

JUVENTUD E INSERCIÓN LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN

José Carlos FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN

Ana NEGRO MACHO

Departamento de Sociología de la Universidad de Valladolid

1.- EL EFECTO POBLACIONAL

Los mecanismos de asignación ocupacional están influidos y regulados, al mismo tiempo por la coyuntura económica, por un lado y la demográfica, por otro. En los últimos tiempos, observamos como estos dos factores actúan de manera preocupante para nuestra región. La población en Castilla y León, desde una perspectiva exclusivamente demográfica, tiende a presentar una situación en la que el progresivo deterioro es una constante en los últimos años. Con datos del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al Padrón de 1986, el Censo de 1991 y el Padrón de 1996, puede comprobarse que el número de habitantes disminuyó entre los dos años de referencia (86/96) en un 2,86%, cuando en España la tendencia era de signo positivo y se estaban produciendo incrementos cifrados en el 3,11%.

Si a la pérdida de habitantes (-73.831) le unimos que desde 1980 la tasa de reemplazo se encuentra por debajo del necesario 2,1%, con el consiguiente e irrevocable envejecimiento, podremos decir que desde la perspectiva de la actividad laboral, este territorio castellano-leonés, constituye una demarcación con unas características singulares, que dotan al tratamiento de datos de la evolución del empleo, dentro de unas coordenadas específicas, difícilmente comparables con el resto del estado nacional, y aún más si el objeto de estudio son los jóvenes cuya representación en la pirámide de población es uno de los focos del problema.

En cuanto a la tasa de actividad regional, que actúa como indicador sobre las posibilidades de encontrar empleo, se mantiene de forma continuada por debajo de la nacional. Hasta finales de 1985 la tendencia es de un descenso continuado del nivel de ocupación en la economía castellano y leonesa, y aunque desde esta fecha hasta 1991 parece existir una tímida recuperación del empleo en el conjunto de sectores económicos, es incompleta e insuficiente. En los años posteriores inclusive 1993 se envuelve en una recesión muy corta en el tiempo, pero muy intensa en sus efectos sobre el empleo. Esta tendencia no mejora en el tramo de 1993-1995 donde se vivió una etapa expansiva en el conjunto del país, pero en nuestra Comunidad disminuye el empleo (en más de 4,13%) de forma inquietante, y además la población activa en este período desciende en casi un 5%, mientras que en el resto de España presenta un aumento del 1,8% (Gutiérrez Diez, P.

1996; Plaza Acero, R. 1994). En 1997, a pesar de que la tasa de paro se ha reducido en más de cinco puntos en España y con una tendencia a disminuir, el número de desempleados en Castilla y León en este período de tiempo no ha descendido y la tasa se sitúa en un 19,35%. En términos generales podemos decir que en este año se ha generado empleo, hasta el punto de que se ha absorbido el aumento de la población activa y se ha reducido también las cifras del paro. Castilla y León también ha aumentado el número de ocupados (en un 0,17%), el problema es que no ha llegado a absorber el aumento de la población activa, y se engrosa así las cifras de paro (en un 3,65%).

2.- LA FRONTERA DEL MERCADO DE TRABAJO

Toda política de empleo que quiera tener una repercusión cierta sobre el mercado de trabajo, tiene que tener en cuenta a la masa poblacional que se encuentra en edad de trabajar y quiere hacerlo, y esta referencia que en principio parece simple a la hora de trazar los límites del problema, no resulta tan obvia, y a menudo se recurre a un recuento de empleo o paro que zanja la cuestión según la óptica del observador. El propio Estado, según sea el balance de coyuntura, hará referencia al paro registrado o a la población activa. Siendo que, el INEM y el INE generan datos de diferente factura y con diferente estructura, no deja de ser un factor más que contribuye a enmascarar el problema, para una situación que desde el punto de vista social tiene ya tintes verdaderamente dramáticos. Por otra parte, debe tenerse en cuenta, que los procesos de producción han cambiado sustancialmente y la tecnificación, la automatización o la robotización modifica los requerimientos de mano de obra para obtener una producción similar o superior a la que se realizaba con procedimientos de manufactura. Ello produce tensiones difícilmente conjugables con los objetivos del pleno empleo.

La estrategia puesta en práctica a través de los años, para alcanzar el ajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra, tiende a definirse por la intervención de varios factores. Uno de ellos, está destinado a mejorar la inserción profesional, habiendo sufrido a lo largo de los años variaciones en la metodología para enfrentarse con él. Otro se dirige a desarrollar más el espíritu de empresa, facilitando la creación de estas, fundamentalmente PYMES, para que absorban mano de obra. Se entiende que el tramo de iniciativa empresarial que cubre la PYME es el que más fácilmente se adecua a la demanda coyuntural de bienes y a la demanda efectiva de mano de obra. Y, el tercero de los factores se centra en favorecer la capacidad de adaptación de los trabajadores a los nuevos tipos de empresa y mercado laboral. Sobre este aspecto es necesario deshacer algunos estereotipos que se han ido superponiendo para justificar unas políticas laborales ciertamente restrictivas y desfavorecedoras para las aspiraciones de los trabajadores. Detrás de esta actuación subyace un ambiente justificativo, por el que las producciones se encuentran fundamentalmente sometidas a la coyuntura del mercado de bienes, y en consecuencia se niega a aceptar o a activar unos sistemas de producción estables y planificados que pudieran promocionar la idea de una relación laboral mantenida en el

tiempo, con lo que supondría de cualificación para el trabajador y de calidad para el producto

El libro Blanco de Jacques Delors (1993) ponía de manifiesto una situación singular respecto a la debilidad en la generación de empleo de una economía que, con un ritmo de crecimiento entre 1970 y 1992 había llegado al 103%, pero donde en 1992 la tasa de empleo era de 0,3% inferior a la 1970. En otros países el crecimiento fue del 70% y el empleo 11%, caso de Alemania; o el más modesto logro del Reino Unido, en el que el crecimiento llega al 51% en lo económico, y el empleo al 3%.

Hay opiniones que afirman (J. Gual Solé) que en el modelo español, la solución al problema estructural del empleo no se va a encontrar unida al crecimiento económico tradicional. Se constata que el crecimiento del PIB arrastra a la creación de empleo, pero si observamos los dos últimos decenios, las tasas de crecimiento se acercan en los momentos de crecimiento, pero a medida que cambia la tendencia, y el crecimiento se ralentiza o decrece, el empleo se desploma con total rotundidad, como si éste estuviera desprovisto de cualquier tipo de defensa extraeconómica.

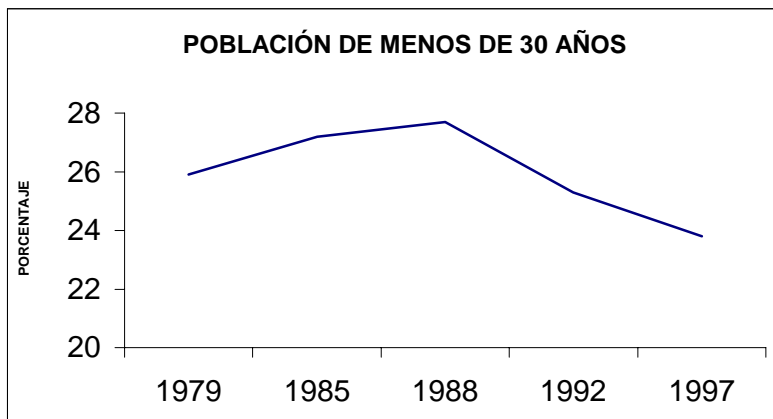
A medida que avanza el tiempo y, sobre todo, cuando se transita por la cresta de la ola de la recuperación, queda formulada una pregunta que aún no tiene una respuesta clara: cuando se crea empleo verdaderamente, ¿Lo estamos atajando de una manera que va más allá de la coyuntura?.

El Gobierno español en la cumbre de Cardiff presentó un Plan de Acción para el Empleo ligado al crecimiento económico. Otras alternativas parecen acometer este problema de una manera más estructural, sobre todo haciendo hincapié en la formación para el trabajo; entendiéndose por tal una acepción amplia del mismo, no sólo como forma de relación contractual asalariada sino también bajo la forma de autoempleo, haciendo valer la formación como el principal activo para resolver de forma autónoma la contingencia del desempleo.

Algunas Comunidades Autónomas han comenzado ya a caminar en el sentido de aunar los esfuerzos para que a través de la formación reglada, la formación ocupacional y la formación continua, pueda llegarse a resultados de mejora sensible del problema estructural del desempleo

3.- UN MOMENTO CLAVE: LA INSERCIÓN LABORAL

La población juvenil (hasta los 30 años) en Castilla y León ha ido disminuyendo paulatinamente desde el año 1988, marcando una tendencia claramente negativa, como puede verse en el gráfico siguiente:



Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

Lo que viene a suponer, que en el mismo espacio, son menos los que compiten por el puesto de trabajo. Si las condiciones hubieran permanecido sin variaciones, se hubieran mejorado la posibilidades de inserción profesional, pero, es evidente que, no ha sido así. En el mercado de trabajo se ha reducido la oferta hasta prácticamente los inicios del 1998 y además, se ha condicionado ésta a una mayor tecnificación o cualificación de los aspirantes al trabajo, con lo que, en definitiva, la inserción profesional ha endurecido sus condiciones, y a medida que avanza el tiempo y se pasa por diferentes coyunturas económicas, la situación de paro parece residente a todas, pero con un trasvase de efectivos que atañe más a los ocupados y parados.

Según los datos de la EPA, los jóvenes pierden presencia en el mercado de trabajo a razón de casi un 1% por año; y en proporción inversa se incorporan al trabajo las personas mayores de 30 años. Ante la evolución de estas cifras parece correcto suponer que la capacidad de absorción del mercado es sensible a la presión que se ejerce por los distintos colectivos y en este caso los jóvenes relajan la tensión por diversos motivos mientras que se mantiene la de los adultos.

El paro juvenil se atenúa en los primeros años de la década, reequilibrando los valores en los estratos de edad, como puede apreciarse en la siguiente tabla:

AÑO	< de 30	> de 30
1988	66,1	33,9
1992	51,9	48,1
1997	51,4	48,6

Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

Pero también puede observarse que a pesar de toda la reforma del sistema de contratos laborales (con una flexibilidad que atiende a cuantas circunstancias puedan presentarse, e incluso con una tipología de relación laboral especialmente diseñada para la inserción profesional de los jóvenes dotada de incentivos económicos y fiscales), no logra romper la barrera del 50%; lo que está indicando que la incorporación al trabajo debe de abordarse desde perspectivas amplias y no ligadas al estrecho marco economicista o legal.

En todo caso, es preciso entender, que más allá de las cifras, cualquier situación de paro, con las características dadas e irrevocables y que frente a las que pueden ejercerse acciones, cuya garantía de éxito es incierta, termina por ir produciendo la sensación de asfixia e inutilidad que caracteriza la situación de paro juvenil o adulto.

4.- EVOLUCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DE LOS JÓVENES EN CASTILLA Y LEÓN

Se ha escrito mucho sobre el problema que tiene la juventud a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Pero otro de los problemas a los que se enfrenta el joven es que cuando por fin accede, es empleado en actividades que en la empresa se las podría considerar de la “periferia”. Por lo tanto, los primeros trabajos que realizan consisten en tareas mecánicas y rutinarias, por lo general son actividades informales y que requieren poca cualificación. Muchos jóvenes pasan sus primeros años, tras acabar sus estudios, en este tipo de trabajos, de inferior nivel al que en principio deberían ir destinados según su formación. Las elevadas situaciones de desajustes en formación-ocupación, nos hace tener la percepción de una devaluación del título educativo, puesto que la vinculación entre la posesión de éste y un estatus ocupacional determinado, constituye un logro mucho más difícil de obtener actualmente que lo que suponía en años anteriores.

A medida que pasa el tiempo, y los jóvenes aumentan su edad y formación laboral/profesional, normalmente las condiciones suelen variar, pero las empresas prefieren contratar a jóvenes que hayan tenido alguna experiencia. Y es así como pasan de unas empresas pequeñas y de corte familiar, más paternalistas y relajadas, a otras que a través de sus mercados internos de trabajo accedan a puestos del “núcleo” de la empresa, no sin antes haber invertido en ellos recursos en formación. En definitiva un buen número de jóvenes no obtienen rendimiento de sus cualificaciones educativas hasta que no se ha producido una cierta acumulación de experiencia laboral y cambios de empleo. Pero para entonces el individuo ha dejado de ser joven.

Como la situación ha ido matizándose en el tiempo, continuación vamos a analizar por etapas cronológicas como ha evolucionado estos primeros trabajos de los jóvenes dentro de una coyuntura totalmente adversa a ellos. De este modo comenzaremos por 1988 como punto de ruptura con el anterior periodo donde los problemas laborales de los jóvenes no son comparables, para seguidamente dar una visión del año 1992 en plena inflexión económica que aunque corta fue muy intensa en lo que se refiere al empleo juvenil, y para finalizar llegaremos hasta 1997, donde comprobaremos que el periodo de bonanza no afecta a nuestra Comunidad, en lo que ha creación de empleo se refiere.

4.1.- Primera etapa: los jóvenes ante el trabajo en 1988

A partir de 1985 se comienzan a perfilar una serie de variantes dentro del panorama laboral que poco tienen en común con lo ocurrido en años anteriores. En Castilla y León comienza una modernización de sus estructuras económicas a la vez que sufre una crisis, sobre todo industrial, muy importante, al menos en sus consecuencias en lo referente al empleo. Y de esta forma se ha tenido que adaptar a cambios sociales que señalan unos hábitos más adecuados a etapas postindustriales. Hasta hace poco tiempo cuando un individuo accedía a un puesto de trabajo en una determinada empresa, este le duraría toda su vida laboral; en la etapa actual el trabajador deberá adaptarse a varias situaciones laborales diferentes a lo largo de su vida profesional. Pero no encontraremos aquí la explicación de la situación que sufre la juventud en nuestros días, sino más bien en la excesiva rotación de mano de obra que favorece el empleo temporal.

Añadamos otro aspecto. En esta Comunidad Autónoma desde 1987 comienza un descenso de la población activa masculina, proceso que no ha sido compensado por el crecimiento de la población activa femenina, que hasta 1993 experimenta un gran incremento. Pero esta evolución no detiene el descenso de la población potencialmente laboral.

La sucesión de cambios es que, en 1988, el 24,3% de los jóvenes castellanos y leoneses, en edades comprendidas entre 16 y 30 años estaban en el paro, de los que un 20,4% no han trabajado nunca, mientras que tan sólo un 3,9% lo hizo en alguna ocasión. Es lógico observar que la inmensa mayoría de estos jóvenes (75,7%) son población económicamente inactiva, es decir que o bien son personas que se ocupan de su hogar, o

bien son estudiantes que reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación. De esta población un 9,6% ha realizado algún trabajo remunerado y ha abandonado el mercado laboral. Por lo tanto, un 13,5% de los jóvenes castellano y leoneses han tenido algún tipo de experiencia laboral.

Experiencia laboral de los jóvenes de 16 a 29 años. (%)

	PARADOS	INACTIVOS	TOTALES
SI	3,9	9,6	13,5
NO	20,4	66,1	86,5
TOTALES	24,3	75,7	100

Fuente: EPA (INE) 1988 y elaboración propia

4.2.- Segunda etapa 1992: ¿una mayor experiencia?

En 1992 los datos de la economía castellana y leonesa señalan un proceso de deterioro del empleo y, una actividad económica significativamente más intensa en nuestra Comunidad que a nivel nacional. La caída del empleo entre 1991-1993 puede cifrarse entorno al 7% del empleo total, lo que evidencia una vertiginosa destrucción de puestos de trabajo. La mayor debilidad de las expectativas de la economía de Castilla y León revela no sólo una mayor dificultad para encontrar empleo en nuestra región, sino también una creciente desconfianza de la población respecto a las posibilidades de encontrar empleo satisfactorio. Desconfianza que afecta más a la población femenina que a la masculina, y que crece más entre los jóvenes sin primer empleo.

Un estudio detallado de la EPA de 1992 nos revela los siguientes datos significativos: el 26,1% de la población entre 16 y 30 años está en el paro, lo que supone un incremento en dos puntos en relación con los datos del anterior periodo en estudio. De estos, el 16,1% ha trabajado en alguna ocasión, mientras que un 10% no lo ha hecho nunca, evidenciando un mayor recurso a la contratación temporal. La población que se declara inactiva (70,4%), tan sólo el 9,6% había trabajado, cifra muy similar a la de la etapa anterior. Pero los datos nos demuestran que la población que ha realizado algún trabajo ha aumentado el doble, en relación con 1988 llegando hasta un 27,4%.

Experiencia laboral de los jóvenes de 16 a 29 años. (%)

	POBLAC.NO CONT.	PARADOS	INACTIVOS	TOTALES
SI	1,7	16,1	9,6	27,4
NO	1,8	10	60,8	72,6
TOTALES	3,5	26,1	70,4	100

Fuente: EPA (INE) 1992 y elaboración propia

4.3.- Tercera etapa 1997: la situación actual

Mientras en España comienza a darse una reducción del número de desempleados, en Castilla y León la cifra sigue en aumento. El problema radica en que seguimos destruyendo puestos de trabajo y no creamos los suficientes para absorber tanta pérdida, hechos que perjudican en mayor medida a la población más joven. Pero vamos a analizar, a continuación, los datos de la EPA de 1997.

Los individuos que se manifiestan en paro se sitúa en un 28,6%, lo que significa un aumento en dos puntos y medio respecto de 1992. Por lo tanto el desempleo de los jóvenes sigue incrementándose y lo hace de forma más acelerada que a nivel nacional que también es de signo ascendente, pero justo la mitad. Pero además observamos que se ha reducido el número de personas que tienen la oportunidad de adquirir algún tipo de experiencia laboral hasta un 23,1%. De estos el 15% se encuentra en el paro lo que manifiesta una caída en comparación con el periodo anterior.

Experiencia laboral de los jóvenes de 16 a 29 años. (%)

	POBLAC. NO CONT	PARADOS	INACTIVOS	TOTALES
SI	1,1	15	7	23,1
NO	0,9	13,6	62,3	76,9
TOTALES	2,0	28,6	69,3	100

Fuente: EPA (INE) 1997 y elaboración propia

También es menor el porcentaje de jóvenes que teniendo experiencia laboral, se encuadran dentro de la población inactiva. lo que nos indica que cada vez que los jóvenes ingresan en el mercado de trabajo existe una tendencia a no abandonarlo, engrosando en la mayoría de los casos las cifras del paro.

Para concluir debemos de apuntar que si bien se produjo un aumento muy significativo de 1988 a 1992 de la experiencia laboral de los jóvenes en Castilla y León, en los últimos años se ha originado un descenso importante, puesto que mientras en 1992 trabajó el 27,4% de los jóvenes, en 1997 tan sólo lo hicieron el 23,1%. Estas cifras se suavizan cuando tomamos como referencia a la población que se manifiesta en paro, ya que en 1992 era un 16,1% los que señalaron haber realizado algún trabajo, frente al 15% de 1997.

Parados con experiencia laboral en Castilla y León.

	1988	1992	1997
SI	3,9	16,1	15,0
NO	20,4	10,0	13,6
TOTAL	24,3	26,1	28,6

Fuente: EPA y elaboración propia

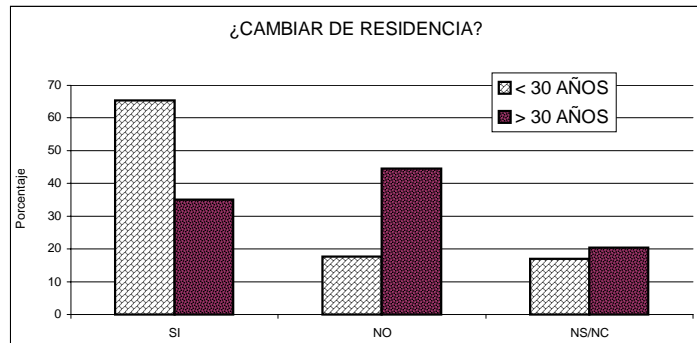
5.- ¿MÁS FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JOVENES?

Muy a menudo se argumentado en base a la flexibilización del mercado de trabajo como uno de los desencadenantes de mayor empleo. El mayor empleo no esta relacionado , como veremos a continuación con la llamada segmentación de los mercados de trabajo, por lo menos en lo que afecta al empleo de los jóvenes.

Es posible que la oferta de integración en una empresa suponga cambio de residencia y con ello, deba de estar dispuesto a modificar el marco de su relación social, familiar, sus costumbres y otras circunstancias ligadas la entorno próximo.

En los datos de la EPA del 1997 el 65,5% de los jóvenes se encuentran en disposición de efectuar tal cambio, frente al 35,1% de los adultos que aceptarían el empleo si supone cambio de residencia.

Veamos las cifras en el siguiente gráfico comparativo:



Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

La reticulación de las relaciones que se van estableciendo, a medida que se avanza en la edad, actúa como uno de los factores determinantes o barreras para el cambio de residencia con motivo del trabajo. El joven, con menor nivel de acceso a la propiedad y con un esquema de relaciones menos asentado y estable que los adultos, cambia de lugar y de residencia con más facilidad que el adulto.

Debe de suponerse la existencia de otros factores que influyen en una motivación positiva para el cambio de residencia, ya que si tomamos los valores nacionales (ver tabla adjunta), el arraigo de los jóvenes a su entorno social familiar es mucho mayor que en Castilla y León, entre esos factores, quizá el que contiene más intensidad explicativa, sea la existencia de un tejido industrial denso donde poder satisfacer la necesidad de trabajo.

CAMBIO DE RESIDENCIA POR MOTIVO DE TRABAJO EN ESPAÑA

AÑO	SI	NO	NS/NC
1988	38,2	36,1	25,7
1992	37,0	43,4	28,3
1997	36,4	36,3	27,3

Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

El proceso migratorio, la pérdida de población en general y de población activa en particular, tiene en estos datos una fehaciente explicación. Aproximadamente el doble de los jóvenes de Castilla y León mudarían su lugar habitual de vida si con ello consiguieran trabajo; por lo tanto, es fácil recoger población activa y con formación en las comunidades que cuentan con una base industrial-productiva necesaria para realizar una oferta. El vector poblacional vuelve a apuntar a uno de los factores cruciales para el desarrollo integral de Castilla y León que no es otro, que la unión intrínseca entre crecimiento industrial-productivo e incremento poblacional.

5.1.-Cambio de Ocupación.

Entre los retos que pueden convocar la motivación del trabajador ante la contingencia del paro, se encuentra sin duda, la posibilidad de encontrar salida a esa situación si por medio hay un cambio de ocupación o de oficio. De hecho, a medida que se avanza en los nuevos procesos de producción, se le exige esta disposición, incluso al trabajador con empleo, cuando le se pide la recualificación en aras de una polivalencia.

No hace mucho tiempo el INEM en un documento titulado “*Memoria de Inserción 1997*” daba unas cifras en las que se venía a decir que el 64% de los parados, que recibe formación, lograba encontrar empleo. Es más, precisando las cifras globales, se puede apreciar, que de los 40.843 jóvenes de menos de 25 años que recibieron formación, accedieron a un puesto de trabajo 28.237 (un 69%). El siguiente estrato de edad que mejoró su expectativa de trabajo fue las personas entre 25 y 35 años que logró incorporarse al trabajo en un 61% entre los que recibieron formación.

Por lo tanto, no es de extrañar que ante la posibilidad de trabajo, el cambio de oficio o de ocupación cuente con el general asentimiento, e incluso el propio joven sea parte activa e interesada en que ello se produzca, aunque no exista la inminencia del trabajo.

Los datos de la EPA, según la siguiente tabla, dan cuenta de una posición favorable tan rotunda que pocas acotaciones pueden hacerse para explicar el, en todo caso, menos del 10% que se mantiene de una forma fiel a las llamadas de una profesión u oficio tan nítidamente sentido que no es objeto de cambio.

CAMBIO DE OFICIO POR MOTIVO DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

AÑO	SI	NO	NS/NC
1988	85	8,8	6,2
1992	83,3	7,8	8,9
1997	86,5	7,3	6,2

Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

La panorámica trazada en España sigue una líneas concurrente con las trayectorias descritas para Castilla y León, pero existen algunas matizaciones que no deben quedar ocultas:

La primera de ellas es que la disposición juvenil para asumir el cambio es más profunda en Castilla y León que en el resto de España, lo que redundaría en la idea de mayor flexibilidad y capacidad de acomodo para esta juventud.

La segunda, es que el número de indecisos o los que no saben que harán de presentarse tal alternativa es siempre menor en Castilla y León que en el resto de España. Conjugando ambas disposiciones se obtiene un resultado que es extraordinariamente favorable para asumir el reto del empleo entre los jóvenes castellano-leoneses.

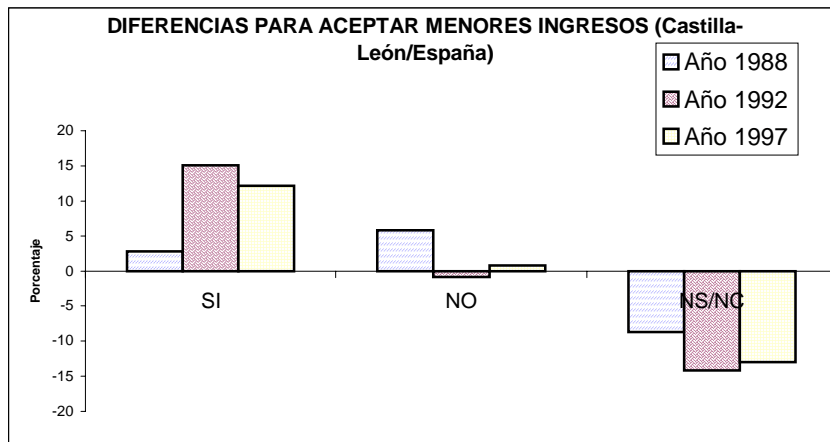
Blackburn y Mann (1979) relacionan la elección de trabajo en función de los estudios realizados, siendo los jóvenes que realizan o tienen estudios superiores los que tienden a tener un espectro de elección relativamente amplio.

5.2.- Menor salario.

En el caso que observamos, se da una unión de estos determinantes y los fijados por Rosemberg (1957) en la fijación de la elección, o si se quiere de la flexibilidad ante el cambio. Por una parte, la juventud en Castilla y León está por encima de la media, en cuanto al nivel de estudios realizados, y por otra, la tendencia fundamental para la elección de ocupación ha dejado de ser una expectativa estructurante, para convertirse en una simple disposición de entrada. Además, la cultura extralaboral, que nace a través de la influencia del medio familiar, ha ido produciendo una variación hacia esquemas de actitud, donde la rigidez es un obstáculo en la inserción laboral. Así pues la influencia de la familia, la educación o el status ven relegada su capacidad de determinación y el mercado impone su ley.

Pero aún hay más concesiones que los trabajadores están dispuestos a ceder en función de resolver su relación con el trabajo. Muchas veces se ha defendido desde posiciones teóricas, que una vez adquirido un nivel retributivo sería muy difícil renunciar al mismo por otro menor, aunque de ello dependiera la consecución de trabajo. La evolución de los datos que proporciona la EPA entre los años 1988 al 1997, nos muestra que este aspecto, considerado tradicionalmente como una de las barreras estructurales, también ha dejado de ser un factor determinante, pero no es un cambio que afecte en exclusiva a las formas de comportamiento de los asalariados castellanos-leoneses, sino que en líneas generales, los trabajadores del entorno nacional están dispuestos a modificar a la baja sus ingresos por el trabajo, con tal de inscribirse en la relación de trabajadores en activo. Si la tendencia puede decirse que es general, puede no obstante, hacerse algunas precisiones de orden cuantitativo que afectan a esta región.

Respecto a los comportamientos de los jóvenes (menos de 30 años), la posición de los castellanos leoneses para aceptar menores ingresos ha ido creciendo desde el año 1988 (60,4%) hasta situarse en un 75% en 1997, mientras que los que se muestran claramente contrarios se mantienen en una banda de oscilación más estrecha que podemos situar entre $-0,1\%$ y $+5,8\%$. La variación para aquellos trabajadores que aún no han definido su criterio se mueve también respondiendo a una oscilación que podríamos considerar como constante de $\pm 5\%$, como puede apreciarse en el gráfico siguiente:



Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

El interrogante causal para explicar este efecto, que pone a los jóvenes trabajadores castellano-leoneses por encima de la media, respecto a la renuncia del nivel de ingresos, vuelve a apuntar a la mayor dificultad de encontrar acomodo por la baja densidad del tejido productivo y a la más alta tasa de competitividad emanada de la

escasez de la oferta. La ley básica que rige para el mercado de bienes, por la que la curva de precios se ajusta a la de demanda de bienes, parece ser extraordinariamente comprendida y aplicada sin las restricciones que, por regla general, actúan cuando el ámbito es el mercado de trabajo en función del efecto protector que despliega el estado.

Podría entenderse que esta característica solo afecta al caso de los jóvenes que tienen ante sí el desafío de la incorporación al trabajo ante el que no cuentan valores de cambio apreciados en el mismo, como pudiera ser la experiencia y la posesión de determinadas habilidades específicas del desempeño laboral. No es así. Los datos de la población adulta nos ofrecen unos resultados asimilables a la tendencia observada para los jóvenes, como puede apreciarse en la tabla comparativa adjunta:

DISPOSICIÓN PARA ACEPTAR MENORES INGRESOS (Castilla/León)

AÑO	TRABAJADORES JOVENES			TRABAJADORES ADULTOS		
	SI	NO	NS/NC	SI	NO	NS/NC
1988	60,4	24,1	15,4	57,5	26,1	16,4
1992	64,8	18,2	17,0	61,6	20,2	18,2
1997	75	13,4	11,6	70,2	16,3	13,5

Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

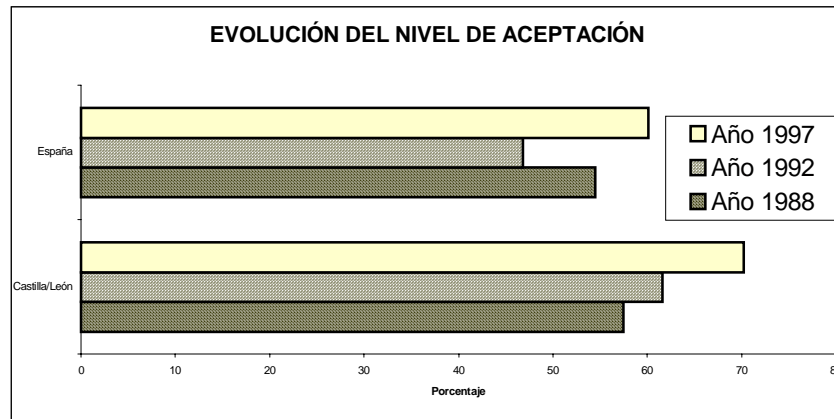
Pero es más, cuando tomamos datos relativos a la población adulta del conjunto nacional, puede afirmarse de la misma manera, que mayoritariamente, se renuncia a niveles salariales ya conseguidos si con ello se obtiene un puesto de trabajo. En esta cultura se ha venido avanzando desde la crisis del 92 para tener su momento culminante con la reforma laboral del 1994 que, si de hecho, no pretendía una reducción de los costes salariales directos, si que supuso un freno al crecimiento relativo a la evolución económica. Como instrumento legal para alcanzar la flexibilización se llevaron a cabo modificaciones normativas que afectaron de manera sustantiva a la estructura de los salarios suprimiéndose la obligatoriedad del complemento por antigüedad, y los incrementos legales de las horas extraordinarias entre otros factores retributivos.

En la *Memoria de Situación Económica y Social* publicada por el Consejo Económico y Social correspondiente al año 1996 se dice:

“Por lo que se refiere a la estructura del salario, su renovación por la negociación colectiva parece discurrir lentamente y, aunque no es todavía significativo, empiezan a aparecer convenios colectivos en los que se innovan las anteriores estructuras salariales, calificando e incorporando conceptos no consolidables ligados a la productividad o a los beneficios. El complemento fijo de antigüedad comienza

progresivamente a desaparecer en algunos convenios para trabajadores de nuevo ingreso ...” (Pág.: 195)

El resultado es que entre 1988 y 1997 se profundiza la tendencia a la aceptación de menores niveles salariales en un ambiente de moderado incremento económico, como puede apreciarse en el gráfico siguiente:



Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

Aspecto aceptado, de manera general, por todo el conjunto de trabajadores, pero de manera especial en el caso castellano-leonés, que vuelve a presentar niveles por encima del conjunto nacional que, como se dice en el Informe Económico del BBV 95:

“La elevada tasa de paro y las condiciones salariales de los nuevos contratos con niveles mucho más reducidos, han permitido un comportamiento moderado del conjunto de los costes salariales en el año”.

Circunstancia que ha continuado incluso en aquellos años en los que los avatares económicos y el tejido social eran menos propicios a aceptar la disminución de su poder adquisitivo.

5.3.-Menos categoría profesional.

Aún podemos encontrar otro punto de renuncia en la competición hacia el trabajo.

No es que haya estado en España demasiado claro el panorama de niveles o categorías profesionales, en relación con la cualificación por el trabajo o con la

formación, pero sí que se entiende que debe haber una correspondencia entre la cualificación y el nivel laboral, de manera que a mayor cualificación mayor rango profesional. Una vez adquirido y sancionado el mismo con su plasmación en el contrato de trabajo pasa a ser reconocido *de facto* por los sucesivos empleadores, constituyendo un elemento clave para la estructuración social. Giddens con una visión compuesta por conceptos marxianos y weberianos la utiliza como factor discriminador de la división social; y, en general, algunos autores (Robert, Newby, y otros) atribuyen al elemento clasificatorio ocupacional un relevante papel de cohesión social, asociado con el sistema de compensaciones que puede sintetizarse en:

1º.- El mantenimiento del sistema de ocupaciones contribuye al sostenimiento del orden social general y especialmente a la distribución de poder.

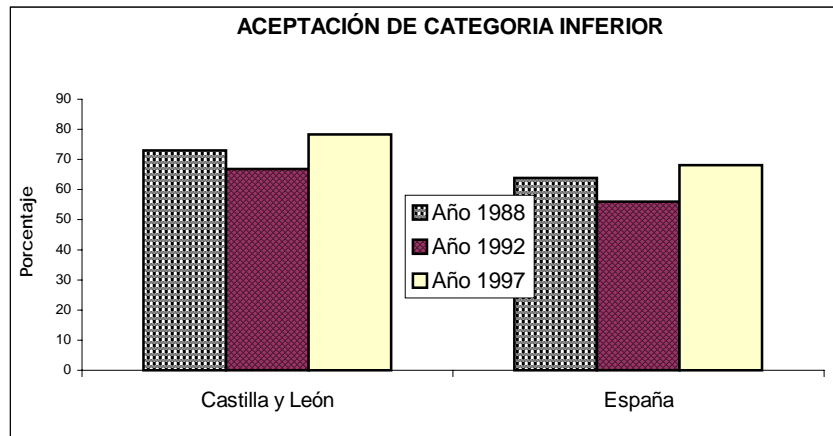
2º.- El modo en que se controla la ocupación, a través de un cuerpo profesional o un sindicato, será importante, no sólo para controlar o restringir la producción, sino en la persuasión de los clientes, de los empleados o incluso del Estado, del que sólo los miembros de la ocupación pueden o deberían aplicar la habilidad relevante.

3º.- En la estructura ocupacional se encierran criterios tradicionales de status que forman parte de la cultura de la propia sociedad en esa medida se constituye una fuente de estabilidad social.

Con estas premisas la renuncia a la categoría que por formación, experiencia o cualquier otra condición se hubiera consolidado en el historial laboral de todo trabajador, no deja de ser una circunstancia que acota el profundo sentido que tiene la contingencia del paro. Pero no debe de ser observado únicamente desde la vertiente individual. Es de mayor relevancia cuando se caracteriza como un riesgo que asume la sociedad en su conjunto.

Según los datos de la EPA podría decirse que mayoritariamente los trabajadores renunciarían a su categoría profesional con tal de salir del paro. Es probable que la renuncia se refiera a la pérdida de uno o dos escalones profesionales y no a toda la escala, pero la muestra de flexibilidad hecha por parte de los trabajadores deja poco espacio a la duda.

En el caso castellano-leonés es patente que actúa así. El mecanismo desplegado a través de la serie histórica estudiada da cuenta de la creciente proporción de individuos que están dispuestos a tal desprendimiento. Pero también ha ido reforzándose la posición de no realizar tal concesión. Por lo tanto nos encontramos ante una disminución del grupo de trabajadores que aún no-tenía elaborado su criterio, o que simplemente ni siquiera se había hecho tal planteamiento. En el gráfico siguiente puede apreciarse esta evolución:



Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

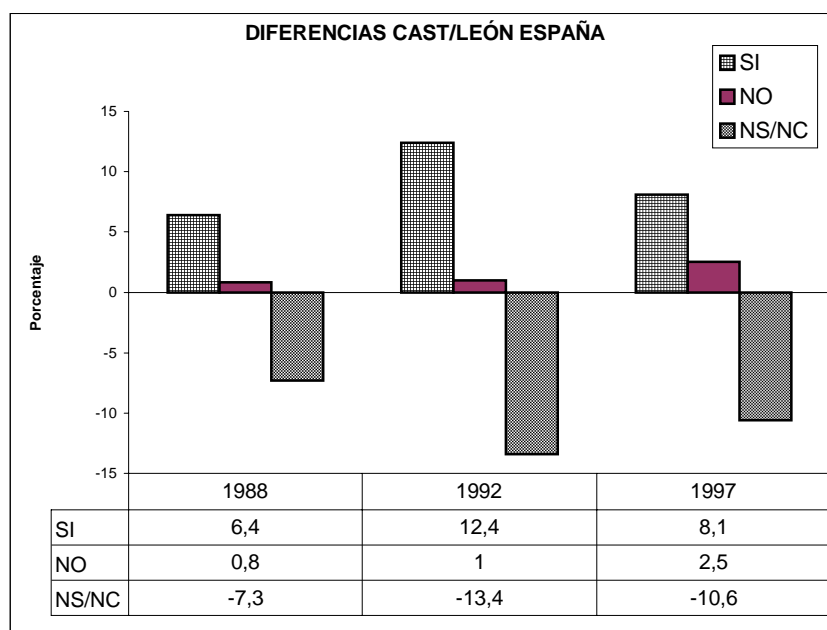
La disposición a que este efecto se produzca es siempre mayor en Castilla y León que en el resto de España, lo que puede entenderse como un indicador más del esfuerzo, o de la capacidad de adaptación a contextos difíciles que, en este caso, se refleja mediante diferenciales de un 10% de mayor nivel de renuncia que el demostrado por los jóvenes en el estado español.

Pero como antes decía, a la vez también se va produciendo un afianzamiento de la posición de quienes no están dispuestos a renunciar al nivel profesional conseguido, y esta tendencia, que se viene consolidando una vez superado el año 1988, dibuja un panorama en el que la respuesta obtenida entre los jóvenes de Castilla y León supera a la que se da en el resto de España. Un 2% de distancia, puede que no sea una diferencia que por sí sola dé cuenta de la complejidad de la situación, pero si la estimamos con el diferencial que proviene de los grupos que van dejando atrás la indefinición (-7,7% en el 1988; -13,2% en el 1992 y -12,3% en el 1997), sin duda obtendremos una visión más perfecta de la trayectoria emprendida, donde se puede estar fraguando la idea, por la que la atribución de la racionalidad y la polivalencia en los modelos de producción no puede ser óbice ni cortapisa para una asignación de puestos de trabajo conexiones con la cualificación real de los trabajadores. En la tabla que se inserta a continuación se refleja el deslizamiento de efectivos hacia las posiciones de criterio:

**DISPOSICIÓN A NO ACEPTAR UNA CATEGORÍA
PROFESIONAL INFERIOR**

AÑO	Castilla y León		España	
	NO	NS/NC	NO	NS/NC
1988	11,8	15,3	13,3	23
1992	17,6	15,7	15,2	28,9
1997	12	9,6	10,1	21,9

Por otra parte los datos de la población laboral adulta tanto en el caso castellano leonés como en España nos ofrece datos que apuntan hacia una menor intensidad de la renuncia del nivel de cualificación conseguido, pero bajo la misma trayectoria como puede apreciarse en el gráfico siguiente en el que se representan las diferencias en la aceptación entre los colectivos regionales y de resto de España:



Fuente de datos: EPA. Elaboración propia

En consecuencia podría decirse que de las barreras que estructuralmente afectan a la flexibilización del mercado de trabajo, como la dualidad, la segmentación, o la

ordenación por cualificación se están disolviendo en lo que afectan a la actitud de los trabajadores, sin duda fomentado por la introducción de nuevos modos de producción y la presión sobre el llamado “ejército de reserva” para que se incorpore circunstancia de paro no como un acontecimiento transitorio en el esquema de las relaciones de producción sino como base estructural y permanente en las relaciones empleador empleado. Los comportamientos de los asalariados disminuyen en sus pretensiones de incorporación al trabajo, no obstante el proceso de formación y de cualificación continua en ascenso, con unos costes económicos que en la mayor parte de las ocasiones se hacen con cargo al estado, y con una disposición de tiempo que repercute en el individuo, dando como resultado que el mercado de trabajo tendrá cada vez más miembros a la espera de un trabajo, estos estarán más cualificados y tendrán más edad pero ninguna de esas condiciones será relevante por sí sola y se buscará la combinación de algunas de ellas para satisfacer coyunturas específicas y precisas de producciones concretas.

BIBLIOGRAFIA

- COLLINS, R. (1989): La sociedad credencialista. Madrid Akal.
- CARABAÑA, J. (1996): “¿Se devaluaron los títulos?”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75, pág. 173-215.
- CARBONERO GAMUNDÍ, M^a. A. (1997): *Estrategias laborales de las familias en España* Madrid, Consejo Económico y Social.
- EPA. 2º Trimestre de 1977 a 1987. Instituto nacional de Estadística.
- GARMENDIA, J.A. (1997): “Formación y evolución de la estructura ocupacional en la sociedad de información. Referencia España”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 77-78, pág. 35-51.
- GARRIDO MEDINA, L. (1996): “Paro juvenil o desigualdad”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75, pág. 235-267.
- (1995): *Diagnóstico sobre el paro juvenil y políticas para facilitar la entrada al primer trabajo*. OIT, Ginebra.
- GARRIDO, L. y REQUENA, M. (1996): *La emancipación de los jóvenes en España*. Injuve, Madrid.
- GIDDENS, A. (1994): *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Ed. Alianza Madrid
- GUTIÉRREZ DIEZ, P. J. (1996): “La coyuntura en el mercado de trabajo: destrucción de empleo”. En el *Anuario de Castilla y León 1996* Valladolid, Ámbito.
- HAMERMESH, D H.; RESS, A. (1984): *Economía del trabajo y los salarios*. Ed Alianza Madrid.
- HERNÁNDEZ A., SALCEDO, J., VILLAVERDE, J. (1986): *Análisis y caracterización del mercado de trabajo en Castilla y León*. Valladolid, Junta de Castilla y León.
- JIMÉNEZ RIDRUEJO, Z. (1996): “Las tendencias del mercado de trabajo en Castilla y León”. *Anuario de Castilla y León. 1996*. Valladolid. Ámbito Ediciones. págs. 145-156.
- C.E.S.. (1996) Memoria de la situación económica y social

- OSTERMAN, P. (1983): "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes".
En M.J Piore (ed.), *Paro e inflación*. Madrid, Alianza, pp.246-260.
- (1980) *Getting started: the youth labor market*. Ed.: Cambridge (Mass) Mit Press
- PLAZA ACERO, R. (1994): "El mercado de trabajo castellano leones en el marco de la Unión Europea." En *La estructura socioeconómica de Castilla y León en la Unión Europea*. Centro de Documentación Europea. Universidad de Valladolid.
- REQUENA SANTOS, F. (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- RESS, A.(1966): "Information networks in labour markets". *American Economics Review* N° 56 pp. 559-64.