenio de Colaboración entre el INEM y la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, y el SRC adquirió la condición de AC con la

---

<sup>13</sup> Comprendería situaciones como las siguientes: traspasar el ámbito funcional y territorial acordado en el Convenio de Colaboración; incumplir la prohibición de subcontratación de los servicios objeto de la autorización concedida, no enviar la información legal y convencionalmente estipulada al INEM en los plazos estipulados. En este sentido, ESCUDERO RODRIGUEZ, R y MERCADER UGUINA, J.R.: “Las agencias de colocación...”, cit., pág. 97.

<sup>14</sup> En el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprobó el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, artículo 7, las agencias de colocación aparecen como sujetos responsables ante el incumplimiento de las obligaciones que se indican en su legislación específica. A su vez, se penaliza por ser considerada infracción muy grave, según el art. 16: *“Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación ras la finalización de la autorización o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo”*.

<sup>15</sup> Vid, AMBRÓS, J.A.(2000): “El Servicio Regional de Empleo de Castilla y León”. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Lex Nova, Valladolid, págs. 381 y ss.

finalidad de intermediar en el mercado de trabajo, con el objeto de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados a sus necesidades. Todas las previsiones mencionadas en páginas anteriores sobre las AC han sido transcritas en dicho Convenio.

Es preciso resaltar de lo estipulado en el Acuerdo, cuyo texto íntegro se encuentra en el ANEXO PRIMERO, lo siguiente:

1. En principio, como ordena el art. 14 del RD 735/1995, la duración del SRC fue de un año a partir de su firma. Actualmente, aunque la autorización ya tenía el carácter de indefinido, tras la aprobación de la Ley que crea el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y en virtud de lo dispuesto en su Disposición Adicional Tercera, su duración no puede ir más allá de 12 meses desde la entrada en vigor de la Ley.
2. Su ámbito de actuación funcional y territorial, coincide con el territorio que comprende las nueve provincias que forman Castilla y León.
3. Su actuación debe respetar el principio constitucional de no discriminación en relación con los solicitantes, tanto demandantes de empleo, como con los oferentes de ofertas de trabajo.
4. El servicio que presta el SRC será gratuito, aunque podría sufragar los gastos que ocasiona la labor de intermediación cobrando al empresario o al trabajador; lo que supondrá un aliciente para los usuarios, y una desventaja para el resto de AC que actúen en el ámbito idéntico del SRC y “cobren” por los servicios prestados.

Diversas normas autonómicas<sup>17</sup> han desarrollado lo estipulado en el Convenio de Colaboración, y del estudio de las mismas a continuación se analizan **los objetivos y el funcionamiento del SRC.**

---

<sup>16</sup> Según indica la Exposición de Motivos de la Orden de 20 de abril de 1998 (BOC y L, 28 de mayo, pág, 4840), de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se regula el funcionamiento del Servicio Regional de Colocación.

<sup>17</sup> La normativa de la Comunidad Autónoma de Castilla y León referente al SRC es la siguiente:

1. Orden de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, de 20 de abril de 1998, por la que se regula el funcionamiento del Servicio Regional de Colocación (BOCyL, de 28 de mayo de 1998)
2. Orden de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, de 5 de octubre de 1998, por la que se modifica la de 20 de abril de 1998 (BOCyL, de 9 de octubre de 1998).
3. Orden de 16 de noviembre de 1999, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 20 de abril de 1998, por la que se regula el funcionamiento del Servicio Regional de Colocación (BOCyL, de 13 de diciembre de 1999).
4. Orden de 29 de noviembre de 1999, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crean y regulan nuevos ficheros automatizados de datos de carácter personal en la Consejería de Industria, Comercio y Turismo (BOCyL, de 13 de diciembre de 1999).

Con carácter general, el **objetivo** que se pretende es relacionar ofertas y demandas de forma rápida, a través de un proceso transparente y equitativo que asegure una igualdad de oportunidades a todos los demandantes de empleo, y todos los usuarios puedan utilizar sus servicios.

Esta finalidad se realiza directamente por el SRC, o bien a través de Centros Asociados (CA) interconectados, que van a ser los gestores de una serie de acciones de intermediación en el mercado de trabajo, que a continuación se analizan.

Intermediación que se concreta en las siguientes acciones<sup>18</sup>:

1. Información y direccionamiento.

La información consiste en proporcionar a la persona demandante de empleo los datos necesarios sobre diferentes acciones que realiza el SRC o cualquier otra acción formativa o de empleo<sup>19</sup>.

Y el direccionamiento, pone en contacto a las personas demandantes de empleo con el CA<sup>20</sup>, que gestionará el tratamiento de la demanda de empleo, en función de lo acordado en el respectivo convenio con el SRC.

2. Tratamiento de las demandas de empleo.

Este tratamiento comprende desde la introducción del curriculum vitae<sup>21</sup>, hasta la modificación y renovación del mismo, así como la comprobación de la disponibilidad de la persona demandante de empleo para la oferta en la que saliese como candidata, informando de esta posibilidad a los Servicios Centrales del SRC. Dicha disponibilidad facilita al trabajador

---

5. Orden de 23 de mayo de 2000, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 29 de noviembre de 1999, por la que se modifica la anterior (BOCyL, de 13 de junio de 2000).

6. Orden de 20 de diciembre de 2000, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 20 de abril de 1998, por la que se regula el funcionamiento del Servicio Regional de Colocación (BOCyL, de 28 de diciembre de 2000).

<sup>18</sup> Acciones descritas en los arts. 3 al 6 de la Orden de 20 de abril de 1998.

<sup>19</sup> Pudiendo acudir los usuarios a los siguientes puntos de información: las oficinas de la Dirección General de Trabajo, las Oficinas Territoriales de Trabajo, cualquier Centro Asociado al SRC y las terminales de autoconsulta, así como cualquier otro punto que asigne la propia Consejería.

<sup>20</sup> En este supuesto, la acción de direccionamiento se lleva a cabo a través de los siguientes números de atención al usuario del SRC: 902-20.80.80, para demandantes de empleo, y 902-30.90.90, para oferentes de empleo.

<sup>21</sup> Esta acción comporta, a su vez, la realización de una entrevista individual y personalizada, la comprobación y validación de los datos que contiene el curriculum y los documentos acreditativos aportados por el usuario del servicio.

La entrevista tiene por finalidad ver la adecuación de los datos del curriculum con la relación de ocupaciones a las que opta la persona demandante de empleo y asesorarla sobre esta ocupación u otras alternativas.

el acceso a un puesto de trabajo, ya que acepta un cambio de residencia con el objeto de encontrar trabajo, o bien porque está dispuesto a realizar cualquier otra función dentro de su grupo profesional.

3. Captación y tratamiento de las ofertas de trabajo.

Las acciones precedentes iban dirigidas esencialmente a los demandantes de empleo, ahora la acción se dirige a ayudar a las empresas. La ayuda va desde la definición de puestos de trabajos ofertados, hasta la elaboración del documento de oferta, debiéndose realizar un seguimiento y cierre de la oferta.

4. Intermediación entre la oferta y la demanda.

Si las tres acciones anteriores, según dispone el art. 2 de la Orden de 20 de abril de 1998, podrían ser llevadas directamente por el SRC, o por medio de los CA, esta última acción se la reserva en exclusiva el SRC. Actitud que no carece de lógica, ya que como *“consiste en el cruce de los datos objetivos de la oferta y la demanda para seleccionar las personas más idóneas para ocupar el puesto de trabajo ofertado”*, se dispone en la norma que se cumpla de acuerdo con *“los principios de objetividad, transparencia y no discriminación”* y al consistir en comprobar y validar las precandidaturas presentadas por los CA o el propio servicio, informando a los ofertantes de los candidatos más adecuados.

En la tabla siguiente se refleja la actividad de intermediación facilitada por la Viceconsejería de Trabajo –demandas solicitadas, ofertas presentadas y puestos ofertados a los empresarios que normalmente vienen a ser el doble del número de ofertas presentadas por los empresarios- realizada por el SRC, desde febrero de 1998 hasta diciembre de 2002. No se refleja el número de contrataciones efectivas entre los precandidatos presentados, dato que demostraría la eficacia o ineficacia del SRC como intermediario en el mercado de trabajo.

Los servicios prestados por el SRC o los CA a los demandantes de empleo son en principio por un año, pudiendo ir más allá previa solicitud.

<b>Tabla 3.1 Intermediación del SRC en Castilla y León, desde 02-1998 hasta 12-2002</b>			
	<b>Demandantes</b>	<b>Ofertas</b>	<b>Puestos Ofertados</b>
<b>ÁVILA</b>	2.828	242	477
<b>BURGOS</b>	12.077	1.537	2.362
<b>LEÓN</b>	13.0397	1.605	2.327

<b>PALENCIA</b>	5.072	331	510
<b>SALAMANCA</b>	7.907	669	1.207
<b>SEGOVIA</b>	4.663	729	1.001
<b>SORIA</b>	947	210	351
<b>VALLADOLID</b>	24.384	1.860	3.118
<b>ZAMORA</b>	4.987	907	1.262
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>76.272</b>	<b>8.090</b>	<b>12.615</b>

FUENTE: Viceconsejería de Trabajo. Junta de Castilla y León

### 3.1.3. Los Centros Asociados

El **régimen jurídico** de los CA se encuentra, principalmente, en el Título Segundo de la Orden de 20 de abril de 1998, y en las modificaciones a la misma, efectuadas por las Órdenes de 5 de octubre de 1998<sup>22</sup>, la Orden de 16 de noviembre de 1999<sup>23</sup> y la Orden de 20 de diciembre de 2000<sup>24</sup>; todas ellas dictadas por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

Los CA son aquellas entidades públicas o privadas, que colaboran con la Dirección General de Trabajo en el desarrollo de las acciones del SRC, con un ámbito de actuación relacionado con el mercado de trabajo y que cumplen con unos requisitos materiales y personales determinados<sup>25</sup>, con el fin de que la actividad de colaboración en la colocación que lleva a cabo la Junta de Castilla y León a través del SRC, se efectúe con unas garantías mínimas, y así evitar el posible fraude de aquellos que quieran beneficiarse de la condición de CA al recibir determinadas compensaciones económicas por las acciones realizadas.

Los distintos CA que colaboran con el SRC pueden llevar a cabo solamente una o tres, de las cuatro acciones que comprenden la intermediación en el mercado de trabajo en Castilla y León.

<sup>22</sup> Las principales modificaciones se han centrado en la concreción y desarrollo del procedimiento para la adquisición de centro asociado, así como en la delimitación y ampliación de los derechos y deberes de los centros asociados en aras a configurar, de manera más precisa, su labor de colaboración con el SRC.

<sup>23</sup> Afecta a la vigencia del Convenio de Colaboración y a la eficacia de las posibles prórrogas del mismo.

<sup>24</sup> Modificación que afecta a las cuantías económicas que deben percibir los Centros Asociados, ya que desde el año 1998 no habían sufrido variación alguna.

<sup>25</sup> Según dispone el art. 8 de la Orden de 20 de abril de 1998, deben reunir los siguientes requisitos:

- Contar, como mínimo, con un profesional suficientemente capacitado para realizar las tareas de entrevista y asesoramiento a los demandantes de empleo, así como para el asesoramiento a las empresas introductorias de ofertas.
- Disponer de un local con despacho para atención individual a los demandantes de empleo.
- Disponer de un fax con línea dedicada.
- Disponer de un acceso básico de red digital de servicios integrados.
- Disponer de un ordenador personal, con conexión externa exclusiva a la red digital de servicios integrados y protocolo de comunicaciones TC P/IP.

Al igual que ocurrió con el SRC para que pudiera actuar como AC, aquellas entidades, privadas o públicas, que deseen llegar a ser o funcionar como CA colaboradores en la intermediación en el mercado de trabajo de Castilla y León, deberán solicitarse su **reconocimiento** a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, a través de la Dirección General de Trabajo<sup>26</sup>. El procedimiento finalizará con la firma del Convenio de Colaboración<sup>27</sup>, o bien con la resolución denegatoria si no se cumplen por el solicitante alguno de los requisitos establecidos, o cuando las condiciones y características de aquél no se ajusten a los criterios que sobre distribución geográfica o por especialidades de los centros asociados tuviese la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Esta previsión va a permitir a la Junta de Castilla y León evitar la masificación de centros asociados en una misma provincia o localidad, y así diseñar un mapa de centros asociados estructurado ordenadamente<sup>28</sup>, sin que ello dé lugar a facultades discrecionales a la hora de conceder autorizaciones a las entidades que quieran ser centros CA al SRC.

Aunque el SRC podría obtener una **compensación**, bien del empresario o del trabajador, por la labor de intermediación entre los oferentes y los demandantes de empleo, se adoptó que el servicio fuera gratuito. A su vez, las acciones que pueden llevar a cabo los CA serán sin percibir ninguna retribución económica de los usuarios, pero sí de la Junta y Castilla y León, con el objeto de compensar las acciones que en el ámbito de la intermediación laboral realicen

---

<sup>26</sup> Según indica el art. 1 de la Orden de 5 de octubre de 1998, que modifica el art. 9 de la Orden de 20 de abril de 1998, las solicitudes deberán adjuntar la siguiente documentación:

- a) Documentación acreditativa de representatividad suficiente para firmar la solicitud.
- b) Título legítimo que habilite para la posesión de los inmuebles e instalaciones correspondientes.
- c) Relación de persona o personas que vayan a realizar las tareas de entrevista y asesoramiento a los demandantes y oferentes de empleo.
- d) Licencia municipal de apertura, en su caso.
- e) Número de Identificación Fiscal.
- f) Documento que acredite la válida constitución de la entidad, inscrita en su caso, en el registro correspondiente, y sus normas de funcionamiento.
- g) Declaración del representante de la entidad sobre la percepción de compensaciones económicas de otras Administraciones Públicas por la realización de acciones iguales o análogas.

<sup>27</sup> De acuerdo con lo dispuesto en el art. 88 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

<sup>28</sup> A fecha de 31 de diciembre 2002, hay 155 CA al SRC. 5 en la provincia de Ávila, 21 en Burgos, 31 en León, diez en Palencia, 14 en Salamanca, 8 en Segovia, 6 en Soria, 48 en Valladolid y 12 en Zamora. Aunque la naturaleza de las entidades que se han constituido en CA es variopinta; destacan las Academias Privadas de Enseñanza y los Centros de Formación Profesional. También se han constituido en CA algún Ayuntamiento, como es el caso de Ávila, Ciudad Rodrigo, Iscar y Laguna de Duero; así como alguna Universidad, como es el caso de Salamanca. La información ha sido facilitada por la Viceconsejería de Trabajo.

en colaboración con el SRC. Dichas compensaciones serán abonadas con carácter bimestral previa justificación de las acciones realizadas<sup>29</sup>.

La **duración** del Convenio de Colaboración suscrito entre la Comunidad de Castilla y León y el CA al SRC tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año, independientemente de la fecha en que se firme, prorrogándose, salvo que concurra en alguna causa de extinción, anualmente de forma automática. Dicha prórroga va a estar condicionada a la situación económica por la que atraviese cada año la Comunidad Autónoma de Castilla y León, reflejada en los Presupuestos Generales. De modo, que la continuidad en la colaboración de los CA al SRC, como no es de extrañar al recibir compensaciones por las acciones de intermediación, va a estar ligada a la disposición de las “arcas” de la Junta de Castilla y León.

Las **causas de extinción** se asemejan a las vistas anteriormente para las AC; así, el mutuo acuerdo de los participantes, la expiración del tiempo de duración acordado y la extinción a instancia de cualquiera de las partes por incumplimiento de la otra<sup>30</sup>, darán por finalizado el

---

<sup>29</sup> En el art. 1 y 2 de la Orden de 20 de diciembre de 2000, que modifican respectivamente los arts. 15 y 16 de la Orden de 20 de abril de 1998, se establecen las compensaciones económicas por acción:

Art. 15: Por acciones de captación de oferta, el centro asociado recibirá una compensación de cuatro mil pesetas (4.000 Ptas), por oferta captada, tramitada y cerrada para la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

Artículo 16: Por las acciones de tratamiento de la demanda de empleo. Para la realización de las acciones de tratamiento de las acciones de empleo en el ámbito establecido en el art. 4, el centro asociado recibirá las siguientes compensaciones:

- Tres mil pesetas (3.000 Ptas), por curriculum introducido, válido e incorporado por los centros asociados al SRC.
- Cuatrocientas pesetas (400 Ptas), por comprobación de disponibilidad de los demandantes para la oferta en que saliesen como candidatos, dentro del plazo fijado por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.
- Cuatrocientas pesetas (400 Ptas), por modificación efectuada en aquellas secciones del curriculum que se establezcan. A estos efectos, no se considerarán como modificaciones las correcciones de errores imputables al centro.

<sup>30</sup>Tanto la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, como el CA, con la firma del Convenio de Colaboración, se comprometen a una serie de obligaciones.

Así, la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, facilitará al CA, los manuales y tablas de ayuda necesarios para el tratamiento de las demandas y ofertas de empleo e instalará en el ordenador personal del CA el software informático del SRC. estos elementos, salvo el ordenador personal, son propiedad de la Junta de Castilla y León, debiendo ser devueltos en el caso de extinción del Convenio por el que se le autorizó a ser centro asociado al SRC.

Por otro lado, el CA se obliga a: mantener las condiciones relativas a instalación y estructura de medios necesarios para la realización de las acciones acordadas, adaptar su horario de funcionamiento a las instrucciones de la Consejería, utilizar metodologías, documentos, tablas de ayuda, programas informáticos, etc. que establezca la Consejería; obtener autorización previa para la difusión publicitaria, así como realizar la difusión publicitaria de su condición de centro asociado de conformidad con lo que determine la Consejería; guardar el expediente de empleo durante 5 años desde la última modificación efectuada; introducción, en el mismo día que se presenten, en la base de datos del SRC, todas las ofertas de trabajo que formulen las empresas; en el plazo de tres días, desde la realización de la entrevista, la codificación y validación de los datos contenidos en el curriculum vitae; comprobar la disponibilidad de los demandantes de empleo seleccionados para una oferta; informar al SRC, previamente y por escrito, informar al SRC, sobre cualquier cambio que se pudiese producir en los datos expresados por el centro al inicio de su colaboración; no percibir retribución económica alguna de los

Convenio de Colaboración entre la Entidad y la Junta de Castilla y León, desapareciendo como CA al SRC. Solamente una de estas causas de extinción, por novedosa, a las establecidas en el RD 735/1995, como es, la extinción de la autorización concedida por el INEM a la Junta de Castilla y León, y en virtud de la cual se constituyó el SRC. Por ello, la existencia de los CA se encuentra supeditada a las vicisitudes que afecten al SRC. Cuál que podría suponer la extinción automática de todos los CA de Castilla y León, en el imaginado caso de que el SRC incurriera en cualquiera de los motivos de extinción mencionados anteriormente.

Por último, los CA podrán ser objeto de **vigilancia y control**, a través de visitas de seguimiento efectuadas en cualquier momento, para verificar el cumplimiento de las acciones de intermediación acordadas en el convenio de colaboración. Y si se observan anomalías, procederá la apertura de un expediente de extinción<sup>31</sup>.

---

usuarios; cumplir con lo dispuesto, para asegurar la seguridad de los datos de carácter personal, en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal; que la utilización del servicio sea voluntaria; comunicación inmediata de cancelación de datos; colaborar con la Consejería con el fin de mejorar el funcionamiento del SRC, y por último, en el caso de cese de sus actividades, remitir los expedientes de los usuarios que estén vigentes al centro que le indique la Consejería, en el plazo de 5 días.

<sup>31</sup> Dicho procedimiento, según indica el art. 8 de la Orden de 5 de octubre, que modifica el art. 23 de la Orden de 20 de abril de 1998, se tramitará de conformidad con lo preceptuado en la Ley 30/1992/, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y podrá finalizar mediante declaración de extinción efectuada por resolución motivada del Consejero de Industria, Comercio y Turismo, contra la que se podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.



**ANEXO PRIMERO**



**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES**  
Instituto Nacional de Empleo  
-----

**CONVENIO DE COLABORACION**

En Valladolid, a 2 de Febrero de 1998

**REUNIDOS**

De una parte, D. Juan Chozas Pedrero.

De la otra, D. Tomás Villanueva Rodríguez.

**INTERVIENEN**

El primero, como Director General del Instituto Nacional de Empleo, nombrado por Real Decreto 1097/96 de 17 de Mayo (BOE nº 121 de 18 de Mayo de 1996), en nombre y representación del citado Organismo Autónomo (Real Decreto 1458/1986, de 6 de junio), con domicilio en Madrid, C/ Condesa de Venadito, núm. 9.

El segundo, como Consejero de Industria, Comercio y Turismo, según Decreto 115/1995, de 10 de Julio, por el que se nombran Consejeros de la Junta de Castilla y León B.O.C.Y.L. nº 132 de 11 de Julio de 1995.

Ambas partes, reconociéndose mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio

**EXPONEN**

Que de acuerdo con el Artículo 29.1.10 y el Artículo 31.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, ésta queda facultada para constituir instituciones que fomenten la plena ocupación y el desarrollo económico y social en el marco de sus competencias.

Que de acuerdo con la citada facultad, así como también de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/95 de 20 de marzo por el que se aprobó el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN mediante EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, Y en el ámbito territorial de la Comunidad de CASTILLA Y LEÓN, pretende realizar labores de intermediación de la oferta y la demanda en el mundo laboral en los términos contemplados en el RD 735/95 de 5 de mayo "por el que se regulan las Agencias de Colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo".

Que habiendo sido presentada por EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN en fecha 4 de Noviembre de 1997 solicitud de autorización para constituirse como Agencia de Colocación, tramitándose la misma con arreglo al procedimiento establecido en el RD 735/95, de 5 de mayo (B.O.E. 8 de mayo), y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, por el presente Convenio de Colaboración, al que se da carácter finalizado de dicho procedimiento en virtud de lo establecido en el artículo 88 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración del Estado y del Procedimiento Administrativo Común. se fijan las condiciones de su funcionamiento, con arreglo a las siguientes

## ESTIPULACIONES

### **Primera**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, se crea con la finalidad de intermediar en el mercado de trabajo, con el objeto de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados a sus necesidades.

### Segunda

La duración del presente Convenio de Colaboración, que surte los efectos de AUTORIZACIÓN para erigirse en Agencia de Colocación sin fines lucrativos, será de un año a partir de su firma, al término del cual podrá ser prorrogado mediante el procedimiento establecido en el art. 14 del RD. 735/1995, de 5 de mayo. EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, comunicará al Instituto Nacional de Empleo la fecha de inicio de su actividad.

### **Tercera**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, estará ubicado en Valladolid, en la sede de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria, Comercio Turismo, Paseo Arco Ladrillo, nº 64. Edificio Centro Madrid, nº 1 – 2ª planta.

### **Cuarta**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, prestará sus servicios en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

### **Quinta**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, aplicará en su actuación la Memoria- Proyecto técnico y de gestión que acompaña su solicitud de autorización.

### **Sexta**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN como tal estará obligado:

a) Remitir al Instituto Nacional de Empleo los datos de los solicitantes de empleo que hayan requerido y vayan a utilizar sus servicios, a efectos del cumplimiento, por parte de los mismos, de la obligación de inscripción en dicho Instituto. Se exceptúan los solicitantes y perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, que sólo cumplirán esta obligación conforme a lo previsto en la normativa reguladora de la protección por desempleo.

b) Comunicar al Instituto Nacional de Empleo las bajas que se vayan produciendo entre los usuarios solicitantes de empleo.

c) Poner en conocimiento del Instituto Nacional de Empleo las ofertas de trabajo que hayan recibido de los empleadores, indicando las altas, las que están en proceso y las finalizadas. Respecto a los solicitantes de empleo, en relación con las ofertas que se gestionen, el, comunicará la siguiente información:

- Trabajadores enviados a las empresas.

- Trabajadores que hayan declinado presentarse a las empresas, con vacantes no cubiertas.

- Trabajadores que hayan rechazado los puestos de trabajo vacantes, con exposición de los motivos del rechazo.

- Trabajadores rechazados por las empresas, con exposición de los motivos del rechazo.

- Trabajadores contratados.

d) Comunicar al Instituto Nacional de Empleo los rechazos de ofertas de los solicitantes y perceptores de prestaciones v subsidios por desempleo. con información sobre el empleo ofrecido y las causas de su no aceptación.

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, facilitará esta información suministrando los datos que aparecen en el Anexo por medios informáticos y con una periodicidad diaria.

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, para el cumplimiento de los fines previstos en el presente convenio, así como también a efectos de llevar a cabo el seguimiento de la inserción laboral conseguida, recibirá del INEM la información contemplada en el Anexo al mismo, previo cumplimiento del requisito señalado en el párrafo anterior.

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, con carácter previo al inicio de su actividad deberá haber superado las pruebas de transmisión de datos al INEM en los términos acordados.

### **Séptima**

El trasvase de datos del SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN al INEM se realizará respetando el contenido de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de Octubre de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal.

### **Octava**

La memoria Y previsión de actividades mencionada en el art. 15 del Real Decreto tendrá el siguiente contenido:

## *El empleo de los jóvenes en Castilla y León*

Núm. de demandantes registrados durante el año de actividad.

Núm. de demandantes colocados durante el año de actividad.

Núm. de demandantes de baja por causas distintas a la colocación.

Núm. de ofertas de trabajo dadas de baja sin cubrir.

Presupuesto de ingresos y gastos.

Previsión de actividad a realizar en el año prorrogado.

### **Novena**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN informará a sus usuarios de:

- Condiciones en las que se establecerá su relación.
- Remuneración por servicio prestado.
- Características y condiciones generales de las ofertas de empleo e información a los empresarios de los trabajadores seleccionados.

Asimismo les informará que cualquier reclamación contra EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, deberá efectuarse ante el INEM, quien, en su caso, lo pondrá en conocimiento de aquella.

### **Décima**

El INEM pondrá a disposición de los usuarios de sus oficinas la información referida a la existencia EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, con su nombre y domicilio. A estos efectos las agencias autorizadas notificarán al Instituto Nacional de Empleo la fecha de inicio de su actividad como tal.

### **Décimo Primera**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, prestará su servicio a todos los solicitantes de empleo que lo demanden, así como atenderá todas las ofertas de trabajo que se le presenten, correspondientes, en ambos casos, a su ámbito de actuación, respetando el principio constitucional de no discriminación en relación con los solicitantes.

### **Décimo Segunda**

La remuneración a percibir por los servicios de intermediación será gratuita para los desempleados y gratuita para los empleadores.

### **Décimo Tercera**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, deberá llevar contabilidad separada con arreglo a la normativa al respecto vigente, así como tener una cuenta bancaria independiente y exclusiva para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

### **Décimo Cuarta**

EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, en cualquier documento o medio de comunicación en el que aparezca o se anuncie, indicará siempre su nombre completo, dirección o direcciones de sus locales, su condición de autorizada por el Instituto Nacional de Empleo, así como su número de autorización. Asimismo, estos datos folletos, cartas y cualquier otra forma de comunicación y propaganda se reflejarán en los carteles que fijen en el exterior de su local o locales, así como en su número de autorización. Asimismo, estos datos se reflejarán en los carteles que fijen en el exterior de su local o locales, así como en sus folletos, cartas y cualquier otra forma de comunicación y propaganda.

**Décimo Quinta**

**Cuando El SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN, publique anuncios referidos a ofertas de puestos de trabajo, deberá asegurarse de que las condiciones que se incluyan se correspondan fielmente con la realidad.**

**Décimo Sexta**

El Instituto Nacional de Empleo realizará, cuando lo estime oportuno, utilizando medios propios o los facilitados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las actuaciones de seguimiento y comprobación necesarias, debiendo El SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN facilitar, a estos efectos, cualquier tipo de información o documentación que le pudieran ser solicitados.

**Décimo Séptima**

El presente Convenio de Colaboración, junto con la Memoria-Proyecto técnico y de gestión que lo acompaña, podrá ser objeto de modificaciones a propuesta de cualquiera de las partes, con arreglo al procedimiento establecido.

**Décimo Octava**

En todo lo no estipulado en el presente Convenio de Colaboración, será de aplicación lo establecido en el citado RD 735/1995, por el que se regulan las Agencias de Colocación sin fines lucrativos.

Y estando ambas partes de acuerdo con el contenido de este documento, y para que así conste y en prueba de conformidad, se firma el mismo por duplicado, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento.

EL DIRECTOR GENERAL DEL INEM

EL CONSEJERO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN



Fdo.: Juan CHOZAS PEDRERO

Fdo.: Tomás VILLANUEVA RODRÍGUEZ

### **3.2. INCENTIVOS AL EMPLEO JOVEN ESTABLE**

La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, convoca, cada año, ayudas económicas con la finalidad de fomentar la estabilidad del empleo por cuenta ajena, o incentivar el autoempleo, entre los jóvenes desempleados cuya edad esté comprendida entre 16 y 30 años, ambos inclusive.

Como el fomento del empleo constituye un objetivo prioritario de la acción de gobierno de la Administración Regional, las políticas para incentivar el empleo joven a través de subvenciones tratan de lograr una mayor capacidad de inserción y adaptación de los jóvenes de uno y otro sexo al mercado de trabajo, aunque con el fin de incidir en la mejora de la incorporación laboral de las mujeres, y como medida de discriminación positiva, se establece un incremento lineal, cuando las ayudas tengan como destinatarias a las mismas.

Estas medidas inciden directamente en la libertad de contratación de las empresas al incentivar la contratación laboral de los colectivos que cumplan los requisitos exigidos por la norma.

Así, la Orden de 19 de diciembre de 2001, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, convoca ayudas económicas al empleo joven para el año 2002 dentro del marco del Plan Regional de Empleo de la Junta de Castilla y León. La acción consta de cinco programas que pretenden fomentar la generación de empleo estable para los jóvenes de hasta 30 años.

El presente epígrafe va a versar sobre el análisis jurídico de los cinco Programas contenidos en la Orden mencionada anteriormente, analizándose en primer lugar las disposiciones comunes, para pasar posteriormente al estudio de cada uno de ellos.

Los Programas de Ayuda comprenden las siguientes medidas:

1. Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.
2. Fomento de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
3. Fomento del autoempleo.
4. Fomento de la integración de desempleados en Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada.
5. Fomento de la integración de desempleados en empresas de economía social.

La Orden impone una serie de **requisitos y condiciones comunes** a todos ellos, de los cuales, resaltamos los siguientes:

a) Las ayudas se aplicarán a actuaciones comprendidas dentro de cualquiera de los cinco programas, que se lleven a cabo en el **ámbito territorial de Castilla y León**; y serán compatibles con los incentivos estatales (deducciones de cuotas a la Seguridad Social y desgravaciones fiscales).

b) Los **beneficiarios** de las ayudas –personas físicas o jurídicas privadas con ámbito de actuación en Castilla y León, con o sin ánimo de lucro; entidades locales; personas entre los 18 años y 30 años, ambos inclusive, que figuren inscritos como desempleados, se establezcan como trabajadores por cuenta propia; personas jóvenes de hasta 30 años inclusive inscritas como desempleadas, que se incorporen como socios trabajadores a una SA o SL; cooperativas de trabajo asociado, de explotación comunitaria de la tierra, cooperativas que tengan o incorporen socios de trabajo y las sociedades laborales, que generen o mantengan empleo- no tendrán que haber sido excluidos del acceso a las mismas por haber cometido infracción muy grave en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y protección del desempleo.

c) Los **destinatarios** de estas ayudas van a ser el colectivo de jóvenes desempleados – valorándose especialmente su condición de desempleados de larga duración, desempleados entre 25 y 30 años, desempleados con formación profesional ocupacional, discapacitados, emigrantes castellanos y leoneses retornados, extosicómanos, perceptores del ingreso mínimo de inserción, jóvenes objeto de expediente de protección por la Gerencia de Servicios Sociales y mujeres desempleadas-, tanto hombres como mujeres, que se encuentren comprendidos entre los 16 y 30 años, ambos inclusive. A veces coincide en el mismo sujeto la cualidad de beneficiario y destinatario, como ocurre en aquellos Programas que estimulan la creación del autoempleo.

d) Las **solicitudes** tienen que haberse presentado antes del 1 de junio de 2002<sup>32</sup>, en el Registro de la Oficina territorial de Trabajo de la provincia respectiva, debiendo resolver el Delegado

---

<sup>32</sup> Aunque para cada uno de los cinco Programas se establecen plazos específicos de presentación de las solicitudes.

Territorial correspondiente en el plazo máximo de 12 meses<sup>33</sup>, transcurrido el cual, sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá desestimada.

e) La **concesión de subvenciones** estará supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias, que para este fin se habilitan en cada ejercicio<sup>34</sup>, y al cumplimiento de los requisitos por los solicitantes<sup>35</sup>.

f) Finalmente, resaltar el especial interés que demuestra la Orden en que estas medidas de fomento del empleo joven no conlleven la destrucción de empleo estable; y el hecho de que va ser objeto de subvención cualquier tipo de actividad empresarial que lleve consigo la inserción laboral que diseñan los cinco Programas, pero subvencionándose en especial aquellas consideradas por la norma como “nuevos yacimientos de empleo” que tendrán preferencia sobre las demás<sup>36</sup>.

### **3.2.1. Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena**

El **objetivo** de esta medida es incentivar la formalización de contratos indefinidos iniciales sobre desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive; llevados a cabo por personas físicas

---

<sup>33</sup> Este plazo puede parecer excesivo, pero es coherente con la cantidad de requisitos a cumplir por los solicitantes que deben ser comprobados por la Administración Regional previamente a la concesión de las ayudas y subvenciones correspondientes, lo que motiva la tardanza en su resolución.

<sup>34</sup> Las ayudas tienen cofinanciación del Fondo Social Europeo y con cargo al F.E.D.E.R. Para el año 2002 el importe, para estas ayudas, presupuestado de la Junta de Castilla y León asciende a 11.845.442,20 euros, de los cuales más del 50% va destinado al fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.

Aunque son ayudas económicas para el año 2002, la norma prevé que aquellas solicitudes que se encuentren en trámite a la entrada en vigor de la presente Orden, se resolverán con cargo a los créditos presupuestados para el año 2002.

<sup>35</sup> La edad a tener en cuenta será la que tenga el beneficiario o destinatario, en su caso, en el momento del alta en la Seguridad Social, o la que tenga el destinatario en el momento de formalización de la transformación. Si la solicitud se presentara antes del alta, la edad a tener en cuenta será la de presentación de tal solicitud.

La condición de desempleado inscrito en el Servicio Público de Empleo, tanto del destinatario como del beneficiario, se deberá cumplir en el momento de la solicitud, o en el momento inmediatamente anterior al alta en la Seguridad Social, Mutualidad o Colegio Profesional.

A su vez los beneficiarios de subvenciones deberán puntualmente informar a la Administración Laboral de la Junta de Castilla y León cuando sean requeridos, informar sobre cualquier modificación que se produzca, así como informarles antes de cada 31 de enero de cada año, a efectos de garantía de estabilidad del empleo.

<sup>36</sup> La Orden considera nuevos yacimientos de empleo:

.- Servicios de utilidad colectiva: mejora de la vivienda, vigilancia y seguridad, revalorización de espacios públicos, transportes colectivos, comercios de proximidad ...etc.

.- Servicios de ocio y cultural: promoción del turismo local, del deporte, sector audiovisual y de la comunicación, sector medio ambiental y valorización del patrimonio cultural y natural.

.- Servicios personalizados de carácter cotidiano: cuidado de niños, prestación de servicios a domicilio a personas incapacitadas mayores, ayudas a jóvenes en dificultad y con desarraigo social.

Clasificación no cerrada, ya que admite cualquier otra actividad que garantice la generación de empleo estable.



o jurídicas privadas, con ámbito de actuación en Castilla y León, con o sin ánimo de lucro. También podrán ser beneficiarios de esta medida de empleo joven las Entidades Locales<sup>37</sup>.

Los contratos deben concertarse a tiempo completo o parcial (en este caso la jornada deberá ser igual o superior al 50% de la jornada ordinaria legal o pactada en convenio colectivo). La subvención debe solicitarse en el plazo de dos meses desde la fecha de formalización del contrato de trabajo<sup>38</sup>.

Para que la nueva contratación pueda ser objeto de subvención, y que la misma no se utilice como mecanismo de destrucción de empleo estable, los beneficiarios de estas ayudas, es decir, los empleadores, precisan cumplir ciertas obligaciones relacionadas con el volumen de empleo fijo que tengan en el momento de la contratación: no haber producido bajas por extinción de relaciones laborales de trabajadores fijos en los centros de trabajo ubicados en la misma provincia, en los 6 meses anteriores a la contratación, salvo que la baja se hubiera producido por voluntad del trabajador, muerte, jubilación o incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez; también se exige que se mantenga durante un año, como mínimo, el número de trabajadores fijos que tenía la entidad beneficiaria en el momento de formalizar los contratos subvencionados, salvo que las bajas de trabajadores fijos se encuentre dentro de la excepción señalada anteriormente. El incumplimiento de estos requisitos traerá consigo la cancelación y reintegro de la subvención percibida en proporción equivalente al número de trabajadores fijos que causan baja.

---

<sup>37</sup> Se excluyen expresamente de este Programa, entre otras, a las contrataciones que estén comprendidas dentro del ámbito de aplicación de las relaciones laborales de carácter especial (art. 2.1. del Estatuto del Trabajador), salvo la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo; contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, de aquellos que tengan la condición de beneficiarios y contrataciones realizadas con trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha de contratación hubieran mantenido relación de algún tipo con la entidad solicitante, salvo que hubieran mantenido relación laboral en virtud de contrato en prácticas, de formación, de relevo o de sustitución de trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años.

<sup>38</sup> Junto a la solicitud, deberán de acompañarse una serie de documentos originales o copias compulsadas que acrediten la veracidad de determinados datos, referentes tanto al empresario como al trabajador, imprescindibles para conceder la subvención: identidad del empresario, alta de la empresa en el Impuesto de Actividades Económicas, identidad y alta en la Seguridad Social del trabajador contratado, certificado de movimientos de demanda, registro o comunicación del contrato en el Servicio Público de Empleo, acreditación de códigos de cuenta de cotización, informe de vida laboral sobre código de cuenta de cotización, cuando proceda, título, diploma o certificado que acredite la formación profesional ocupacional realizada, declaración de movimientos de plantilla de trabajadores fijos, titularidad de la cuenta bancaria donde se va a ingresar la cuantía de la subvención, y por último, declaración del representante legal de la empresa de que todos los datos aportados son ciertos.

Aunque la contratación es por tiempo indefinido, pasados tres años desde la formalización del contrato subvencionado su extinción no tendrá consecuencias negativas para los sujetos beneficiados, de modo que las extinciones producidas durante los tres años desde la formalización del contrato obligan, en el plazo de dos meses, a sustituir al trabajador que ha causado baja por otro trabajador inscrito como desempleado y con igual o superior jornada que la que tenía el anterior, siempre que la suma de los dos contratos alcance como mínimo los tres años, si se quiere que la subvención recibida sea efectiva.

Para el fomento de la contratación indefinida, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, se han destinado 6.071.758,74 euros. De modo que, teniendo en cuenta que la cuantía de la subvención va a oscilar entre 1.803 y 4.507 euros, en función de unos criterios tasados, la incidencia de esta medida en el empleo estable puede estar entre 1.300 y 3.367 nuevas contrataciones cuando se hagan a tiempo completo, aumentando considerablemente cuando se celebren las contrataciones a tiempo parcial. En el año 2002 el número de puestos de trabajo subvencionado por este Programa alcanzó la cifra de 2.805.

### **3.2.2. Fomento de la transformación de contratos temporales en indefinidos**

Como este programa guarda gran similitud con el anterior, tanto en requisitos materiales como formales, solamente nos vamos a detener en aquellos aspectos exclusivos para el mismo.

El **objetivo**, con el fin de lograr empleo estable, es promover la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos, siempre y cuando los jóvenes, entre 16 años y 30 ambos inclusive, contratados temporalmente, se encuentren bajo alguna de las siguientes modalidades: contratos en prácticas, en formación, de relevo, los formalizados para sustituir a trabajadores que se jubilan anticipadamente a los 64 años y contratos de interinidad.

Esta clasificación contractual no es cerrada, ya que se admite ampliar el campo de supuestos de contratación temporal que se puedan beneficiar de este programa, siempre que la decisión sea fruto de la negociación colectiva sectorial o de empresa, y ante la ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se admite el acuerdo con los trabajadores<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> En este supuesto los contratos temporales a transformar en indefinidos deben haber sido formalizados con una anterioridad de la menos cinco meses a la fecha de entrada en vigor de esta norma, es decir, el 16 de enero de 2002.

Para el fomento de la transformación de contratos temporales a tiempo completo o parcial en contratos indefinidos, la cuantía presupuestaria de la Junta se reduce considerablemente si la comparamos con el Programa anterior. Solamente se destinaron 2.698.112,01 euros; así, la incidencia sobre el empleo estable estimado –la cuantía de la subvención por cada contrato temporal transformado en indefinido dependerá de que el destinatario del contrato a transformar sea hombre o mujer: 1.803 ó 2.404 euros respectivamente- cuando afecte a contrataciones a tiempo completo puede oscilar entre 1.496 contratos estables, si solamente se transforman contratos de varones, y 1.122 contrataciones en el supuesto de que solamente hubieran sido solicitadas las transformaciones de contratos temporales de mujeres. Estas cuantías aumentarían considerablemente si las contrataciones afectaran a contratos a tiempo parcial. Sólo se efectuaron 1.429 transformaciones al amparo de este Programa en el año 2002.

La subvención se verá reducida proporcionalmente a la jornada realizada, siempre que esta sea igual o superior al 50% de la jornada legal o la jornada pactada, cuando la transformación afecte a un contrato temporal parcial en un contrato indefinido parcial.

### **3. 2. 3. Fomento del autoempleo**

Este programa **fomenta** promover y ayudar a financiar proyectos e iniciativas que faciliten el autoempleo de desempleados entre 16 y 30 años ambos inclusive<sup>40</sup>, es decir, el trabajo por cuenta propia, siempre que su actividad radique en la Comunidad Autónoma de Castilla y León<sup>41</sup> y se mantengan en la misma durante tres años, salvo fuerza mayor.

**Las solicitudes**<sup>42</sup> para acceder a las diversas ayudas que ofrece este Programa han de presentarse antes de la fecha del alta en el régimen de la Seguridad Social, Mutualidad o

---

<sup>40</sup> No todas las iniciativas de autoempleo se van a poder incentivar a cargo de este Programa, ya que la Orden establece diversas exclusiones al mismo: ser socio discapacitado de S.A. o de S.R.L., al estar incluidos en el siguiente programa, ser autónomo colaborador ,y haber ejercido durante un año anterior a la solicitud como trabajador autónomo. En este último supuesto se podrá beneficiar de la asistencia técnica que facilita este Programa si su actividad conlleva la contratación de un trabajador por cuenta ajena.

<sup>41</sup> Con el fin de incentivar el asentamiento en localidades de baja población se valorará positivamente el establecimiento del autónomo en municipios de menos de 2.000 trabajadores.

<sup>42</sup> La documentación a presentar junto a la solicitud, va depender del tipo de ayuda que se solicite, siendo común para la subvención financiera y renta de subsistencia –aunque diferente, dependiendo si el solicitante estuviera o no dado de alta en la Seguridad Social, Mutualidad o Colegio Profesional en el momento de presentar la solicitud-, y específica para la asistencia técnica –aunque diferente, dependiendo si la condición de trabajador autónomo ya se tenía o se adquiere por primera vez-.

Colegio Profesional, o en el plazo máximo de dos meses desde el alta del solicitante en el régimen de la Seguridad Social, Mutuality o Colegio Profesional que corresponda.

**Las ayudas**<sup>43</sup>, que no son incompatibles entre sí, pueden ser de tres tipos:

- a) Subvención financiera.
- b) Renta de Subsistencia.
- c) Asistencia técnica.

**La Ayuda Financiera** tiene por objeto la bonificación de los intereses de préstamos que faciliten la disposición de recursos necesarios para financiar las inversiones requeridas para el establecimiento de los desempleados como trabajadores por cuenta propia<sup>44</sup>. La bonificación es de 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo<sup>45</sup>. Aunque la subvención puede llegar a los 4.507 euros, debe ser obligatoriamente destinada a la amortización parcial del principal del préstamo concedido al beneficiario; en todos los casos no podrá superar el 70% de la inversión proyectada y se admitirá que hasta un máximo del 25% de la inversión total se refiera a capital o activo circulante.

**La Renta de Subsistencia**, condicionada a la obtención de la subvención financiera, es aquella que tiene por objeto garantizar unos ingresos mínimos durante el inicio de la actividad por cuenta propia. Sirve de medio para el sustento cotidiano inicial con el fin de que no se desanimen en su nueva “aventura profesional”, sin que pueda destinarse a la amortización del préstamo solicitado. Y al igual que la anterior, puede alcanzar la cifra de 4.507 euros.

**La Asistencia Técnica** tiene por objeto subvencionar estudios de viabilidad o asesoramiento que faciliten el autoempleo, acreditándose por el interesado convenientemente su necesidad, tanto si es previo al inicio de la actividad como si es por ampliación de la misma.

---

<sup>43</sup> El presupuesto para este Programa es de 2.113.951.89 euros.

<sup>44</sup> La Orden señala como gastos subvencionables una clasificación que no tiene el carácter de cerrada: compra de local – excluida la vivienda habitual- , acondicionamiento del local, coste del traspaso del negocio, vehículo – vinculado necesariamente a la actividad a desarrollar-, mobiliario, maquinaria y herramientas, equipo informático y de oficinas. Siempre cuando la inversión se haya realizado tres meses antes al alta y hasta el tercer mes posterior a la resolución de concesión, a excepción de las inversiones en bienes inmuebles, en cuyo caso se subvencionarán los realizados desde el sexto mes anterior al alta y hasta el tercer mes posterior a la resolución de la concesión.

<sup>45</sup> Y no sirve con cualquiera, sino con aquellas que hayan suscrito el Convenio de Colaboración para el Desarrollo de un Programa de Asistencia Financiera a Trabajadores Autónomos, Sociedades Cooperativas y Laborales y Centros Especiales de Empleo, y en las condiciones que establezca el Convenio.

**Las ayudas de asistencia técnica**, que únicamente serán objeto de subvención si los estudios<sup>46</sup> realizados son posteriores a la presentación de la solicitud, revestirán algunas de las modalidades siguientes:

- a) Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza similar.
- b) Estudios precisos para la obtención de financiación.
- c) Estudios técnicos de asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.
- d) Auditoria e informes económicos.

**Las cuantías** serán del 100% del coste de la asistencia técnica, que será prestada por empresas o personas físicas especializadas que reúnan garantías suficientes de solvencia profesional y titulación adecuada, si es promovida de oficio por la Oficina Territorial de Trabajo o hasta el 50% si es a petición de parte.

En el año 2002 se alcanzó la cifra de 661 puestos de trabajo al amparo de este Programa.

#### **3.2.4. Fomento de la integración de los desempleados en Sociedades Anónimas o Sociedades de Responsabilidad Limitada**

Su **objeto** es promover la incorporación de jóvenes desempleados de hasta 30 años inclusive en Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada, como socios que trabajen en la misma<sup>47</sup>, siempre que el centro de trabajo radique en la Comunidad de Castilla y León, se incorpore como socio con carácter indefinido y a jornada completa, que la actividad laboral se mantenga como mínimo durante tres años, que el importe de la subvención al desempleado se destine en su totalidad a la compra de las acciones o participaciones que otorgarán al desempleado la condición de socio, y que no derive el ingreso o el alta en la sociedad de los desempleados subvencionados por bajas de otros socios o de trabajadores fijos producidas en los seis meses anteriores al alta.

---

<sup>46</sup> Se excluyen los estudios y trabajos de tipo administrativo destinados a obtener autorizaciones y/o subvenciones.

<sup>47</sup> Se excluyen: la incorporación de socios en sociedades ya constituidas: cuando les una relación familiar, cuando hayan mantenido relación laboral de cualquier tipo a la sociedad a que se incorporan, incorporarse a sociedades con más de 50 trabajadores por cuenta ajena; aunque la sociedad sea de nueva creación, la constitución responda a un cambio en la forma jurídica de una empresa anterior o preexistente; constituir sociedades unipersonales y cuando los posibles beneficiarios puedan encontrarse dentro del ámbito de aplicación del siguiente Programa.

Las solicitudes<sup>48</sup>, al igual que en los anteriores Programas, pueden presentarse, o antes del alta o después de 2 meses desde que se ha solicitado el alta en el Régimen General, Mutualidad o Colegio Profesional que le corresponda.

**La cuantía de la subvención**<sup>49</sup>, que va estar en relación a la aportación realizada, será hasta 3.005 euros. Podrá alcanzar la cantidad de 3.606 euros si han realizado cursos de formación profesional ocupacional en los dos años anteriores, relacionados con la actividad a realizar. Dicha cantidad se incrementará en 601 euros en el supuesto de incorporación de mujeres.

Las personas afectadas por este Programa en el año 2002 fueron 185.

### **3.2.5. Fomento de la integración de desempleados en empresas de economía social**

Con carácter general su **objeto** es fomentar la creación y /o el mantenimiento de puestos de trabajo, de carácter indefinido, en cooperativas y sociedades laborales ubicadas en Castilla y León.

Para conseguir dicha finalidad se han establecido **cuatro tipos de ayudas**<sup>50</sup>, que no son en principio incompatibles entre sí<sup>51</sup>, pudiéndose solicitar de forma conjunta o por separada<sup>52</sup>:

- a) Ayudas para financiar inversiones y/o para la creación y mantenimiento de empleo financiadas mediante préstamos.
- b) Ayudas por la incorporación de desempleados como socios a Cooperativas y Sociedades Laborales.
- c) Asistencia Técnica.
- d) Ayudas para la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

---

<sup>48</sup> Deberán ir acompañadas de diferentes documentos, ya sea para identificar al solicitante, como a la sociedad a la que se incorpora, que se asemejan bastante al primer Programa.

<sup>49</sup> La cuantía presupuestaria destinada por La Junta de Castilla y León para este programa se reduce considerablemente en relación a los tres anteriores, solamente se destinan 360.607,26 euros, siendo la inferior de los cinco programas.

<sup>50</sup> 601.012,10 euros son los destinados para llevar a cabo el fomento de la integración de desempleados en Empresas de Economía Social.

<sup>51</sup> Solamente serán incompatibles las ayudas a la inversión con las ayudas a la incorporación de nuevas tecnologías cuando las primeras comprendan gastos financiables de las segundas.

<sup>52</sup> Las solicitudes de ayudas, presentadas en el plazo oportuno (bien antes del inicio de la actividad o inversión realizada, o bien posteriormente), contenidas en este Programa, deberán de estar acompañadas por una serie de documentos que con carácter general, originales o bien fotocopias compulsadas, se exige para todas las ayudas, más los específicos de cada una de ellas.

**La ayuda financiera** de este Programa tienen por objeto la bonificación de los intereses de préstamos que faciliten la disposición de recursos necesarios para financiar las inversiones requeridas para la nueva constitución de cooperativas o sociedades por desempleados que acceden como socios trabajadores o socios de aquellas ya constituidas; de modo que los beneficiarios de esta ayuda van a ser Cooperativas de trabajo asociado, de explotación comunitaria de la tierra, cooperativas que tengan o incorporen socios de trabajo y las sociedades laborales, que generen o mantengan empleo, y los destinatarios jóvenes de hasta 30 años inclusive, que figurando como desempleados, se integren en una cooperativa o sociedad laboral de nueva constitución o ya funcionando, así como aquellos socios trabajadores o socios de trabajo de sociedades laborales o cooperativas ya constituidas que mantienen su puesto de trabajo.

La bonificación es de 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo. Aunque la subvención, pagadera de una sola vez, puede llegar a los 4.507 euros, debe ser obligatoriamente destinada a la amortización parcial del principal del préstamo concedido al beneficiario. En todos los casos no podrá superar el 70% de la inversión presupuestada.

La incorporación del nuevo socio debe mantenerse como mínimo 3 años sin que la concesión de la subvención afecte al empleo fijo o a otros socios trabajadores durante tres años, a contar desde la fecha de solicitud de la concesión.

Esta medida guarda gran similitud con la ayuda financiera al autoempleo.

**Las ayudas para la incorporación de socios**<sup>53</sup> tienen por objeto fomentar la incorporación de desempleados y trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, por primera vez, en Cooperativas y Sociedades Laborales<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> La incorporación deberá suponer un incremento neto del empleo en la entidad beneficiada de la ayuda, requisito que guarda gran similitud con el Programa primero.

<sup>54</sup> Los desempleados y trabajadores deben encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Jóvenes hasta 30 años inclusive.
- b) Trabajadores hasta 30 años inclusive, a quienes se les haya reconocido el abono de la prestación de desempleo en su modalidad de pago único.
- c) Perceptores, hasta 30 años inclusive, del ingreso mínimo de inserción.
- d) Trabajadores hasta 30 años inclusive, vinculados a la entidad por contrato laboral de carácter temporal vigente en el momento de la publicación de la Orden, con el límite de 10 socios por entidad beneficiada.

En ningún caso podrá concederse estas ayudas cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado con anterioridad tal condición en la misma empresa.

La cuantía de la ayuda, que en ningún caso podrá destinarse a la amortización parcial del principal del préstamo solicitado ni formar parte del Plan de Inversiones, podrá alcanzar la cantidad de 4.507 euros por socio. Si la incorporación recae en un desempleado con discapacidad el importe puede alcanzar los 9.015 euros por socio. En el supuesto de que se incorporen personas, discapacitadas o no, vinculadas a la entidad por contrato temporal, la cuantía de la ayuda será de 3.005 euros por socio, con el límite de diez socios por cooperativa o sociedad. Y si el socio se incorpora a tiempo parcial, la subvención se prorrateará en proporción al tiempo trabajado, siempre que la jornada sea igual o superior al 50% de la jornada legal o pactada en convenio colectivo. La estabilidad del socio trabajador o de trabajo será garantizada por un periodo mínimo de tres años desde el alta del mismo en la Seguridad Social.

**La asistencia técnica** tiene por objeto subvencionar estudios de viabilidad o asesoramiento que faciliten la constitución y/o el mantenimiento de las cooperativas y sociedades laborales.

La medida está constituida por cinco modalidades, pudiéndose acceder únicamente a alguna de ellas:

- a) Contratación de directores o gerentes.
- b) Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otras de naturaleza análoga, así como proyectos técnicos para implantación o modificación de procesos productivos.
- c) Estudios precisos para la obtención de financiación.
- d) Estudios técnicos de asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.
- e) Auditoria e informes económicos, siempre que éstos no se tengan que realizar por imposición de una Ley.

Las cuantías serán del 100% del coste de la asistencia técnica si es promovida de oficio por la Oficina Territorial de Trabajo, o hasta un máximo del 50% si es a petición de parte interesada que demuestre a través de memoria explicativa su conveniencia.

Cuando la ayuda consista en cualquiera de las modalidades de estudios, únicamente serán subvencionables si son realizados por empresas o personas físicas especializadas ajenas a la entidad beneficiaria y hallan sido realizados con posterioridad a la presentación de la solicitud de dicha ayuda.



**Las ayudas para la incorporación de nuevas tecnologías**, tanto de la información como de la comunicación, serán de 3.005 euros por cada socio trabajador; subvencionaran las inversiones en activos fijos que realicen las cooperativas o sociedades laborales siempre y cuando no se hayan tenido en cuenta cuando se han financiado otras inversiones realizadas por las mismas.

### **3.3. ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO**

En este epígrafe analizaremos la inserción en el mercado de trabajo durante el año 2002 de los jóvenes desempleados de Castilla y León a través de los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio. Para ello estudiaremos conjuntamente la norma –aunque sea brevemente-, que sirve de soporte a la Junta de Castilla y León tanto para configurar un programa como Escuela Taller o Casa de Oficio como para la concesión de ayudas y subvenciones a los Promotores de dichos Proyectos, con los datos aportados por el INEM sobre las Escuelas Taller y Casas de Oficio en Castilla y León durante el año 2.002.

EL Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio (en adelante E.T. y C.O.) del Instituto Nacional de Empleo se creó en el año 1985 y se viene desarrollando desde entonces hasta la actualidad. Nació para dar respuesta a unas altas tasas de desempleo de jóvenes menores de 25 años con bajos niveles formativos y graves problemas tanto de inserción laboral como de integración social.

El Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el INEM en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, ha permitido que la Junta de Castilla y León asuma funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de gestión en el trabajo, el empleo y la formación, y en particular, la gestión y control de los programas nacionales de E.T. y C.O. El traspaso de funciones y servicios ha tenido efectividad a partir del 1 de enero de 2002. Tarea que hasta que se aprobó la normativa autonómica se llevó a cabo bajo las directrices de la legislación estatal.

La Administración regional ha instrumentalizado la gestión y control de los Programas nacionales de E.T. y C.O. a través de la Orden de 22 de abril de 2002, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, que entró en vigor el 5 de mayo, por la que se establece el procedimiento de gestión y concesión de ayudas y subvenciones para Programas de E.T. y

C.O. En lo no previsto en esta Orden, se regirá por lo dispuesto en la Orden 15 de diciembre de 1.997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se establecen las normas para la concesión de subvenciones, y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, que regula los Programas de E.T. y C.O.

Mediante esta regulación se procede incardinar la normativa estatal y autonómica en materia de E.T. y C.O. como medida activa de fomento de empleo dirigida a mejorar las posibilidades de ocupación de los desempleados, a través de la conjunción de acciones de formación en alternancia con la práctica profesional mediante el desempeño de un trabajo real y productivo.

Como el **objetivo de las E.T. y C.O.** es conseguir la inserción laboral de jóvenes desempleados menores de 25 años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, las mismas van a ser instrumentalizadas de una serie de métodos o procedimientos, medios humanos y herramientas de apoyo técnico, encaminados a poder conseguir la colocación.

Así, las E.T. y C.O.<sup>55</sup> se configuran como un **programa mixto** que combina formación y empleo, es decir, formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de facilitar su posterior integración en el mercado de trabajo, pero preferentemente en aquellas actividades económicas que estén calificadas por la Orden como “nuevos yacimientos de empleo”<sup>56</sup>, por posibilitar la inserción laboral de los jóvenes desempleados, ya sea como autónomos, empresarios o trabajadores por cuenta ajena.

**Las E.T.**, para llevar a cabo su programa, podrán tener una duración de entre uno y dos años, y constan de dos etapas: una primera etapa de carácter formativo<sup>57</sup>, de iniciación teórica

---

<sup>55</sup> Parejo a las E.T. y C.O. se encuentran las Unidades de Promoción y Desarrollo, creadas a instancia de los sujetos que pueden promover los proyectos de E.T. y C.O., que tienen como misión colaborar en la preparación, acompañamiento y evaluación de las E.T. y C.O.; es decir, racionalizar la actuación de las mismas, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo a través de la elaboración de planes integrales en el ámbito territorial donde actúen, generalmente de carácter comarcal o provincial, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de sus participantes.

<sup>56</sup> Para las E.T. son consideradas “nuevos yacimientos de empleo” las actividades relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; con la recuperación y acondicionamiento de infraestructuras de titularidad pública que sirvan de base para viveros de empresas.

En cambio, para las C.O., actividades relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora en las condiciones de vida y las ciudades a través de la dotación de servicios sociales y comunitarios.

En ambos Programas se va a tener en cuenta también cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

<sup>57</sup> Durante la primera etapa, la formación irá dirigida a conseguir los conocimientos necesarios para poder desempeñar un oficio en relación al puesto de trabajo a desempeñar, y además, para aquellos alumnos y participantes que no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria (alumnos que no posean el Graduado Escolar o título equivalente), se organizarán programas específicos con el fin de

profesional, de seis meses de duración; durante este periodo los jóvenes desempleados recibe una ayuda económica en concepto de beca de formación<sup>58</sup>. Y la segunda, de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, que dura entre seis y dieciocho meses, ; durante esta segunda etapa suscriben un contrato para la formación<sup>59</sup> con la entidad promotora, por el que reciben un salario, realizan un trabajo de utilidad pública y social, y continúan con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

En **Las C.O.**<sup>60</sup> tenemos también dos etapas, una primera de formación de iniciación, durante la cual los jóvenes desempleados reciben una beca, y otra segunda, donde se alterna el trabajo con la práctica profesional, suscribiendo preferentemente los alumnos trabajadores, al igual que en las E.T., un contrato de formación con la entidad promotora. La duración de este programa mixto va a ser de un año, y cada una de las fases tendrá una duración de seis meses.

Ambos programas podrán ser promovidos por instituciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, beneficiarios de las subvenciones<sup>61</sup>, y que se las conoce como **Entidades Promotoras**<sup>62</sup>. La Orden establece una relación de los diversos entes que pueden ser Entidades Promotoras:

- a) Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- b) Entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales.
- c) Consorcios.

---

proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas. También se les impartirá, durante un mínimo de treinta horas, conocimientos informáticos para poder utilizar más adecuadamente las nuevas tecnologías. Y a su vez, recibirán orientación, asesoramiento e información profesional y formación empresarial.

<sup>58</sup> Remuneración que no va tener la naturaleza de salario y que va ser objeto de subvención. Como la beca es incompatible con la percepción de la prestación o subsidio de desempleo, aquellos alumnos que perciban tales prestaciones económicas la seguirán percibiendo, y una vez agotadas podrán percibir, a partir de esa fecha, la beca correspondiente.

<sup>59</sup> Contrato que estará sometido al régimen jurídico estipulado en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y que no podrá exceder a la fecha de finalización del proyecto de E.T. y C.O..

<sup>60</sup> Las previsiones establecidas en las tres citas anteriores serán también de aplicación para las C.O.

<sup>61</sup> Las solicitudes de las ayudas y subvenciones que prevé esta Orden serán resueltas por el Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo en un plazo máximo de seis meses desde la entrada de solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

<sup>62</sup> Destaca, de la información facilitada por el INEM, sobre las demás como Entidades Promotoras las Corporaciones Locales, principalmente Ayuntamientos, frente a la nula participación de Organizaciones Sindicales y de Asociaciones Empresariales.

d) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

**La selección de los alumnos trabajadores**<sup>63</sup> será realizada por un grupo de trabajo mixto constituido para tal fin por personal de la Oficina Territorial de Trabajo de cada provincia y de la Entidad Promotora. Funcionando como criterios preferentes: el de ser personas con discapacidad que les permita realizar los trabajos, mujeres, el nivel de cobertura de desempleo y el tiempo de permanencia en la situación de desempleo, siempre y cuando se cumplan como requisitos mínimos los siguientes:

- a) Ser menores de 25 años y que preferentemente no hayan participado en otra E. T. o C. O.
- b) Estar desempleado<sup>64</sup>.
- c) Cumplir los requisitos establecidos en la normativa laboral para poder formalizar un contrato para la formación.

Una vez finalizadas las actividades, los alumnos participantes recibirán de la Entidad Promotora un certificado en el que se acredite su participación y el aprovechamiento teórico y práctico adquirido<sup>65</sup>. También están obligadas, una vez finalizado el programa, a prestarles asistencia técnica para la búsqueda de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.

**Las ayudas y subvenciones** se financiarán de modo conjunto, tanto a cargo de los presupuestos generales de la Comunidad, como de la Entidad que promueva el proyecto. Estas ayudas son compatibles con otras concedidas por otros entes, pero de modo que el importe de la subvención otorgada por Administración Regional, en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras administraciones públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste del proyecto. También se admite la participación de entidades colaboradoras.

Las ayudas y subvenciones<sup>66</sup> de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo se destinan exclusivamente a sufragar los siguientes costes:

---

<sup>63</sup> Se practicará de entre la lista de desempleados confeccionada por la oficina pública de empleo, que contendrá en lo posible tres candidatos por puesto.

<sup>64</sup> Inscrito en el Servicio Público de Empleo, que carezca de ocupación remunerada y que esté dispuesto a participar en el Programa de E.T. y C.O..

<sup>65</sup> Certificado que podrá servir total o parcialmente para ser convalidado por el certificado de profesionalidad previsto en el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

<sup>66</sup> Los gastos previstos en los puntos a) y b) podrán ser cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

- a) Los de formación profesional ocupacional y educación complementaria durante todas las etapas del proyecto<sup>67</sup>.
- b) Las becas de los alumnos durante la 1ª etapa formativa de las E. T. y C. O.
- c) Las salariales que se deriven de los contratos de formación<sup>68</sup>.

La Orden establece una serie de criterios, no únicos pero si determinantes, que servirán para valorar positivamente un proyecto como E.T. o C.O.<sup>69</sup>.

La participación de alumnos en los programas de E.T. y C.O. durante 2002 se recoge en la siguiente tabla. Resalta la participación masiva del sexo masculino sobre el femenino, prácticamente el doble, aunque en el tramo de edad comprendido entre 20 y 23 años la participación es casi similar. También se puede observar la escasa incidencia de ambos programas en los alumnos que se encuentran al límite de edad para acceder a los mismos, solamente 57 (3,35%) de 1700 participantes.

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
De 16 a 17 años	534	31.41	152	8.94	686	40.32
De 18 a 19 años	288	16.94	174	10.23	462	27.17
De 20 a 23 años	261	15.35	234	13.76	495	29.11
De 24 años	22	1.29	35	2.05	57	3.35
<b>TOTAL</b>	<b>1105</b>	<b>65.00</b>	<b>595</b>	<b>35.00</b>	<b>1700</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: INEM

Las áreas de actuación, relacionadas directamente con las actividades objeto de aprendizaje (tabla 3.3) ejecutando las obras y servicios necesarios para cumplir con los objetivos señalados en la Orden fueron las siguientes: la actividad de construcción, ya sea rehabilitando el patrimonio arquitectónico o bien ejecutando obras nuevas, es la que predomina sobre las demás (representa más del 60% del conjunto de obras y servicios que las E.T. y C.O. llevaron a cabo durante el año 2002). Mención a parte merece la actuación sobre el medio ambiente,

<sup>67</sup> Tales como: los costes derivados de la contratación del director, docentes y personal de apoyo, medios y materiales didácticos y de consumo para la formación, material de oficina, alquiler de equipos de oficina...etc. En ningún caso se subvencionarán los gastos derivados de la adquisición de inmuebles, instalaciones, maquinarias y equipos, de los alquileres de edificios, locales..., siempre que no sean resultado de la práctica profesional de los participantes, y los gastos financieros generados por avales, anticipos bancarios o análogos.

<sup>68</sup> Cuyo importe supondrá el 75% del salario mínimo interprofesional que anualmente se establezca.

<sup>69</sup> Criterios como: el carácter innovador del proyecto que se lleve a cabo principalmente en los “nuevos yacimientos de empleo”, número de desempleados en la zona donde se pretenda implantar y perspectivas de empleo para los participantes, calidad del proyecto...etc.

que llega a representar casi el 20% del total, lo que demuestra la sensibilidad por temas tan importantes como el cuidado del entorno natural.

<b>Tabla 3.3.- Áreas de actuación en el año 2002</b>						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Servicios	23	1.35	41	2.41	64	3.76
Artesanías	34	2.00	72	4.23	106	6.23
Rehabilitación patrimonio arquitectónico	726	42.70	212	12.47	938	55.17
Nueva construcción	113	6.64	29	1.70	142	8.35
Rehabilitación patrimonio mobiliario	13	0.76	12	0.70	25	1.47
Rehabilitación patrimonio natural	149	8.76	169	9.94	318	18.70
Ajardinamiento	47	2.76	60	3.52	107	6.29
Gestión y tratamiento de aguas y residuos tóxicos	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Agricultura y jardinería	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Escena urbana	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>1105</b>	<b>65.00</b>	<b>595</b>	<b>35.00</b>	<b>1700</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: INEM

En el año 2002 el número de contratos firmados con las entidades promotoras (tabla 3. 4) han sido 1634. Únicamente no suscribieron contratos con la entidad promotora 66 alumnos de los 1700 que iniciaron los programas de E.T. y C.O.. La utilización de otros contratos distintos al de formación es marginal. Los contratos temporales de obra o servicio y el eventual, fueron las modalidades contractuales más utilizadas después del contrato de formación y sólo representaron el 1,16% de los 1634 alumnos. En conclusión, el contrato de formación es el más idóneo y el más utilizado.

<b>Tabla 3.4.- Contratos firmados con las entidades promotoras en 2002</b>						
Tipo de contrato	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Formación	1048	64.13	567	34.70	1615	98.83
Otros	7	0.42	12	0.73	19	1.16
<b>TOTAL</b>	<b>1055</b>	<b>64.56</b>	<b>579</b>	<b>35.43</b>	<b>1634</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: INEM

Los datos sobre el nivel formativo (tabla 3. 5) indican que han participado mayoritariamente alumnos con titulaciones básicas o sin estudios, acorde con el objetivo de ambos programas, ya que la formación inicial en las E.T. y C.O. les permitirá realizar los estudios necesarios para obtener el Graduado Escolar o Título equivalente. Por otra parte, se puede destacar la escasa incidencia sobre los alumnos de formación profesional y es prácticamente nula la de alumnos con estudios universitarios medios o superiores.

**Tabla 3.5.- Nivel formativo de los alumnos en Escuelas Taller y Casas de Oficio. Año 2002**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sin estudios o escolarización básica	630	37.05	225	13.23	855	50.29
E.G.B. o E.S.O.	418	24.58	309	18.17	727	42.76
Bachillerato: 2ª etapa	27	1.58	33	1.94	60	3.52
F.P. (Grado medio)	11	0.64	8	0.47	19	1.11
F.P. (Grado superior)	17	1.00	12	0.70	29	1.70
Diplomado universitario	1	0.05	6	0.35	7	0.41
Licenciado universitario	1	0.05	2	0.11	3	0.17
<b>TOTAL</b>	<b>1105</b>	<b>65.00</b>	<b>595</b>	<b>35.00</b>	<b>1700</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: INEM

Respecto a las actividades objeto de aprendizaje (tabla 3. 6) sobresalen: construcción, medio ambiente, madera y corcho, frente a la nula incidencia en el año 2002 de actividades como: ornamentales y jardines, turismo y hostelería, y agrarias.

**Tabla 3.6.- Actividades objeto de aprendizaje en el año 2002**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Agraria	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Artes gráficas	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Artesanía	17	1.00	48	2.82	65	3.82
Automoción	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio ambiente	187	11.00	148	8.70	335	19.70
Construcciones metálicas	108	6.35	21	1.23	129	7.58
Comunicación	2	0.11	3	0.17	5	0.29
Construcción	594	34.94	183	10.76	777	45.70
Electricidad	13	0.76	0	0.00	13	0.76
Industrias alimentarias	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Industrias químicas	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Industrias textiles	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Madera y corcho	126	7.41	85	5.00	211	12.41
Mantenimiento y reparación	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Ornamentales y jardines	54	3.17	97	5.70	151	8.88
Pesca y agricultura	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Piel y cuero	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Distribución de energía y agua	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Sanidad	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Servicios a la comunidad	4	0.23	10	0.58	14	0.82
Turismo y hostelería	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>1105</b>	<b>65.00</b>	<b>595</b>	<b>35.00</b>	<b>1700</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: INEM

Por último, resaltar la incidencia masiva en el año 2002 de los programas de las ET respecto de las C.O. (tabla 3. 7). Solamente tres programas han funcionado como C.O., frente a los 45 proyectos gestionados como E.T., lo que demuestra el escaso interés de las entidades promotoras hacia las C.O.; así como, la escasa incidencia sobre la inserción laboral de los jóvenes desempleados a través de las mismas (tan solo el 5,23% del total de alumnos que han participado durante el año 2002 en Programas de E.T. y C.O.).

	Centros	%	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Escuelas Taller	45	93.75	1061	62.41	550	32.35	1611	94.76
Casas de Oficio	3	6.25	44	2.58	45	2.64	89	5.23
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>	<b>1105</b>	<b>65.00</b>	<b>595</b>	<b>35.00</b>	<b>1700</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: INEM



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1.- Evolución de la población total y juvenil en Castilla y León. 1981-2005 .....	.....
Tabla 1.2.- Evolución de la población juvenil en Castilla y León y España. Años 1991 y 2005.....	.....
Tabla 1.3.- Distribución porcentual del nivel de estudios de la población de 16 y más años por grupos de edad. Castilla y León .....	.....
Tabla 1.4.- Distribución porcentual del nivel de estudios de la población juvenil en Castilla y León y España y de la población en edad de trabajar de Castilla y León por sexo.....	.....
Tabla 1.5.- Distribución porcentual de los jóvenes en el mercado laboral. Castilla y León.....	.....
Tabla 1.6.- Tasas de actividad juvenil. Castilla y León.....	.....
Tabla 1.7.- Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por sector económico. Castilla y León.....	.....
Tabla 1.8.- Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por sexo y actividad principal (19 sectores). Castilla y León.....	.....
Tabla 1.9.- Distribución porcentual de los ocupados según grupos ocupacionales. Castilla y León y España.....	.....
Tabla 1.10.- Distribución porcentual de los jóvenes ocupados. Castilla y León.....	.....
Tabla 1.11.- Distribución porcentual de asalariados por edad y tipo de contrato. Castilla y León .....	.....
Tabla 1.12.- Distribución porcentual de asalariados por tipo de contrato y sector. Castilla y León. ....	.....
Tabla 1.13.- Distribución porcentual de los ocupados por edad y tipo de jornada. Castilla y León .....	.....
Tabla 1.14. Distribución porcentual de jóvenes ocupados a tiempo parcial según la causa de este tipo de jornada. Castilla y León .....	.....
Tabla 1.15.- Tasas de paro juvenil. Castilla y León.....	.....
Cuadro 1.1.- Rasgos básicos de la población activa juvenil por provincias .....	.....
Cuadro 1.2.- Tasas de actividad y de paro juvenil y global por Comunidades Autónomas.....	.....
Tabla 2.1.-Valoración características del trabajo.....	.....
Tabla 2.2.-Cambio de residencia. Grupo de edad/sexo.....	.....
Tabla 2.3.-Cambio de residencia por motivo laboral.....	.....
Tabla 2.4.-Cambio de residencia (Distribución provincial) .....	.....
Tabla 2.5.-Cambio de oficio/profesión por interés laboral.....	.....
Tabla 2.6.-Disminución de ingresos y categoría.....	.....
Tabla 2.7.-Demandas acumuladas .....	.....
Tabla 2.8.-Distribución por ocupaciones .....	.....

Tabla 2.9. Inscritos en Agencias de Colocación.....	.....
Tabla 2.10.- Jóvenes contratados por las ETTs .....	.....
Tabla 2.11.- Estrategias personales para la búsqueda de trabajo .....	.....
Tabla 2.12.- Red de afinidad .....	.....
Tabla 2.13.- Jóvenes en proceso de oposición.....	.....
Tabla 2.14.- Jóvenes en espera de resultado.....	.....
Tabla 3.1.- Intermediación del SRC en Castilla y León, desde 02-1998 hasta 12-2002 .....	.....
Tabla 3.2.- Participación de alumnos por edad y sexo en los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio durante el año 2002 .....	.....
Tabla 3.3: Áreas de actuación en el año 2002 .....	.....
Tabla 3.4: Contratos firmados con las Entidades Promotoras en 2002 .....	.....
Tabla 3.5: Nivel formativo de los alumnos en Escuelas Taller y Casas de Oficio. Año 2002.....	.....
Tabla 3.6: Actividades objeto de aprendizaje en el año 2002.....	.....
Tabla 3.7: Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio en 2002 .....	.....

## **Gráficos**

Gráfico 2.1.- Población joven (grupo de edad/provincia) .....	.....
Gráfico 2.2.- Producción /población.....	.....
Gráfico 2.3.- Diferencias ante la expectativa de cambio.....	.....
Gráfico 2.4.- Ingresos y categoría inferior .....	.....
Gráfico 2.5.- Demandas pendientes respecto a población.....	.....
Gráfico 2.6.- Jóvenes que esperan ser llamados para un empleo .....	.....