

MERCADO DE TRABAJO, DESEMPLEO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Juan José HERMOSO ARRANZ.

Strio. de Empleo y Formación de la Unión Regional de CC.OO de Castilla y León.

RESUMEN

El mercado de trabajo de Castilla y León presenta serias deficiencias en sus principales componentes: actividad, ocupación, desempleo, temporalidad, etc, que tienen, en general, peores valores que las medias nacionales y europeas, además de un peor comportamiento en los diferentes ciclos económicos.

El desempleo es el problema principal, que condiciona las demás variables. El Nuevo Plan de Empleo de Castilla y León compromete a la Administración Regional a poner en marcha importantes medidas en políticas activas de empleo, con programas novedosos referentes a los nuevos yacimientos de empleo, el reparto del tiempo de trabajo o la reducción de la jornada.

1 - EL MERCADO DE TRABAJO REGIONAL: CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES.

Como es bien conocido, el mercado de trabajo regional se caracteriza por una serie de deficiencias en sus principales variables que conllevan que nuestra Comunidad tenga especiales dificultades para crear empleo neto y hacer descender el desempleo incluso en ciclos económicos de crecimiento como el actual.

Al igual que el mercado nacional, presenta bajas tasas de actividad y de empleo, altas tasas de paro con importante incidencia en las mujeres y los jóvenes y en su mayoría de larga duración, elevados índices de temporalidad en los asalariados y de rotación en la contratación, etcétera. Además se dan otras particulares circunstancias que inciden de forma negativa en las relaciones de trabajo como el alto número de personas en situaciones de subempleo, la especialmente grave siniestralidad laboral o la diversidad legal que produce la gran cantidad de convenios colectivos, etc.

Sin embargo hay que precisar que el mercado laboral de Castilla y León está en peor situación que el ya maltrecho nacional, y mucho más comparado con un buen número de Comunidades Autónomas, ya que las medias nacionales vienen condicionadas por la existencia de regiones como Andalucía o Extremadura que modifican sustancialmente dichas

medias, al estar muy pobladas y con mercados laborales muy desequilibrados, con altísimas tasas de paro y de precariedad.

Hay que dejar constancia de que nuestra tasa de actividad y tasa de ocupación o de empleo son bastante más bajas que las medias nacionales, que en su vertiente femenina en ambos casos se muestra con mayor énfasis, nuestro porcentaje de asalariados es claramente insuficiente, que los jóvenes parados demandantes de primer empleo o los desempleados de larga duración (más de un año en paro) o muy larga duración (más de dos años) son porcentualmente más, que los parados castellanos y leoneses son los que disfrutaban de menos protección por desempleo de todo el conjunto nacional, etcétera.

Junto a todo esto, es evidente que nuestro mercado laboral sufre con mayor crudeza las etapas de crisis económicas, con mayores pérdidas de empleos y un mayor crecimiento del paro, y en los ciclos de recuperación y de crecimiento lo hace de forma más lenta y dificultosa, comportándose en términos de aumento de la ocupación y descenso del paro de forma deficitaria en relación al conjunto nacional. Ello se ha podido comprobar durante la etapa de crisis de finales de los setenta y principios de los ochenta y la de crecimiento de finales de esta última.

De la misma forma esto ha vuelto a suceder durante la pasada crisis económica centrada en los años 1992-1994 y la actual etapa de crecimiento económico. Así en la primera se perdió entidad hasta en el número de activos (ocupados más parados) situación que no se dio en esos años en las medias nacionales, se perdió ocupación en unos porcentajes superiores al nacional, sobre todo en la agricultura y en industria, y aumentó el desempleo de forma porcentualmente mayor.

Junto a esto la recuperación del empleo empezó a finales de 1.995, un año más tarde que el conjunto de España, y durante estos años de recuperación y bonanza económica mientras que en el país se ha recuperado y superado según los casos las cifras de activos y ocupados, las de asalariados, etc, de principios de los noventa, en Castilla y León seguimos alejados de las cifras que teníamos en el año 1991.

En cuanto al descenso del desempleo, baste decir que desde el año 1.994, donde se alcanzó la cifra más alta, hasta mediados de 1.998 tan solo ha reducido su número en torno a las 20.000 personas, estando todavía por encima de los 185.000 parados en la región, con un descenso porcentual muy inferior al conjunto nacional durante estos años.

Y ello a pesar del nulo crecimiento de la población activa, es decir el descenso del paro se produce por el estancamiento del número de activos (insuficiente incorporación de nuevos trabajadores al mundo laboral) y no como consecuencia de la creación de empleo neto (aumento de los ocupados) como ocurre en el conjunto de España. Este peor comportamiento ha dado como consecuencia que la tasa de paro nacional y regional se hayan prácticamente igualado en la actualidad, cuando tradicionalmente la última era inferior en dos y tres puntos a la primera.

Todos estos problemas han quedado reflejados muy claramente durante el año 1.997, como describe el Consejo Económico y Social en su informe anual sobre la "Situación económica y social de Castilla y León en 1997". En el texto del informe, así como en sus conclusiones y recomendaciones en esta materia deja bien a las claras la situación real, más allá de las declaraciones y felicitaciones por la actual situación de los actuales responsables del gobierno regional.

Por citar algunos ejemplos reveladores: el paro tan solo descendió durante 1997 en 4.300 personas, mientras que aumentaron las cantidades absolutas y los porcentajes de los parados de larga duración y de los demandantes de primer empleo. A su vez la protección dispensada a los parados residentes en nuestra Comunidad descendió de nuevo de forma importante, porcentualmente el 9,1%, dejando la cobertura en 39,5%, a diez puntos de la media nacional.

Por su parte la ocupación creció tan solo en 3.400 personas, el 0,4%, frente al 3% nacional, y todos los sectores productivos regionales tuvieron un peor comportamiento que a nivel nacional, siendo el sector industrial el más deficitario, con pérdida de 5.500 empleos en la región mientras que en el conjunto nacional aumentó a un ritmo del 3,2%.

La población activa (ocupados más parados) durante 1997 sufrió un estancamiento, (en realidad disminuyó en un 0,08%), situándose la tasa de paro en el 46%, un 0,1 punto menor que al año anterior, mientras que el número de inactivos se incrementó en 8.200 personas superando claramente a la población activa (1.130.600 por 969.000 respectivamente).

De la misma forma se podrían citar datos sobre temporalidad en los trabajadores por cuenta ajena o asalariados (en torno al 30%), que afecta tanto al sector privado como al sector público, de la eventualidad de los contratos que se realizan, el 92% del total, (pese al Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo), datos escalofriantes de accidentes de trabajo, en muchas ocasiones mortales, etcétera.

La comparación de los datos concretos de estas variables con las medias europeas deja bien a las claras la gravedad de lo que venimos diciendo:

- Tasas de actividad 10 puntos inferiores a la U.E (46% por 56%). En el caso de las mujeres la diferencia supera los 12 puntos.
- Tasas de Empleo 12 puntos por debajo de las medias de la U.E (37% por 49%). En las mujeres inferior en 16 puntos.
- Tasas de paro que casi duplican las medias europeas (18% por 10%), pero que en las mujeres y los jóvenes prácticamente triplican esas diferencias.
- Índices de temporalidad de los asalariados que multiplican por tres las cifras europeas (30% por un 11%), e índices de rotación en la contratación que no tienen comparación posible con ningún país europeo.

Ello comparado con medias europeas, donde evidentemente entran a contabilizar los propios datos españoles, como los griegos o finlandeses, que condicionan desfavorablemente dichas medias. Si estos datos fueran comparados con las cifras de ciertos países nórdicos o centroeuropeos, las distancias se multiplicarían mostrando más claramente lo que nos separa del modelo europeo de sociedad y de mercado de trabajo. Sin duda alguna, España, y por tanto Castilla y León, ocupa el último lugar de entre los 15 países de la Unión Europea en la valoración conjunta de lo que venimos hablando: actividad, ocupación, paro, temporalidad, rotación, etc.

Estos mismos datos, en general, en relación con países como Estados Unidos o Japón, donde la actividad o el desempleo presentan cifras muy positivas, reflejan claramente la distancia que nos falta por recorrer para llegar a alcanzar los primeros puestos de las sociedades avanzadas.

Pero es que además, el sector agrario seguirá perdiendo empleo; el sector industrial es deficitario y no es posible prever que aumente en ocupación de forma importante; la construcción no puede generar mucho más empleo, y será el sector servicios, hasta este momento insuficiente en la Comunidad, el que sin duda absorberá la mayoría de los nuevos puestos de trabajo.

2 - PERSPECTIVAS DE FUTURO.

No obstante lo dicho con anterioridad, existen posibilidades reales de crecimiento y de creación de empleo. Así el sector agrícola y ganadero es muy importante en nuestra Comunidad, y por tanto debe asentar un buen número de puestos de trabajo. Además, los productos derivados de ellos, tales como los cárnicos, harina, azúcar, vino, productos lácteos, etc, puede y debe asentar un potente sector industrial agroalimentario, que sin duda deberá generar empleo.

Asimismo el sector industrial tiene fácil implantación por la disponibilidad de suelo en cuanto que mejoren las infraestructuras, las vías de comunicación y se acrecienten los servicios a las empresas. Industrias relacionadas con la automoción, con la madera y el mueble, con la construcción de vivienda y obras de infraestructura, con la gestión del agua y de los residuos, con el medio ambiente y la naturaleza, con las tecnologías de la información y comunicación, etc, deberían lograr asentar al menos en torno al 20% de la población ocupada en el sector industrial.

La construcción, como decíamos, aún creciendo no generará mucho más empleo, moviéndose en márgenes de entre el 9% y el 11% del total de los ocupados. No obstante, dado el carácter de región menos desarrollada, las obras públicas en infraestructuras y en construcción en general de vivienda y equipamientos deberá fortalecer este sector.

Es el sector servicios donde evidentemente se creará más empleo en el futuro, tal y como ocurre en estos momentos. Castilla y León es deficitaria en servicios que deben prestar las diversas Administraciones Públicas (sanitarios, educativos, asistenciales, sociales, de empleo y formación, de carácter cultural, medioambiental, de transportes, etc), como en actividades privadas concretas relacionadas con servicios a las empresas, comercios de proximidad, transportes locales, de seguridad, turismo, medios audiovisuales, de información, de ocio y tiempo libre, etc.

Además de las potencialidades con las que cuenta la Comunidad, existe la posibilidad de cofinanciación de proyectos con importantes dotaciones provenientes de los Fondos Estructurales Europeos (FSE, FEDER y FEOGA, del Fondo de Cohesión, de la Política Agraria Común (PAC), etc. En materia de empleo y formación el Fondo Social Europeo es pieza básica en nuestra región al ser ésta Objetivo 1, es, por tanto, perceptora de muy importantes ingresos procedentes de dicho Fondo.

Con todo, estas perspectivas presentes y futuras se ven fuertemente condicionadas por una realidad incontestable: el desempleo en nuestra Comunidad se mantiene en cifras muy altas, y no parece que descienda en proporción al crecimiento económico y a lo que se podría considerar necesario para una convergencia real con Europa, y aun más lejana de la sociedad de pleno empleo tradicionalmente defendida por el modelo social europeo.

El paro estructural masivo de larga duración es sin duda el predominante en nuestra región, al que se une el paro estacional agrícola y el derivado de los productos agrarios, de la construcción y ciertos servicios como la hostelería; asimismo el paro tecnológico derivado de la incorporación de nuevos métodos de producir, nuevas máquinas y de los procesos de competitividad y supervivencia de las empresas; e incluso el concepto de paro geográfico derivado de zonas o comarcas en declive industrial o en reconversión, claramente visibles en Castilla y León.

3 - LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y EL NUEVO PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN.

El problema del paro masivo condiciona de forma determinante todas las demás variables del mercado laboral e incluso puede desestabilizar el modelo político, económico y social en tanto en cuanto éste no proporcione soluciones a aquél.

Esto lo han entendido claramente los gobiernos europeos que en el Tratado de Amsterdam y la posterior celebración de la cumbre sobre el empleo (visión positiva del desempleo que azota a la U.E) celebrada el 20 y 21 de Noviembre de 1.997 en Luxemburgo plantean una serie de cambios significativos respecto a etapas anteriores, de los cuales en este momento nos interesa destacar tres:

1 - Incorporación a los Tratados del capítulo Empleo, dotándole de la importancia que corresponde a este tema, acercándolo (aunque insuficientemente) al concepto de política común europea que tienen otras áreas, coordinando las políticas de empleo y adecuando las herramientas.

2 - Elaboración de Planes de Empleo nacionales con objetivos cuantificables, dando una mayor importancia a las políticas activas y a la formación, con mayor control de eficacia y con la coordinación de la U.E.

3 - Desaparición de los textos de Luxemburgo de los sacrosantos conceptos denominados "flexibilidad" y "desregulación" que valen tanto para un roto como para un descosido, y por contra aparición de otros objetivos tales como reducción de la jornada, eliminación de horas extras y mayor hincapié en yacimientos de empleo, igualdad de oportunidades y formación.

Respecto a la importancia de la introducción del capítulo Empleo dentro de los Tratados de Roma no vamos a destacarlo en este texto, simplemente decir que dicho capítulo pasa a ser derecho constitutivo o primario de la Unión Europea, y por tanto hay que desarrollarlo normativamente a través de los reglamentos y directivas de la U.E

Sobre los Planes de empleo a elaborar anualmente por los estados miembros, y en concreto con el Plan del Reino de España, y la elaboración del Plan de Empleo de Castilla y León, que se adjuntó al anterior como anexo para su presentación en Cardiff, sí nos interesa destacar varias ideas importantes para Comisiones Obreras de Castilla y León:

- El Plan de Empleo viene derivado de la cumbre de Luxemburgo, pero el conjunto de medidas que debe contener un plan de estas características ha sido una reivindicación constante desde la organización sindical a la que represento y debía a nuestro entender contener medidas específicas adecuadas a las características del mercado de trabajo y del colectivo de los desempleados de Castilla y León, más allá de los colectivos determinados en Luxemburgo.

- Entendiendo claramente que estos planes crean empleo directamente en contadas ocasiones (contratación de parados por las Administraciones para la realización de obras de interés social y utilidad pública y otros programas similares), pero que en la mayoría sirven para favorecer la creación de esos empleos o para mejorar la calidad de los ya existentes, junto con la mejora de las oportunidades a través de las acciones formativas y complementarias a la formación. Son políticas activas de empleo, incentivadoras, que en la mayoría de los programas se subvenciona a las empresas para facilitar las contrataciones. La contraprestación de ello es que las realicen con colectivos de parados más desfavorecidos, parados de larga duración, mujeres, jóvenes, etc, primando la contratación indefinida, o a partir del actual plan por razones tales como la sustitución de horas extras, jubilaciones anticipadas, ausencias en empresas con reserva de puesto de trabajo o como consecuencia de la reducción de la jornada.

- Fue negociado durante el primer semestre del año 1998 en el seno de la Comisión Regional de Empleo y Formación, compuesta por la Administración, la patronal CECALE y los sindicatos mayoritarios U.G.T y CC.OO. Nosotros, CC.OO, presentamos un numeroso conjunto de propuestas para mejorar los programas de fomento y formación existentes con anterioridad y otras para su regulación legal completamente nuevas, tales como los programas referentes a los yacimientos de empleo, reparto del trabajo, jubilaciones anticipadas o reducción de jornada.

- Además exigimos a la Administración Regional un presupuesto adicional de 5.000 millones, con lo que se dotaba a los políticas activas competencia de la Junta de Castilla y León de un presupuesto de 10.000 millones anuales. Los programas y líneas, los colectivos y destinatarios de las ayudas, las cuantías de las subvenciones, la dotación presupuestaria para cada una de las líneas, etc, será revisable cada año.

- La mayoría de estas propuestas han quedado reflejadas en el Plan de Empleo de Castilla y León. Es más, desde CC.OO pensamos que contiene un conjunto de medidas importantes, que posiblemente si no el más completo, uno de los más avanzados de entre todas las regulaciones competencia de las CC.AA en estos temas y con líneas de actuación que no contiene el Plan de Empleo del Reino de España, tales como las relativas a los yacimientos de empleo o la incentivación a la reducción de la jornada.

Interesa destacar sobre este último punto, sobre todo ante la negativa de la patronal regional a aceptar el programa de incentivación de la contratación a través de la reducción de la jornada, que hasta la propia OCDE ha pasado recientemente de anatemizar esta vía a plantear esta medida como una posibilidad cierta de creación de empleo y como fórmula, en todo caso, de evitar la destrucción de puestos de trabajo, si bien lo adereza con la moderación salarial y un aumento de la flexibilidad laboral, fórmula que literalmente no contempla Luxemburgo.

Una formulación más avanzada la encontramos a través del gobierno francés que ha llegado a regularlo por ley, para su entrada en vigor en el año 2000 y en el gobierno italiano defensor de similares tesis. Planteamientos que por otra parte llevaba defendiendo la Confederación de Sindicatos Europeos (CES) desde bastantes años atrás. En los últimos meses, algunas administraciones regionales tales como la de la Comunidad de Madrid o la de Andalucía pretenden implantar para sus empleados públicos la jornada laboral de 35 horas.

En todo caso, merece la pena destacar que el programa de incentivación a la creación de puestos de trabajo mediante la reducción de la jornada laboral en pactos o convenios colectivos de empresa o de sector regulado en la Orden de 24 de Julio de 1998 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León es el primero de estas características en España. Bien es verdad, que en Cataluña o Galicia existe un compromiso por parte de las administraciones regionales respectivas de implantar esta medida, pero Castilla y León ha sido pionera en la regulación de esta materia.

También lo ha sido con los programas relativos a los nuevos yacimientos de empleo que intentan fomentar las contrataciones de desempleados por parte de las entidades locales y otras entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, también favoreciendo el autoempleo en dichos ámbitos y fortaleciendo su ligazón con los pequeños municipios. La incentivación de las jubilaciones anticipadas desde los 60 años y las contrataciones derivadas de ausencias en la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo o por cargas familiares, por horas extras, etc, ya mencionados con anterioridad, son importantes innovaciones en políticas activas de empleo, que abren una nueva vía muy interesante para las posibilidades de generación de puestos de trabajo.

Estos programas unidos a los ya existentes -que han sido mejorados- sobre contratación indefinida, transformación de contratos temporales en indefinidos, apoyo al autoempleo y a la economía social, cooperativismo y sociedades laborales, a personas con discapacidad, así como la formación ocupacional, prácticas en empresas y formación en alternancia, acciones complementarias a la formación, etc, configuran un conjunto de medidas en principio idóneas para la creación de empleo y la lucha contra el desempleo en nuestra Comunidad, a lo que hay que añadir los programas de empleo, formación, acciones de acompañamiento a la ocupación (información y orientación profesional) escuelas taller y casas de oficio, etc, dependientes de la Administración Central, gestionados por el Instituto Nacional de Empleo.

A estas actuaciones se añaden otras de tipo territorial tales como el Pacto Territorial de Empleo de las cuencas mineras de León y Palencia, el Plan de Choque de Zamora o el Plan de empleo para zonas rurales deprimidas (PZRD). Asimismo se estipulan actuaciones en el tema de igualdad de oportunidades para la mujer o los discapacitados, y otras favorecedoras del espíritu empresarial, en sintonía con los objetivos de la cumbre de Luxemburgo.

Bien es cierto que todas estas medidas serán insuficientes si no van acompañadas de un crecimiento económico sostenido conjuntado con una política económica y social concreta que aproveche el ciclo económico actual, con las posibilidades abiertas con la entrada en la Unión económica y monetaria, una vez cumplidos los criterios de convergencia.

4 - LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN.

La responsabilidad de las Administraciones Públicas en la creación de empleo y en la lucha contra el desempleo es un mandato constitucional. La realización de una política orientada al pleno empleo y la protección de las situaciones de necesidad, especialmente en casos de desempleo, por parte de los poderes públicos aparece reflejado de forma taxativa en los artículos 40 y 41 de nuestra Constitución como mandatos cuyo reconocimiento, respeto y

protección deberá informar la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de las administraciones públicas.

El desarrollo de dichos artículos, en lo que se refiere a políticas de empleo viene dado sobre todo por la Ley Básica de Empleo de 1980, y en lo referente a la protección por desempleo en la actualidad regulado por el Texto Refundido de Ley General de la Seguridad Social, en su Título III. El Estatuto de los Trabajadores también recoge en su artículo 17 la posibilidad de que el gobierno articule medidas y otorgue incentivos con el objeto de fomentar el empleo. Las competencias en esta materia de la Junta de Castilla y León se han visto ampliadas durante estos últimos años y en el futuro cercano 1999-2000 asumirá la casi totalidad de políticas activas de empleo y de formación que se realicen en la Comunidad dependientes en este momento del INEM adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Con ello la responsabilidad del gobierno regional en la elaboración y ejecución de las políticas de empleo y formación se va a multiplicar, tanto por el número de actuaciones a realizar dependientes de la Comunidad como por la cantidad de recursos humanos y económicos a gestionar.

De ahí la importancia de mantener los cauces de negociación y participación de los agentes sociales en la elaboración, regulación y definición de estas materias, que por otro lado recoge la propia constitución y las leyes (Ley Básica de Empleo y Estatuto de los Trabajadores).

A las obligaciones legales y la conveniencia histórica de negociación entre las partes, se une en nuestra Comunidad acuerdos alcanzados con anterioridad, que obligan al cumplimiento de lo que aparece firmado. En este sentido el último de ellos y de importancia ciertamente capital es el acuerdo firmado en junio de 1997 del "Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León".

Este texto contiene acuerdos sobre empleo, formación, salud laboral y relaciones laborales que conllevan la puesta en marcha y el funcionamiento de instrumentos muy importantes en estas materias, junto a otros acuerdos para el desarrollo económico e industrial de Castilla y León.

El Pacto Extraordinario por el Empleo viene a cumplimentar de forma más amplia y coherente los aspectos concretos relativos a fomento del empleo y formación en lo que se refiere a acciones y programas. Los instrumentos de participación, control y seguimiento están estipulados en el acuerdo de 1.997, entre ellos la Comisión Regional de Empleo y Formación (CREF) y los grupos de trabajo sobre el Servicio Regional de Colocación y sobre las Empresas de Trabajo Temporal.

Las nuevas competencias que conllevan las transferencias del INEM (entre ellas la intermediación y la gestión de la colocación, la formación ocupacional, información y orientación profesional, programas de empleo-formación, etc) deberán dar lugar a nuevos órganos de control y seguimiento, sin descartar la posibilidad de la participación en la gestión, entre la Administración Regional y los agentes económicos y sociales representativos.

Desde CC.OO existe la voluntad de abordar todos estos temas con seriedad y en profundidad, prueba de ello son el apoyo al Plan de Empleo Extraordinario para Castilla y León o el reciente retraso de la transferencia de la formación profesional ocupacional por el estudio realizado por CC.OO en el que se detectaban insuficiencias graves en dicho proceso.

La defensa del empleo de calidad, del derecho al trabajo digno para todos y todas es el principio fundamental por el que lucha y trabaja CC.OO. Está en juego el modelo de Política de Empleo, y por tanto una parte muy importante de lo que se entiende como modelo europeo de sociedad. La consecución de un modelo social en el que el pleno empleo y el mantenimiento y mejora constante de lo que se ha dado en llamar "estado del bienestar" son objetivos irrenunciables para las Comisiones Obreras.

BIBLIOGRAFÍA:

- "Anuario estadístico de Castilla y León": 1997. Junta de Castilla y León.
- "Coyuntura económica de Castilla y León". Nº 49. Junta de Castilla y León.
- "Mercado de trabajo y relaciones laborales en Castilla y León. 1990-1996". Unión Regional de CC.OO de Castilla y León.
- "Situación económica y social de Castilla y León en 1.997". Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- "Boletín de Estadísticas Laborales". Nº 152. Mº de Trabajo y Asuntos Sociales.
- "Empleo y Asuntos Sociales". Programa de acción social 1998-2000. Comisión Europea.
- "Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León". Edita: Junta de Castilla y León.
- "Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo. Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1997".
- "Plan de Acción para el Empleo del Reino de España". 1998
- "Nuevo Plan Regional de Empleo de Castilla y León". 1998.
- Ordenes de 17 de diciembre de 1997 y Ordenes de 23 de junio, 23 y 24 de julio de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por las que se regulan los programas de fomento de empleo y formación de la Junta de Castilla y León.