

XIV

**PROCESO DE CONFIGURACIÓN
DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL
EN CASTILLA Y LEÓN**

José Alberto AMBRÓS MARIGÓMEZ

Viceconsejero de Trabajo
Junta de Castilla y León

SUMARIO

1. ACUERDOS SOCIALES.
2. PROCESO DE TRANSFERENCIAS.
3. PROCESO DE TRANSFERENCIAS (RELATIVA A POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL).
4. SITUACIÓN ACTUAL.
5. FUTURO INMEDIATO.

Las transferencias de las políticas activas de empleo y la intermediación laboral a la Junta de Castilla y León supone el cierre de un ciclo, que comienza en 1995 cuando se transfieren a la Comunidad Autónoma los primeros programas de fomento al empleo por parte de la Administración General del Estado y que se referían fundamentalmente al fomento del empleo autónomo, economía social y centros especiales de empleo.

A partir de este momento se da un impulso importante a la configuración de la Administración Laboral en Castilla y León, con el fortalecimiento de la Dirección General de trabajo y la creación de las Oficinas Territoriales de Trabajo como estructura periférica de la misma.

1. ACUERDOS SOCIALES

A través de la concertación social que ha ido enriqueciendo el número de programas que han configurado el elenco de medidas favorecedoras a la inserción laboral que constituyen el actual Plan Regional de Empleo.

Es imprescindible citar, a estos efectos, el Acuerdo para el Diálogo Social y el desarrollo socioeconómico de Castilla y León, suscrito en junio de 1997, por la Junta de Castilla y León, CECALÉ y las Organizaciones sindicales, UGT y CC.OO.

Fruto de este Acuerdo son los siguientes aspectos: Reforzamiento de la Comisión Regional de Empleo y Formación (en adelante CREF) que se constituye en un foro de debate e interlocución en materia de empleo y formación en el ámbito autonómico.

La creación del Servicio Regional de Colocación, como instrumento para favorecer la intermediación laboral en nuestra Comunidad.

El reforzamiento de los programas de empleo (desde un punto de vista presupuestario) que existían en ese momento.

No hacemos alusión a otro tipo de aspectos por no estar relacionados con el contenido del presente artículo (SERLA, Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral...)

El siguiente Acuerdo, aunque en este caso limitado, surge en 1998, después de la Cumbre de Luxemburgo, con la elaboración del Primer Plan Regional de Empleo, consensuado en este caso entre la Junta de Castilla y León y CC.OO., dando UGT y CECALÉ un apoyo parcial al mismo.

Como contenido de este Plan podemos citar en primer término: la ampliación de la Formación Ocupacional, que hasta ese momento estaba concebida con un solo programa para formación de desempleados, con la incorporación de tres programas nuevos (prácticas en alternancia, prácticas de titulados y el de medidas complementarias).

En materia de empleo se introducen medidas novedosas, entre las que podemos citar: fomento de la contratación para sustituir ausencias, transformación de contratos temporales en indefinidos, fomento de la contratación por reordenación de la jornada, etcétera) además de dos líneas de actuación positiva en materia de nuevos yacimientos de empleo y de acciones específicas para favorecer la inserción de los discapacitados en empresas ordinarias (empleo con apoyo).

Desde el punto de vista de la financiación el Plan supone un esfuerzo suplementario de 10.000 millones de pesetas para financiar estos programas de actuación.

El siguiente paso desde el punto de vista de la concertación social se produce con el segundo Plan Regional de Empleo de Castilla y León firmado por el Presidente, Juan Vicente Herrera y los sindicatos: CC.OO. y UGT y CECALÉ en abril del año 2001.

El contenido del Plan se centra en aspectos como el reforzamiento de la formación ocupacional como herramienta esencial para mejorar la empleabilidad y cualificación de nuestros recursos humanos (se introducen reformas normativas y se crea un nuevo programa innovador).

En materia de empleo se hace una apuesta importante para favorecer la inserción laboral de la mujer, los discapacitados, y los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. Utilizando mecanismos como los nuevos yacimientos de empleo, el fomento de la actividad en el ámbito de las nuevas tecnologías, y la incentivación del empleo en las zonas rurales. De la misma manera que se modifica normativa en materia de transformación de contratos temporales en indefinidos, a efectos de mejorar nuestras tasas de estabilidad en el empleo.

2. PROCESO DE TRANSFERENCIAS

Además del inicialmente citado del año 1995, debemos hacer mención al que se produjo, con efectos de marzo de 1995 y cuyo contenido suponía la transformación del Plan FIP (Formación e Inserción Profesional).

En lo concreto, la Comunidad asumiría la ejecución de las acciones formativas a través de las distintas vías de programación (Medidas Propias, Medidas ajenas, Contratos-Programa. Convenios con compromiso de contratación...) así como la gestión de los centros propios de formación que gestionaba el INEM y que tenían carácter provincial, ya que los de naturaleza nacional entraban, como ya veremos, en el siguiente proceso de transferencias.

3. PROCESO DE TRANSFERENCIAS (RELATIVA A POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL)

Este proceso de negociación comienza a mediados del año 1999 y culmina en octubre de 2001 con la firma del Acuerdo de Transferencias, con efectos desde el 1 de enero del año 2002.

El contenido de la transferencia se sustenta, fundamentalmente, en torno a tres ejes:

- a) Traspaso de Políticas Activas (Escuelas Taller, INEM, Corporaciones Locales, subvención a la contratación...)
- b) Traspaso de la ejecución de la intermediación laboral (gestión de las oficinas de empleo, excepto prestaciones de desempleo).
- c) Traspaso de los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional ubicados en Castilla y León (Salamanca, Segovia y Valladolid).

4. SITUACIÓN ACTUAL

Como consecuencia de la suma de estos dos procesos, de una parte, la concertación social, y de otro lado, los sucesivos procesos de transferencia, nos encontramos con una Administración Laboral en Castilla y León, dotada de unos programas de actuación (superan los 50) más completos, no sólo del conjunto de España sino de Europa.

Articulada esta gestión en torno a la Dirección General de Trabajo y a la estructura periférica, las Oficinas Territoriales de Trabajo, se ha ido configurando un elenco de programas importantes (7 en materia de formación, 45 en materia de empleo y complementarias, que supone paralelamente una importante dotación de recursos económicos, pues se ha pasado de un presupuesto en 1996, en torno a los 4.000 millones de pesetas y la gestión de 5 programas, a un presupuesto para el ejercicio 2002, en torno a 35.000 millones de pesetas y 50 programas de gestión.

5. FUTURO INMEDIATO

En noviembre de 2001 se firma por parte del Presidente de la Junta de Castilla y León, Juan Vicente Herrera y el Presidente de CECAL, José Elías Fernández Lobato y los Secretarios Regionales de UGT, Fermín Carnero y de CC.OO., Jesús Pereda, el *Acuerdo para el impulso del diálogo social en Castilla y León*, articulándose en 7 mesas de concertación del mismo, una de las cuales se refiere a Políticas de Empleo.

En ese marco, se van a tratar temas importantes como el futuro Servicio Público de Empleo de Castilla y León, el Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales, la integración de inmigrantes, la relación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social...

Estos aspectos sin duda corroboran la estructuración de la administración laboral en Castilla y León, moderna, eficaz, ágil y al servicio del empleo.