

VII

EL EMPLEO DE LOS JÓVENES EN CASTILLA Y LEÓN (*)

Laurentino DUEÑAS HERRERO

Julia FERNÁNDEZ DE LA MORA

José Carlos FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN

Juan Antonio HERNÁNDEZ NIETO

M.^a Cruz MERINO LLORENTE

Universidad de Valladolid

SUMARIO

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.
 - 1.2. Los jóvenes en el mercado de trabajo castellano-leonés.
 - 1.3. Principales características del empleo juvenil en Castilla y León.
 - 1.4. El desempleo juvenil.

2. MEDIOS PROPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA PARA LA GESTIÓN DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN.

(*) El trabajo que aquí se presenta y las conclusiones recogen una parte del Informe referido al Empleo de los Jóvenes en Castilla y León, que fue aprobado en Sesión Plenaria por el Consejo Económico y Social de Castilla y León.

- 2.1. La intermediación laboral.
 - 2.1.1. El Servicio Regional de Colocación.
 - 2.1.2. Los Centros Asociados.
 - 2.2. Incentivos al empleo joven estable.
 - 2.3. Las Escuelas Taller y las Casas de Oficio.
3. ACTITUDES DE LOS JÓVENES ANTE EL TRABAJO.
 - 3.1. Recursos poblacionales.
 - 3.2. Actitudes ante el empleo.
 - 3.2.1. Cambio de residencia.
 - 3.2.2. Cambio de oficio.
 - 3.2.3. Disminución de la categoría profesional y económica.
 - 3.3. Estrategias de inserción.
 - 3.3.1. El INEM.
 - 3.3.2. Agencias Privadas y Empresas de Trabajo Temporal.
 - 3.3.3. Otras acciones.
 4. CONCLUSIONES.
-

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

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; lo que 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.

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, que en el período 1996-2001 se ha cuantificado en más de 29.000 personas, el 1,15 por 100 de su población. 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 (de 16 a 64 años), aunque se mantiene más o menos estable, muestra una notable transformación en su composición interna.

TABLA 1

Evolución de la población total y juvenil en Castilla y León. 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	204.123	17,13

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

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 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. En el intervalo de edad de 16 a 29 años habría 418.459 jóvenes en dicho año, un 24,3 por 100 menos que en 1991, lo que supondría una gran escasez de personas para cubrir las futuras necesidades del mercado laboral.

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. Antes de analizar sus características laborales (situación en el mercado laboral, actividad desarrollada, tipo de contrato, categoría profesional, etcétera), vamos a reflejar su importancia cuantitativa y cualitativa.

Según los 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 edad más joven representa sólo el 23 por 100 del total, mientras que casi el 41 por 100 está formado por los jóvenes más adultos (25-29 años). Por sexo, hay un ligero predominio de los varones (el 51,13 por 100) y este predominio también aparece en los tres subgrupos por edad.

Para conocer el nivel de cualificación de estos jóvenes, se analizan los datos que proporciona la EPA sobre los estudios terminados ⁽¹⁾. En Castilla y

⁽¹⁾ 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 a 7 niveles, que agrupan a los códigos de la Clasificación

León, el nivel educativo de sus jóvenes muestra bastante similitud al de sus homólogos nacionales, aunque en esta Comunidad hay un porcentaje ligeramente superior de jóvenes con educación superior, que estaría reflejando el alargamiento de su proceso de educación y formación, especialmente de los jóvenes de 25 a 29 años. 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, optan por permanecer más tiempo estudiando.

Si se compara la formación de los jóvenes castellano-leoneses con la del resto de población en edad laboral de la región se observa un gran contraste (véase tabla 2). El peso de los analfabetos, así como de los estudios primarios tiende a caer en los jóvenes en beneficio de los niveles superiores. Sólo el 15,8 por 100 de las personas de 30 y más años cuenta con educación superior, 10 puntos menos que en la población joven y casi 25 puntos 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 en los años dedicados al estudio por parte de los jóvenes, fundamentalmente como consecuencia de las mayores dificultades para su inserción en el mercado laboral.

TABLA 2

**Distribución porcentual del nivel de estudios por grupo de edad.
Castilla y León**

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

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

Nacional de Educación (CNED-2000) de la forma siguiente: Analfabetos (80); Educación Primaria (11 y 12); Educación Secundaria Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente (21, 22 y 23); Educación Secundaria Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente (31, 32, 33 y 34); Formación e inserción laboral con título de secundaria (2.^a etapa) (41); Educación superior, excepto Doctorado (51, 52, 53, 54, 55 y 56); y Doctorado (61).

Las mujeres jóvenes se caracterizan por tener niveles de formación más elevados que los varones; las mayores dificultades que todavía tienen las mujeres para acceder al mercado de trabajo justificarían que la proporción de mujeres jóvenes que cursan una educación superior exceda a la de los jóvenes varones. Este hecho evidencia el retraso en la inserción laboral de la mujer, a la vez que posibilita que su entrada se efectúe con una mejor cualificación.

1.2. LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO CASTELLANO-LEONÉS

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 así como 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 por 100 son jóvenes, porcentaje inferior al 24,72 por 100 registrado en España, lo que refleja, nuevamente, la estructura envejecida de la población de la región.

En función de su situación en el mercado laboral, más de la mitad de las jóvenes (50,4 por 100) y un poco más de tercera parte de los jóvenes son inactivos, principalmente los más jóvenes, en su mayoría estudiantes. Se aprecia que, como es lógico, a medida que aumenta la edad del individuo, va descendiendo el porcentaje que se clasifica como inactivo. En el caso de los de 20 a 24 años, casi la mitad se encuentran inactivos, completando o ampliando probablemente su formación. Casi el 80 por 100 del total de jóvenes más adultos ya están inmersos en el mercado laboral; si desagregamos por sexo, el porcentaje de mujeres inactivas, 27,5 por 100, es aún significativamente superior al de los hombres en esa situación, 15 por 100.

TABLA 3

Distribución porcentual de los jóvenes en el mercado laboral. Castilla y León

	Hombres			Mujeres		
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Ocupados	19,5	49,8	77,5	5,7	32,3	56,5
Parados	3,6	10,0	7,5	4,7	16,4	16,0
Inactivos	76,9	40,2	15,0	89,7	51,3	27,5

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

La población activa castellano-leonesa asciende a 1.038.654 de personas, de los que 259.590 son jóvenes de 16 a 29 años, representando las mujeres ya el 43,5 por 100 de los activos jóvenes de la región. 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, se incorporan cada vez más tarde 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 por 100 del total de los activos juveniles, mientras que los más jóvenes representan un 7 por 100 únicamente.

Si se analiza la participación laboral de los jóvenes, a través de su tasa de actividad específica, ésta alcanza el 55,7 por 100 de la población activa de ese grupo de edad, frente al 61 por 100 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. No obstante, la tasa de actividad juvenil supera en más de 6 puntos la tasa de actividad general de la Comunidad (49,2 por 100), 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.

Las tasas de actividad varían significativamente en función del sexo y del intervalo de edad. Por sexos, la tasa de actividad juvenil femenina toma un valor de 49,6 por 100, casi 12 puntos porcentuales menos que la correspondiente a los varones, y más de 5 puntos 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.

TABLA 4
Tasas de actividad juvenil. Castilla y León

	16-29 años	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Varones	61,5	23,14	59,79	85,02
Mujeres	49,6	10,32	48,70	72,46
Total	55,7	16,91	54,38	78,86

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 por 100, 13 puntos porcentuales por encima de sus coetáneas; en el lado opuesto, se encuentran las más jóvenes con una baja tasa de actividad, 10,32 por 100. La participación de los jóvenes más adultos es alta (del 78,86 por 100), 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.

Desde un 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 por 100 de Palencia al 60,2 por 100 de Valladolid, con un valor muy próximo a la media nacional. Si se agrupan las provincias en dos grupos en relación a la tasa de actividad juvenil regional: por un lado, estaría 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.

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. De los 259.590 activos en el mercado de trabajo, 8 de cada 10 jóvenes tienen un empleo. La tasa de empleo juvenil, esto es, el porcentaje de jóvenes ocupados entre el total de la población joven, toma el valor de 45,24 por 100, situándose ligeramente por encima del 50 por 100 en el caso español. Por tramos de edad, esta tasa alcanza valores superiores a medida que aumenta la edad: 12,77 por 100 para los más jóvenes, 41,27 por 100 para los jóvenes de 20 a 24 años y 67,16 por 100 para los jóvenes adultos. Por sexos, la tasa de empleo masculina, del 54 por 100, 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 por 100), León (38,9 por 100) y Zamora (41,8 por 100). Soria es la única provincia con una tasa de empleo juvenil que excede la correspondiente tasa nacional. Aunque, en principio, este hecho pueda 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, de hecho, ésta es la principal razón que explica 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 por 100 de todos los ocupados juveniles de la Comunidad.

Las pautas de comportamiento en los distintos sectores de ocupación de los jóvenes castellano-leoneses 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 por 100 del total de jóvenes ocupados, 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 21,79 por 100 y un 21,22 por 100, respectivamente. El empleo en la construcción, como consecuencia del *boom* de los últimos años, supone el 16,17 por 100 del empleo total, casi dos puntos por encima del nivel nacional. En ambos ámbitos, regional y nacional, el sector 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 por 100 del total de los jóvenes ocupados, ligeramente por debajo de la media nacional juvenil del 60,2 por 100.

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 por 100 de las mujeres jóvenes desarrollan su trabajo en el sector terciario frente al 41,7 por 100 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 presencia en este sector puede deberse bien a su mayor nivel educativo que le 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 (como el comercio, la hostelería o el 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*, en *Educación* y en *Hostelería*.

TABLA 5

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

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
HOMBRES	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
MUJERES	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.

Otro aspecto a analizar es la estructura ocupacional (a nivel de grandes grupos). 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 los cuatro sectores y, por otro, un peso relativamente más reducido en las ocupaciones de más alta cualificación (Dirección de empresas y de las administraciones públicas, y Técnicos y Profesionales), así como una menor presencia de los trabajadores manuales menos cualificados y de los administrativos.

La tasa de asalarización de los jóvenes de la Comunidad se situó en el 85,9 por 100, por debajo de la relativa tasa nacional (del 90,1 por 100); pero muy superior a la tasa de asalarización regional (del 74,17 por 100). La mayoría de los jóvenes inician su actividad ligada a un contrato, principalmente en el sector privado, dado que sólo el 9,6 por 100 son asalariados que trabajan en el sector público.

En cuanto a las características de los empleos que ocupan estos jóvenes, del total de asalariados de Castilla y León, el 52,2 por 100 lo son con carácter temporal. 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 por 100), aunque también los jóvenes asalariados de 20 a 24 años presentan una tasa de temporalidad considerablemente alta. Concurren estas mismas características en la juventud española. La mayor temporalidad de los jóvenes asalariados se contraponen 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 por 100 tiene

contrato temporal. Se evidencia que, como parece razonable, a medida que la edad aumenta la temporalidad se reduce. Así, mientras que la tasa de temporalidad juvenil supera el 50 por 100, este porcentaje cae hasta el 28,5 por 100 cuando se refiere al total de asalariados de la región.

TABLA 6

**Distribución porcentual de asalariados jóvenes por tipo de contrato.
Castilla y León**

	Hombres		Mujeres		Total	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
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	40,0	60,0
De 25 a 29 años	56,8	43,2	51,2	48,8	54,3	45,7
De 16 a 29 años	49,4	50,6	45,4	54,6	47,8	52,2

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

Aunque, como ya se ha indicado, el porcentaje de asalariados en el sector público es bajo, tres de cada cuatro contratados en el dicho sector son temporales (el 76,6 por 100 de los contratos), por la mitad en el sector privado.

La precariedad laboral debida, entre otros factores, a la alta tasa de temporalidad juvenil 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. 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. Aún así, 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.

Por tipo de jornada, la mayoría de los jóvenes ocupados, el 86,4 por 100, tiene jornada completa. Como muestra la tabla 7 esta preponderancia del empleo a tiempo completo se produce en los tres subgrupos de edad. 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. En el caso de los varones, a medida que son mayores se reduce el porcentaje con jornada a tiempo par-

cial, siendo su importancia minoritaria. Atendiendo a las explicaciones de aquellos jóvenes que desarrollan una jornada a tiempo parcial, la principal razón esgrimida es la imposibilidad de encontrar un empleo de jornada completa (5,3 por 100).

TABLA 7

**Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por tipo de jornada.
Castilla y León**

	Varones		Mujeres		Total	
	J. completa	J. parcial	J. completa	J. parcial	J. completa	J. parcial
De 16 a 19 años	87,3	12,7	95,6	4,4	89,1	10,9
De 20 a 24 años	92,7	7,3	73,8	26,2	85,5	14,5
De 25 a 29 años	94,9	5,1	74,8	25,2	86,6	13,4
De 16 a 29 años	93,5	6,5	75,2	24,8	86,4	13,6

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

Por último, alrededor del 6 por 100 de los ocupados se consideran subempleados por insuficiencia de horas, esto es, desean trabajar más horas, 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 ha afectado y sigue afectando de forma muy distinta a algunos grupos de trabajadores, entre los que se encuentran los jóvenes.

Castilla y León cuenta con un total de 110.880 parados, de los que el 44 por 100 son jóvenes. 18.111 buscan su primer empleo mientras que el resto ya ha tenido alguna experiencia laboral.

Al igual que en España, 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. Las diferencias entre las tasas de paro por sexo son más acusadas en la región que en el resto de España: la tasa de desempleo juvenil femenina, del 27,27 por 100, excede en quince puntos porcentuales a la masculina (del 12,2 por 100); en España son del 22,5 por 100 y del 13,4 por 100, respectivamente.

Las características del desempleo varían según el sexo y la edad del colectivo estudiado. Por edad, la inmensa mayoría de jóvenes parados procede de los intervalos de edad de 20 a 24 años (45,12 por 100 de los jóvenes parados) y

de 25 a 29 años (el 45,69 por 100), afectando fundamentalmente al subgrupo de 20 a 24 años, que aporta un menor número de activos. Observamos claramente que existe una relación negativa entre la tasa de paro y la edad: las tasas de paro tienden a disminuir con la edad. Aunque sólo representan el 9 por 100 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 grupo quinquenal y sólo el grupo 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 grupo 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 correspondientes a los varones jóvenes pertenecientes a los dos tramos de edad extremos).

TABLA 8

Tasas de paro juvenil. Castilla y León

	16-29 años	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Varones	12,2	15,7	16,7	8,9
Mujeres	27,3	45,2	33,7	22,1
Total	18,8	24,5	24,11	14,8

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

En Castilla y León los datos analizados no permiten afirmar que la tasa de paro decrezca a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzado. Aunque la tasa de paro de los jóvenes con educación superior (del 21,4 por 100) es inferior a la de los que cuentan con educación primaria (casi un 10 por 100 de los parados juveniles), las tasas de paro de los que tienen educación secundaria (primera y segunda etapa) son las más bajas, 14,9 por 100 y 18,5 por 100, 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. Esta situación exige que se reoriente la formación de los jóvenes hacia estudios profesionales más acordes con las necesidades efectivas del mercado laboral.

La tasa de paro juvenil regional, del 18,8 por 100 de su población activa, supera a la correspondiente nacional, del 17,4 por 100. Un análisis comparativo con el resto de las regiones sitúa a esta Comunidad en los últimos lugares,

sólo por encima de Asturias (19,9 por 100), Galicia (20,4 por 100), Extremadura (25,4 por 100) y Andalucía (25,5 por 100). 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 de tasas de paro regionales se imputa a la segmentación de los mercados laborales regionales, dada la escasa movilidad laboral existente.

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 por 100), Ávila (10,4 por 100) y Burgos (15,2 por 100). En el otro lado llama la atención la alta tasa de paro juvenil en León, del 21,8 por 100, siendo una de las provincias con una tasa de actividad juvenil baja, lo que responde al escaso dinamismo económico de la provincia.

La situación actual de los jóvenes en el mercado de trabajo sigue siendo más difícil 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 por 100, lo que nos confirma la fuerte incidencia del desempleo en los jóvenes.

TABLA 9
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.

2. MEDIOS PROPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA PARA LA GESTIÓN DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

2.1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Una de las reformas legislativas más ambiciosas en España, desde la aprobación del Estatuto de los trabajadores de 1980, ha sido la denominada *Reforma del Mercado de Trabajo*, que tuvo lugar en 1994 y trajo consigo la supresión del monopolio del INEM y la aparición de las Agencias de Colocación (en adelante AC) sin fines lucrativos. A partir de 1994 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 ET, que prohibía las Agencias de Colocación. Las Agencias de Colocación y los Servicios Integrados de Empleo, fueron objeto de desarrollo por el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo. La reforma introducida por la Ley 10/1994, se justificó por la necesidad de «mejorar los servicios públicos de empleo, primando su eficacia sobre inútiles cargas burocráticas» y porque «los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo» (Exposición de Motivos). A esto se añadía que en el último año más del 90 por 100 de los casos de contratación se había gestionado por vía directa y no a través del INEM. Esta modificación ha permitido la colaboración en la intermediación laboral y, por tanto, la existencia de organismos como el Servicio Regional de Colocación de Castilla y León (en adelante SRC), resultado del Acuerdo de Diálogo Social (1997).

Castilla y León fue una de las primeras Comunidades, junto a Cataluña, Galicia, País Vasco y Andalucía, que optó por participar en esta nueva situación, mediante la creación del Servicio Regional de Colocación. Con el nuevo modelo se pretendió implantar la cooperación entre distintos agentes en la intermediación laboral y finalmente conseguir una auténtica gestión del empleo. Recientemente nuestra Comunidad Autónoma ha asumido las competencias de gestión llevadas a cabo anteriormente por el INEM, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. El traspaso de funciones y servicios tuvo efectividad a partir del 1 de enero de 2002. De modo que, 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 Agencias de Colocación 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 ha sido breve en el tiempo (alrededor de cuatro años), porque ya se ha creado el nuevo Servicio Público de Empleo, similar al INEM, con la asunción definitiva de las competencias reconocidas en el Real Decreto 1187/2001, por medio del cual se establece el traspaso de competencias a la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Gracias al traspaso de competencias que tuvo lugar el 1 de enero de 2002, se ha creado el Servicio Público de Empleo (SPE), para gestionar más de 13.000 ofertas de trabajo en Castilla y León. Todo ello en el ámbito del II Plan Regional de Empleo, vigente hasta 31 de diciembre de 2003. La ley por la que se crea el nuevo SPE es una norma paccionada, larga y detallista. El SPE se configura como un organismo autónomo por ley. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, y está adscrito a una Consejería. Entre las finalidades y funciones del SPE está la de gestionar las políticas activas de empleo; por otra parte, uno de los principios de actuación es la colaboración con el Servicio Público de Empleo estatal. Entre los objetivos que se marca el recién creado SPE 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. Para ello, se creará un Portal de Empleo y también se prevé la creación de un Observatorio Regional de Empleo. En definitiva, en un futuro existirá un Servicio Público de Empleo en Castilla y León, que ofrecerá un conjunto de servicios como son: intermediación, formación y fomento del empleo.

2.1.1. EL SERVICIO REGIONAL DE COLOCACIÓN

El 17 de junio de 1997 se llegó a un Pacto Social con los sindicatos UGT, CC.OO. y la Confederación de Empresarios CECALE, uno de cuyos aspectos más relevantes fue el apoyo a la creación y funcionamiento del Servicio Regional de Colocación, que nació con un importante consenso social. El Acuerdo de 1997, fue fruto del diálogo social y en él se pactó la creación de un Servicio Público Regional de Colocación para que actuara en la intermediación laboral y que permitiera conocer la situación real del mercado laboral en nuestra región. Este nuevo modelo pretenderá el avance en la calidad de la intermediación y también mejorar los índices de inserción profesional.

El 2 de febrero de 1998 se firmó el Convenio de Colaboración entre el INEM y la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. En este momento el SRC adquirió la condición de AC con la finalidad de intermediar en el mercado de trabajo y 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 que se señalan en el Real Decreto 735/1995 sobre las AC han sido transcritas en dicho Convenio de Colaboración, del cual es preciso resaltar:

1. En principio, como ordena el artículo 14 del Real Decreto 735/1995, la duración fue de un año a partir de su firma. Actualmente tiene un carácter indefinido, al haber transcurrido los plazos señalados en la norma y continuar con la labor de colaboración en la intermediación en el empleo.
2. Su ámbito de actuación funcional y territorial coincide con el territorio que comprende las nueve provincias de Castilla y León.

3. Su actuación debe respetar el principio constitucional de no discriminación en relación con los solicitantes, ya sean demandantes de empleo u oferentes de trabajo.
4. La labor que presta el SRC es gratuita, aunque podría sufragar los gastos que ocasiona la 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.

El Convenio de Colaboración se ha desarrollado por diversas normas autonómicas que han determinado los objetivos y el funcionamiento del SRC. El papel de la Administración debe consistir básicamente en cubrir el área de formación de los demandantes de empleo, sin olvidar las actuaciones a través de las políticas de fomento del empleo. 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 que todos los usuarios puedan utilizar sus servicios. Esta finalidad puede realizarse directamente por el SRC, o bien a través de los diversos CA interconectados, que van a ser los gestores de una serie de acciones de intermediación en el mercado de trabajo.

La intermediación que se concreta en las siguientes acciones: 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. Si las tres acciones primeras, según se dispone el artículo 2 de la Orden de 20 de abril de 1998, podrían ser llevadas directamente por el SRC o por medio de los CA, la última se reserva en exclusiva al SRC. Este reparto no carece de lógica, ya que la intermediación entre ofertas y demandas «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»; y en la propia norma se dispone que debe actuarse cumpliendo «los principios de objetividad, transparencia y no discriminación». En definitiva, consiste en comprobar y validar las precandidaturas presentadas por los CA o el propio servicio, informando a los ofertantes de los candidatos más adecuados. Los servicios prestados por el SRC o los CA a los demandantes de empleo permanecen en principio por un año, pudiendo ir más allá previa solicitud.

El SRC posee una base de datos única para todo el ámbito geográfico de Castilla y León. Las oportunidades de salir elegido como candidato en una oferta de empleo tramitada a través del SRC vienen determinadas por la coincidencia entre el perfil profesional del demandante de empleo y el exigido en la oferta de empleo, y ello con independencia del centro asociado que hubiera realizado la entrevista al demandante, que normalmente habrá sido el más cercano a su domicilio.

En el siguiente cuadro se recoge la actividad de intermediación realizada por el SRC, desde febrero de 1998 hasta diciembre de 2002, según datos facilitados por la Viceconsejería de Trabajo (demandas solicitadas, ofertas

presentadas y puestos ofertados a los empresarios). Los puestos ofertados normalmente son el doble que el número de ofertas realizadas por los empresarios. No se ha podido reflejar en la tabla el número de contrataciones efectivas entre los precandidatos presentados, lo que mostraría una idea de la eficacia o ineficacia de la labor de intermediación en el mercado de trabajo del SRC.

TABLA 10

Intermediación del SRC en Castilla y León, desde 02-1998 hasta 12-2002

	Demandantes	Ofertas	Puestos ofertados
Ávila	2.828	242	477
Burgos	12.077	1.537	2.362
León	13.397	1.605	2.327
Palencia	5.072	331	510
Salamanca	7.907	669	1.207
Segovia	4.663	729	1.001
Soria	947	210	351
Valladolid	24.384	1.860	3.118
Zamora	4.987	907	1.262
Castilla y León	76.272	8.090	12.615

Fuente: Viceconsejería de Trabajo.

2.1.2. LOS CENTROS ASOCIADOS

El modelo del Servicio de Colocación se apoya en una red de Centros Asociados ubicados estratégicamente, de forma que quede cubierto todo el territorio de Castilla y León. Todos los clientes del Servicio de Colocación (oferentes de puestos de trabajo y demandantes de empleo) se relacionarán con él a través de un CA. Son entidades públicas o privadas que colaboran con la Dirección General de Trabajo en el desarrollo de las acciones del SRC. Estos colaboradores con el SRC son instituciones, empresas y colectivos que tengan relación con el mundo de la intermediación laboral, la formación profesional reglada y ocupacional. Uno de los objetivos fundamentales del SRC es alcanzar un nivel de información suficiente que permita una interrelación eficaz entre oferta y demanda.

Para ostentar la condición de centro asociado o centro tutor dentro del SRC se debe firmar un convenio de colaboración con la Junta de Castilla y León. Estos centros deben cumplir unos requisitos materiales y personales determinados para que la actividad de colaboración en la colocación se efectúe con unas garantías mínimas y así evitar que el único fin que mueva a estos CA sea obtener compensaciones económicas por el mero hecho de tener la condición de CA.

Las acciones que pueden llevar a cabo los CA no exigen ninguna aportación económica a 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 en colaboración con el SRC. Estas cantidades son abonadas con carácter bimestral, previa justificación de las acciones realizadas.

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, y se prorroga anualmente de forma automática, salvo que concurra en alguna causa de extinción. La prórroga está condicionada a la situación económica por la que atraviese cada año la Comunidad Autónoma de Castilla y León, reflejada en los Presupuestos Generales. De este modo, la continuidad en la colaboración de los CA al SRC, al recibir compensaciones por las acciones de intermediación, va a estar ligada a las disponibilidades presupuestarias de la Junta de Castilla y León.

A fecha de 31 de diciembre de 2002, según datos facilitados por la Viceconsejería de Trabajo, el número de CA al SRC eran 155: 5 en la provincia de Ávila; 21 en Burgos; 31 en León; 10 en Palencia; 14 en Salamanca; 8 en Segovia; 6 en Soria; 48 en Valladolid y 12 en Zamora. Esta distribución coherente con el desarrollo industrial de cada provincia. 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, Íscar y Laguna de Duero; así como alguna Universidad, por ejemplo, Salamanca.

2.2. INCENTIVOS AL EMPLEO JOVEN ESTABLE

Cada año la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, convoca ayudas económicas con la finalidad de fomentar la estabilidad del empleo por cuenta ajena y de incentivar el autoempleo, entre los jóvenes desempleados cuya edad esté comprendida entre 16 y 30 años, ambos inclusive. Estas medidas inciden de manera especial sobre la inserción laboral del colectivo de mujeres, al establecerse un incremento lineal cuando las ayudas tienen como destinatarias a las mismas. Las distintas acciones van a incidir directamente en la libertad de contratación de las empresas porque se incentiva la contratación laboral de los colectivos que cumplan los requisitos exigidos por la norma.

En la Orden de 19 de diciembre de 2001, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, se recoge el Plan de Empleo Regional, compuesto de cinco programas que pretenden fomentar la generación de empleo estable para los jóvenes de hasta 30 años. 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 exige una serie de requisitos y condiciones comunes a todos ellos y establece unos criterios específicos para cada uno de los cinco programas:

- 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 son: personas físicas o jurídicas privadas, con ámbito de actuación en Castilla y León, con o sin ánimo de lucro; entidades locales; personas entre 18 años y 30 años, ambos inclusive, que figuren inscritos como desempleados y 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 sociedades laborales, que generen o mantengan empleo. Además, se exige que no hayan 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 son 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, ex-toxicómanos, 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 debían haberse presentado antes del 1 de junio de 2002 en el Registro de la Oficina Territorial de Trabajo de la provincia res-

pectiva y las resuelve el Delegado Territorial correspondiente en el plazo máximo de 12 meses, transcurrido el cual, sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada. 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.

- e) La concesión de subvenciones estará supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias que para este fin se habilitan en cada ejercicio. Aunque las ayudas tienen cofinanciación del FSE y con cargo al FEDER, para el año 2002 el importe presupuestado de la Junta asciende a 11.845.442,20 euros, del cual más del 50 por 100 va destinado al fomento de la contratación indefinida.

1. **Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.** 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 a 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.*

2. **Fomento de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.** 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 cuantiosamente si la comparamos con la 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 va a depender de que el destinatario del contrato a transformar sea hombre o mujer: 1.803 o 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. Esta cuantía 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.*

3. **Fomento del autoempleo.** Respecto al fomento del autoempleo —cuya partida presupuestaria alcanza los 2.113.951,89 euros— las ayudas, que no son incompatibles entre sí, pueden ser de tres tipos: ayuda financiera, renta de subsistencia y asistencia técnica. La primera va destinada a la bonificación de préstamos que faciliten la disposición de recursos necesarios para el

establecimiento de los desempleados como trabajadores por cuenta propia, y puede llegar a los 4.507 euros. La renta de subsistencia está condicionada a la obtención de la primera y 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 evitar el desánimo en la nueva «aventura profesional», sin que pueda destinarse a la amortización del préstamo solicitado. Al igual que la anterior puede alcanzar la cifra de 4.507 euros. Y la asistencia técnica tiene por objeto subvencionar estudios de viabilidad o asesoramiento técnico que faciliten el autoempleo. Esta ayuda puede suponer el 100 por 100 del coste de la asistencia técnica, si es promovida de oficio por la Oficina Territorial de Trabajo o hasta el 50 por 100 si es a petición de parte. *En el año 2002 se alcanzó la cifra de 661 puestos de trabajo al amparo de este programa.*

4. Fomento de la integración de desempleados en empresas de economía social. En el año 2002 se destinaron 360.607,26 euros, lo que supone la cantidad inferior de los cinco programas. La cuantía de la subvención para el fomento de la integración de los desempleados en sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada, estará en relación con la aportación satisfecha, pudiendo llegar hasta 3.005 euros. Podrá alcanzar la cantidad de 3.606 euros si se han realizado cursos de formación profesional ocupacional relacionados con la actividad a realizar, en los dos años anteriores. Dicha cantidad se incrementará en 601 euros si quienes se incorporan son mujeres. *Las personas afectadas por este programa en el año 2002 fueron 185.*

5. Fomento de la integración de desempleados en empresas de economía social. Las ayudas al fomento de la integración de desempleados en empresas de economía social persiguen la creación y/o el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido, en cooperativas y sociedades laborales ubicadas en Castilla y León. Para alcanzar dicha finalidad se han establecido cuatro tipos de ayudas, que no son en principio incompatibles entre sí, pudiéndose solicitar de forma conjunta o por separado. Algunas de ellas guardan gran similitud con el fomento del autoempleo, como son la ayuda financiera y la asistencia técnica.

Por último, resaltar el especial interés que se muestra en la Orden en dos hechos:

- 1.^a) Que estas medidas de fomento del empleo joven no conlleven la destrucción de empleo estable.
- 2.^a) Que van ser objeto de subvención cualquier tipo de actividades empresariales que lleven consigo la inserción laboral que diseñan los cinco programas, pero van a tener especial subvención aquellas consideradas por la norma como «Nuevos yacimientos de empleo», que tendrán preferencia sobre las demás.

2.3. LAS ESCUELAS TALLER Y LAS CASAS DE OFICIO

El análisis de 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 (en adelante ET y CO), se lleva a cabo a partir de los datos aportados por el INEM para Castilla y León durante dicho año. El Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio del Instituto Nacional de Empleo, se creó en el año 1985 y se viene desarrollando desde entonces. 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 ET y CO. La Administración Regional ha instrumentalizado la gestión y control de los programas nacionales de ET y CO 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 Escuelas Taller y Casas de Oficio. En lo no previsto en esta Orden, se estará a lo dispuesto en la Orden 15 de diciembre de 1997, 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 Escuelas Taller y Casas de Oficio.

El objetivo de la ET y CO es conseguir la inserción laboral de jóvenes desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo menores de 25 años, para ello se van a instrumentalizar una serie de métodos o procedimientos, medios humanos y herramientas de apoyo técnico, encaminados a conseguir la colocación de jóvenes desempleados.

La participación de alumnos en los programas de ET y CO durante 2002 se recoge en el siguiente cuadro. 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 por 100) de 1.700 participantes.

TABLA 11

**Participación de alumnos por edad y al sexo en los programas
de Escuelas Taller y Casas de Oficio durante el año 2002**

	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
Total	1.105	65,00	595	35,00	1.700	100,00

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 por 100 del conjunto de obras y servicios que las ET y CO llevaron a cabo durante el año 2002). Mención aparte merece la actuación sobre el medio ambiente, que llega a representar casi el 20 por 100 del total, lo que demuestra la sensibilidad por temas tan importantes como el cuidado del entorno natural.

En el año 2002 el número de contratos firmados con las entidades promotoras fueron 1.634. Únicamente, no suscribieron contratos con la entidad promotora 66 alumnos de los 1.700 que iniciaron los programas de ET y CO. 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 por 100 de 1.634 alumnos. En conclusión, el contrato de formación es el más idóneo y el más utilizado.

TABLA 12

Contratos firmados con las entidades promotoras en 2002

Tipo de contrato	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Formación	1.048	64,13	567	34,70	1.615	98,83
Otros	7	0,42	12	0,73	19	1,16
Total	1.055	64,56	579	35,43	1.634	100,00

Los datos sobre el nivel formativo 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 ET y CO 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 13

**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. E.S.O.	418	24,58	309	18,17	727	42,76
Bachillerato: 2. ^a 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	1	0,11	3	0,17
Total	1.105	65,00	595	35,00	1.700	100,00

Los dos programas podrán ser promovidos por instituciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, que van a ser los beneficiarios de las subvenciones (entidades promotoras). Destaca el interés de las entidades locales por dichos programas, frente a la nula participación de organizaciones sindicales y de asociaciones empresariales. La Orden establece una serie de criterios, no únicos pero sí determinantes, que servirán para valorar positivamente un proyecto como ET o CO, teniendo preferencia aquellas actividades que se encuentren encuadradas dentro de lo que se conoce como «Nuevos yacimientos de empleo».

Por último, resaltar la incidencia masiva en el año 2002 de los programas de las ET respecto de las CO. Solamente tres programas han funcionado como CO, frente a los 45 proyectos gestionados como ET, lo que demuestra el escaso interés para las entidades promotoras de las actividades encuadradas dentro de las CO; así como, la escasa incidencia sobre la inserción laboral de los jóvenes desempleados a través de las mismas (tan solo el 5,23 por 100 del total de alumnos que han participado durante el año 2002 en Programas de ET y CO).

TABLA 14

Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio en 2002

	Centros	%	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Escuelas Taller	45	93,75	1.061	62,41	550	32,35	1.611	94,76
Casas de oficio	3	6,25	44	2,58	45	2,64	89	5,23
Total	48	100,00	1.105	65,00	595	35,00	1.700	100,00

3. ACTITUDES DE LOS JÓVENES ANTE EL TRABAJO

3.1. 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 naturaleza 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 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 por 100 y 19,27 por 100), de manera que si a estas dos provincias añadimos Salamanca y Burgos (14,29 por 100 y 13,92 por 100) estaremos considerando casi el 70 por 100 del total regional. Antes que suponer que, la razón por la cual 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 o para ampliar sus empresas, lo que actúa como elemento atractor para concentrar la juventud ante la expectativa de trabajo.

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 despliega 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 (16-19 años), en el que podemos considerar dividido los 13 años que dura la «juventud», León (5,00 por 100) aventaja a Valladolid (4,31 por 100). 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 por 100 (datos consolidados para el año 2000). De este 5,67 por 100, Valladolid aporta el 1,46 por 100, León el 0,96 por 100, Burgos el 0,93 por 100 y Salamanca el 0,70 por 100. De igual manera resulta explicativo que Soria aporte el 0,21 por 100, Ávila el 0,31 por 100, Segovia el 0,32 por 100, Zamora el 0,37 por 100 y Palencia el 0,42 por 100.

El coeficiente de correlación entre ambas magnitudes es de **0,97**, lo que avala la hipótesis de partida (industria/población).

3.2. ACTITUDES ANTE EL EMPLEO

Con frecuencia se atribuyen los desajustes de la oferta y la demanda de empleo, a las rigideces de los comportamientos que se despliegan ante el trabajo. Frente 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. La fragilidad de la conexión entre el trabajador y la empresa hace inclinar las opciones de los ofertantes de mano de obra hacia los segmentos más protegidos y en consecuencia se produce una modificación de la actitud frente a un empleo que, con mucha razón, aún se considera un bien escaso.

Son cuatro los principales aspectos en los que puede cifrarse el cambio actitudinal. Cada uno en sí mismo entraña modificaciones de calado, pero tomadas en conjunto trazan una deriva importante para el futuro de las sociedades.

3.2.1. CAMBIO DE RESIDENCIA

La edad es un condicionante poderoso para aceptar un potencial cambio de residencia. Entre los 16 y los 19 años, el 54,36 por 100 se manifiesta en contra del cambio de ubicación. En el siguiente estrato (20-24) esa determinación sólo la mantienen el 26,79 por 100, y a medida que se aproximan a los 30 años encontramos que se llega al 20,82 por 100. 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 por 100; el 51,98 por 100 entre los 20 y 24 años y solamente 25,72 por 100 de los jóvenes comprendidos entre los 16 y 19 años.

Comparativamente hombres y mujeres presentan un comportamiento homogéneo en términos generales. El 54 por 100 (54,46 por 100 y el 54,08 por 100) se plantea aceptar el cambio de residencia, de igual manera que para el 27 por 100 (26,50 por 100 y 26,27 por 100) esta alternativa no entra a formar parte de sus planes de futuro.

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 presenta las siguientes diferencias:

TABLA 15
Cambio de residencia por motivo laboral

	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29
Sí	1,17	4,80	8,31
No	98,83	95,20	91,69

Fuente: EPA. 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 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 se ven ampliamente superados por la realidad, al no aceptar el cambio por motivos laborales.

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 actúa 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 dispuestos a la movilidad quienes disponen de rentas más bajas. Por otra parte, el entorno próximo al territorio castellano-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 el 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 (Zamora «1») ocupen el último puesto 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 16
Cambio de residencia

Provincia del establecimiento	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Ávila	87,57							1,09	
Burgos		95,48		1,69	0,63		0,99		
León			96,80						
Palencia				91,67				0,38	
Salamanca	1,26				92,42			0,37	1,95
Segovia						90,66			
Soria							90,52	0,57	
Valladolid	1,08		0,81	3,63		0,62		93,79	2,94
Zamora		0,43			0,89				91,66
Otras provincias	10,09	4,09	2,39	3,01	6,06	8,72	8,49	3,08	3,45

Fuente: EPA. Elaboración propia.

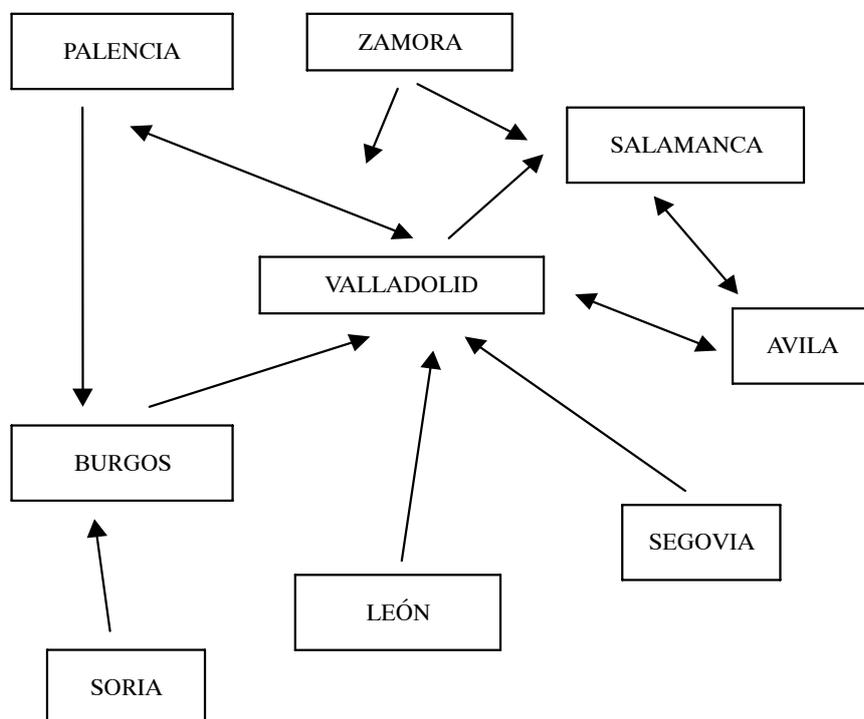
La transferencia de mano de obra desde las provincias de Castilla y León hacia el conjunto nacional selecciona (el caso de Valladolid y Soria) como máximo 10 puntos de destino de todo el conjunto nacional. Madrid es para Castilla y León la provincia que ejerce mayor influencia, aunque con respecto al efecto atractor se produce una clara bipolaridad: mientras que para Segovia y Ávila supera el 8 por 100 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 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, por el que se 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, entre ellas es la demarcación con mayor potencia industrial instalada. A la vez, es también el centro administrativo y geográfico, y la provincia con mayor número de residentes de otras provincias.

El mapa de intercambios traza una red que, constituida en sus nudos fundamentales de intercambio bilateral por Valladolid, Salamanca, Palencia y Ávila detecta, como puede verse en el diagrama que se inserta a continuación, otras provincias quedan claramente relacionadas con el resto por su papel cedente de mano de obra, indicando una trama de realidades económicas distantes, frente al entramado más equilibrado tanto interna como externamente.



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).

3.2.2. CAMBIO DE OFICIO

Los desequilibrios y desajustes del mercado de trabajo tienen antecedentes en las etapas formativas anteriores. La mayor parte de la formación que se ofrece a los jóvenes se hace sin tener en cuenta las necesidades laborales de las empresas. 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, 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 por 100 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 una instrucción básica puede superponérsele actualizaciones que adecuan la cualificación a los requerimientos del mercado de trabajo.

Los jóvenes en Castilla y León (una de las regiones con mayor número de titulados por cada mil habitantes, en la que el 64 por 100 tiene un título de formación profesional y el 25 por 100 es titulado superior), aceptan mayoritariamente cambiar de oficio (80 por 100) si ello representa insertarse o mantener el empleo.

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, 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 período de carencia para renunciar a insertarse profesionalmente en aquella profesión u 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.

3.2.3. DISMINUCIÓN DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y ECONÓMICA

La categoría profesional surge en el interior de las 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 como había puesto de manifiesto Frank PARKIN en *Orden político y desigualdad de clase*. 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 (puede 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.

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 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, la tantas veces invocada, «flexibilidad laboral».

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. El coste personal y económico era el argumento 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.

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 siguiente). 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 ($\sigma = 2,6$), 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 flexibilidad 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 17
Disminución de ingresos y categorías

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

Fuente: EPA. Elaboración propia.

Para cerrar las consideraciones sobre la actitud de los jóvenes ante el trabajo debe considerarse el aspecto dinámico de su estructura, lo que les lleva a mantener criterios de ajuste, no tanto ligado a las coyunturas, sino al fondo de las características del mercado: esto es, plural, segmentado y dual y ante el que presentan actitudes flexibles.

3.3. 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, pero convencido 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 supone para el individuo descomprimir la tensión generada por la coyuntura del paro.

En la red familiar se tiene más esperanza. La consecución de empleo a través de relaciones directas (padres y hermanos) han demostrado ser altamente eficaz frente a otras alternativas. 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.

3.3.1. 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.

TABLA 18
Demandas acumuladas (diciembre 2002)

	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29
Ávila	7,03	6,05	5,95
Burgos	8,95	10,22	11,32
León	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 León	100,00	100,00	100,00

Fuente: INEM. Elaboración propia.

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.

No obstante, las gestiones que se hacen por parte del organismo gubernamental, 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 se 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, sin embargo, en otros, se observa una gran concentración, constituyendo esta polarización 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 por 100) como se aprecia en la Tabla siguiente

TABLA 19
Distribución de ocupaciones

Ocupación principal	Grupo de edad			Total
	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	
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 2. ^o y 3. ^{er} ciclo		1,49	6,11	4,20
Profesiones asociadas a titulaciones de 1. ^{er} 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: Elaboración propia.

3.3.2. AGENCIAS PRIVADAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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 que se encuentran inscritos en las oficinas del INEM, sólo encontramos a 9.361 que lo están en las agencias privadas. Este 11,6 por 100, 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 por 100 se encuentra inscrito.

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 por 100 de los inscritos esperan ser llamados. Tan baja 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 por 100), es considerablemente más alta que la que acabamos de reseñar, y que en el caso de los más jóvenes alcanza el 13,58 por 100 (INEM). Las respuestas en los otros intervalos de edad (todas por debajo del 10 por 100) 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 dificulta la inserción. A esa dificultad puede añadirse la inadecuación de las preparaciones (un 9,9 por 100 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.

Las Empresas de Trabajo Temporal, constituyen otra de las opciones ensayadas para el mismo fin, pero contiene caracteres diferenciales. Desde una perspectiva estrictamente formal no puede ser considerada la estancia en estas empresas como 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, transitoriedad y la rotación de contratos impiden situar a estas empresas dentro del núcleo fundamental del empleo estable y dotado de buenas condiciones de trabajo.

El volumen de trabajadores que ha sido contratado por las ETT es significativamente pequeño, cuyo desglose por edades pone de manifiesto que únicamente las edades intermedias (20-24 años) conceden alguna relevancia a este empleo.

3.3.3. OTRAS ACCIONES

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 por 100). Las ofertas que se difunden a través de medios como prensa, radio, Internet, suponen costes para la empresa anunciante, tienen previstos unos requisitos, y ofrecen unas condiciones. 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 por 100 de ocupación en puestos de peonaje y de menores estudios (9,9 por 100 de 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 de 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 como se ve en los datos que se desglosan en la siguiente tabla.

TABLA 20
Estrategias personales para la búsqueda de trabajo

	Grupo de edad		
	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29
(4) Espera resultados anteriores	5,78	10,80	11,22
(1) Ha puesto o contestado anuncios prensa, radio, TV, internet, ...	5,29	13,17	15,35
(2) Ha contestado 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: Elaboración propia.

Anteriormente ya habíamos hecho mención a que utilizar la red familiar o de afinidad es una de las acciones que mayor eficacia demostrada produce en la carrera para conseguir el empleo. Aunque aumenta la eficacia cuando la persona que la utiliza ha estado ya empleado resulta también un buen instrumento para la primera inserción. En Castilla y León el porcentaje de jóvenes que utiliza alguno de sus niveles tiene la siguiente distribución:

TABLA 21
Red de afinidad

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

Fuente: Elaboración propia.

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 utilice compatibilizándolo con otras posibilidades.

Cuando el perfil profesional elegido es singular y no existen ofertas que se adecuen, 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 por 100 de jóvenes (25-29 años) que está buscando financiación o licencias para establecerse por cuenta propia, y al 0,2 por 100 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.

En situación de «espera» se contabiliza una parte importante de la población. En 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 período de tiempo connotado por la

inactividad. Esa inactividad vuelve hacerse patente cuando se esperan resultados de otras acciones emprendidas. Por último, se contabiliza un grupo de jóvenes (2,18 por 100) 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 por 100 y entre los 25 y los 29 años la cifra es de 3,22 por 100. El reflejo de esta actitud quizá desencantada, pero sobre todo poco activa, encuentra el menor exponente en el intervalo de los 20 y los 24 años, en el que con un 0,37 por 100 contribuye escasamente a la inactividad, escepticismo o desconfianza.

4. CONCLUSIONES

Primera. Atonía demográfica. El problema demográfico de nuestra Comunidad afectará en un futuro no muy lejano al mercado laboral de los jóvenes. Castilla y León ha sufrido importantes pérdidas de población que no se han contrarrestado con la llegada de población inmigrante, lo que redundará en una población cada vez más envejecida.

Segunda. Distribución desigual provincial de la población laboral joven. La población laboral de menos de treinta años se distribuye de manera desigual en la geografía castellana y leonesa. Las provincias de Valladolid, León, Salamanca y Burgos que cuentan con un estimable grado de desarrollo industrial y más alta tasa de bienestar concentran aproximadamente el 70 por 100 del total de los recursos poblacionales.

Tercera. Inactividad de las mujeres jóvenes. En Castilla y León más de la mitad de las mujeres jóvenes y un poco más de la tercera parte de los jóvenes todavía no se han incorporado al mercado laboral, principalmente las jóvenes de 16 a 24 años, en su mayoría estudiantes. A medida que aumenta la edad del joven se reduce el porcentaje de inactivos.

Cuarta. Dificil incorporación al mercado de trabajo. A pesar de su tardía incorporación al mercado laboral y de su alto nivel académico, cada vez son más los jóvenes que encuentran grandes dificultades a la hora de acceder a dicho mercado, fundamentalmente cuando buscan por primera vez un empleo que se ajuste a su formación. Esto les genera cierta frustración que se acrecienta por el alto grado de temporalidad de sus contratos de trabajo, todas estas circunstancias afectan en mayor proporción a las mujeres, que muestran un comportamiento más flexible.

Quinta. Alta tasa de temporalidad juvenil. La tasa de temporalidad juvenil (52,2 por 100) supera en gran medida a la del conjunto de los asalariados de la Comunidad, destacando su presencia en el sector público (3 de cada 4 jóvenes contratados lo son con carácter temporal). Aunque se evidencia que a medida que la edad aumenta la temporalidad se reduce, tal como señala la Comisión Europea urge reducir la alta temporalidad, empezando por la propia Administración Pública.

Sexta. Elevado grado de formación de los jóvenes. Los jóvenes destacan por su elevado nivel de formación, pero debido a los desequilibrios existentes en el mercado laboral, a menudo, aceptan empleos de menor cualificación, produciéndose un fenómeno de la sobrecualificación. El desajuste entre las necesidades formativas del puesto de trabajo y el nivel formativo de los jóvenes hace necesario un debate sobre la política educativa con el fin de que, entre otras cuestiones, se reoriente la formación de los jóvenes hacia estudios profesionales más acordes con las demandas efectivas del mercado laboral.

Séptima. Reducida tasa de actividad juvenil. La tasa de actividad específica juvenil en el segundo trimestre de 2002 (55,7 por 100) superó en más de seis puntos la tasa de actividad global de la región, reflejo del envejecimiento de su población y del comportamiento tradicional por parte de una gran proporción de las mujeres de generaciones mayores al margen del mercado laboral. Las mujeres jóvenes presentan una menor tasa de actividad que los varones, casi 12 puntos porcentuales de diferencia, al igual que ocurre a nivel nacional. Por otra parte, se constata que a mayor edad, con carácter general, aumenta la tasa de participación juvenil en el mercado laboral.

Octava. Segregación horizontal en el mercado laboral. En Castilla y León se produce una segregación horizontal en el mercado laboral, esto es, la mayoría de las mujeres jóvenes están ocupadas en empleos predominantemente femeninos (sector servicios) y la mayor parte de los varones en ocupaciones fundamentalmente masculinas (el resto de los sectores).

Novena. Alta tasa de paro juvenil. Los jóvenes sufren las mayores tasas de paro a pesar de que cuentan con mayor cualificación que el resto de la población en edad de trabajar. La tasa de paro juvenil regional, del 18,8 por 100 de su población activa, supera a la correspondiente nacional, del 17,4 por 100. El paro juvenil es principalmente femenino ya que su tasa (27,3 por 100) es más del doble que la masculina (12,2 por 100).

Décima. Desigualdad de los mercados laborales juveniles provinciales. Los mercados laborales juveniles provinciales, al igual que en el conjunto de las Comunidades Autónomas, son desiguales. En Castilla y León coexisten situaciones heterogéneas como la de Soria, con una tasa de actividad juvenil moderadamente elevada y una reducida tasa de paro juvenil, frente a otras provincias como León y Palencia, con las menores tasas de actividad y las mayores tasas de paro. Esto refleja el desigual dinamismo económico que se produce en la región.

Undécima. Actitud flexible de los jóvenes para la consecución de un empleo. Con frecuencia se ha atribuido a los mercados de trabajo una cierta inflexibilidad que resta eficacia al pretendido ajuste de la oferta a la demanda. En el caso del mercado de trabajo joven de Castilla y León la propiedad más determinante no es la inelasticidad sino la actitud flexible por la que los jóve-

nes se muestran dispuestos a cambiar de oficio o de profesión, o a aceptar disminuir su categoría profesional o sus salarios si ello lleva a la consecución de un empleo.

Decimosegunda. Red de intercambios geográficos con preferencia a Madrid y Valladolid. A pesar de que inicialmente se acepta el cambio de residencia, es escasa la movilidad geográfica de los trabajadores castellano y leoneses, igual que ocurre en el ámbito nacional. Madrid es la provincia que ejerce mayor influencia en la transferencia de mano de obra desde Castilla y León. En el interior de la región, la provincia seleccionada por todas (con la excepción de Soria) es Valladolid, aunque puede trazarse un mapa de intercambios en el que sus nudos fundamentales junto a Valladolid, son Salamanca, Palencia y Ávila. Esta red de intercambios pone, a la vez, de manifiesto que hay provincias que quedan relacionadas con el resto por su papel cedente de mano de obra, redundando en la existencia de realidades económicas distantes y desequilibrios que matizan un entramado poco armónico en los flujos, tanto internos como externos.

Decimotercera. Concentración de ocupaciones y gestión de empleo. La concentración de jóvenes en algunas ocupaciones constituye en sí una gran dificultad para encontrar el empleo deseado. La gestión de los organismos estatales y las agencias de colocación ven dificultada su acción porque entre los 16 y los 19 años la construcción, el comercio o el simple peonaje comprenden más del 50 por 100 de la demanda.

Decimocuarta. Estrategias de inserción. Las estrategias que se despliegan para conseguir la inserción en el mercado de trabajo adoptan una forma plural y guardan relación fundamentalmente con la edad. Los de menor edad y experiencia confían la gestión de su inserción a las instituciones mientras que cuando se aproxima a la treintena se espera más de los contactos personales, red familiar; no obstante, el INEM es el principal gestor de empleo joven cuyas cifras están a una gran distancia de las gestionadas por otras instituciones y especialmente en el intervalo de edad de 16 a 19 años.

Decimoquinta. Pasividad juvenil ante el reto de encontrar trabajo. A pesar de la amplitud y la profundidad de las renuncias que los jóvenes están dispuestos a hacer, es sorprendente la pasividad demostrada a la hora de afrontar personalmente el reto de buscar trabajo. La mayor parte de los jóvenes consulta las ofertas de empleo que se publican en los medios de difusión de masas, pero se muestra poco activa cuando se trata de gestionar su propia oferta de trabajo, si ello supone contestar anuncios, elaborar y distribuir el currículum.

Decimosexta. Escasa utilización del autoempleo. El autoempleo es una vía poco transitada y la iniciativa empresarial queda reducida a unos porcentajes muy escasos, que incluso es superada por los jóvenes que opositan para conseguir un trabajo. Es evidente que en esta alternativa la edad, la formación

o la experiencia son determinantes. Dada la alta tasa de asalarización juvenil, la Administración Pública debe fomentar el autoempleo y el espíritu empresarial entre los jóvenes de la región a través de servicios de asesoramiento, orientación y formación y mediante la concesión de ayudas públicas.

Decimoséptima. Lectura positiva del consenso autonómico para una mejor gestión de la intermediación laboral: del Servicio Regional de Colocación al Servicio Público de Empleo. La ineficacia que demostró el INEM en la intermediación laboral hacia los años noventa —no alcanzó a servir siquiera al 8 por 100 de las colocaciones que anualmente se producían— propició la Reforma del Mercado de Trabajo con la aprobación de diversas leyes, que pusieron punto y final al monopolio público de la colocación, que durante más de medio siglo había venido rigiendo la mediación pública en la contratación laboral. La reforma del artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las Agencias de Colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados de Empleo, ha permitido la colaboración en la intermediación laboral y, por tanto, la existencia de organismos como el Servicio Regional de Colocación de Castilla y León, resultado del Acuerdo de Diálogo Social (1997). El Servicio Regional de Colocación ha actuado en la gestión del empleo desde el año 1998 en que se celebró el Convenio de Colaboración entre el INEM y la Junta de Castilla y León. El cometido del Servicio Regional de Colocación será breve en el tiempo, al haberse aprobado por las Cortes de Castilla y León la ley que crea el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que asume las competencias que en esta materia correspondían al INEM.

Las actividades de colocación son tanto más operativas cuanto más cercanas se encuentren a la realidad del mercado, por ello y con el fin de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados a sus necesidades, al Servicio Regional de Colocación y a los Centros Asociados interconectados al mismo se les ha dotado de una serie de instrumentos idóneos para llevar a cabo la gestión del empleo en Castilla y León, como son las acciones de información, direccionamiento, tratamiento de las demandas de empleo, captación y tratamiento de las ofertas de trabajo. La norma, acertadamente, ha reservado en exclusiva al Servicio Regional de Colocación la intermediación entre la oferta y la demanda.

La gestión será efectiva en la medida en que la intermediación entre la oferta y la demanda finalice con la celebración de un contrato, lo que demostraría la confianza de los empleadores en la gestión pública del empleo frente a la pujanza actual de los medios privados de colocación. En este sentido, es positiva la reciente creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León ya que persigue como objetivo principal la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo, superando las funciones atribuidas al Servicio Regional de Colocación.

Decimoctava. Es apropiada la intervención pública para incentivar la inserción laboral de los jóvenes. 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. Se debe incidir en medidas de política activa que permitan aumentar las posibilidades de acceso al empleo de los jóvenes e incentivar de forma directa la contratación de los mismos. El objetivo prioritario de cualquier gobierno es crear empleo joven, y que éste sea estable y de calidad, por ello cada año la Junta de Castilla y León convoca ayudas económicas para incentivar la inserción laboral de jóvenes cuya edad esté comprendida entre los 16 y 30 años, fomentando la estabilidad del empleo por cuenta ajena o incentivando el autoempleo, a través de medidas que estimulan la contratación indefinida por cuenta ajena, el trabajo autónomo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la integración de desempleados en Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada y en empresas de economía social. Con este objeto la norma concede subvenciones de cuantía diferente según el Programa al que van dirigidas, aunque se anima en determinados supuestos, al ser mayor la cuantía de la subvención, como en la contratación de mujeres desempleadas. Las acciones inciden directamente en la libertad de contratación de las empresas porque se incentiva la contratación de los colectivos que cumplan los requisitos exigidos por la norma.

Decimonovena. El fomento del empleo joven no debe destruir empleo estable. Es acertado que la Orden que regula estos Programas muestra un especial interés en que las medidas de fomento del empleo joven no conlleven la destrucción de empleo estable. También es positivo que sean objeto de subvención cualquier tipo de actividades empresariales que lleven consigo la inserción laboral a través de alguno de los cinco Programas, con preferencia a los *Nuevos Yacimientos de Empleo*.

Vigésima. Las Escuelas Taller y las Casas de Oficio siguen ocupando un lugar importante para lograr la inserción social y laboral de los jóvenes menores de 25 años. Por último, los programas de las Escuelas Taller y Casas de Oficio han venido a solucionar las altas tasas de desempleo de jóvenes menores de 25 años con bajo nivel formativo y graves problemas, tanto de inserción laboral como de integración social. Esta finalidad pretende ser alcanzada a través de métodos o procedimientos, medios humanos y herramientas de apoyo técnico, encaminadas a conseguir la colocación de jóvenes desempleados de ambos sexos. La participación de los jóvenes castellanos y leoneses desempleados —más hombres que mujeres sin estudios o con estudios primarios— no ha sido mayoritaria en los programas diseñados a través de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, solamente 1.700 participaron en el año 2002. Además, es oportuno resaltar que casi la totalidad de ellos (96 por 100) celebraron un contrato de trabajo con la correspondiente Entidad Promotora. A pesar del carácter temporal de dichos contratos, el objetivo de creación de empleo se alcanzó satisfactoriamente. También se ha conseguido que los alumnos participantes hayan obtenido una formación básica y profesional de cara a la incorporación a la vida activa o para que puedan proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas.