

## MERCADO DE TRABAJO Y POLITICA DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEON

Felipe SAEZ  
Dpto. Análisis Económico  
Universidad Autónoma de Madrid<sup>(\*)</sup>

### INTRODUCCION

En esta Comunicación se pretende mostrar las principales tendencias del mercado de trabajo en Castilla-León, en el marco de la economía europea. El trabajo se divide en cuatro secciones: en la primera de ellas se expone la estructura actual del empleo así como una serie de rasgos relevantes del mercado de trabajo; en la segunda, se analiza cual será el impacto de la plena integración tanto sobre el empleo como sobre los factores laborales de carácter institucional. La sección tercera se refiere a los requerimientos de cualificación que se estiman necesarios en la región de cara al futuro, así como al grado de adecuación de los recursos humanos disponibles actualmente en la misma. Finalmente se hacen una serie de consideraciones en materia de política de empleo y de formación profesional en Castilla y León.

### 1. ESTRUCTURA DEL EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

Con independencia de cuál sea la tasa de crecimiento económico real de la economía de Castilla y León durante los próximos ocho años, tres hechos son subrayables desde la perspectiva actual: que en ambos serán los servicios los principales protagonistas del aumento (65%); que la industria registrará una expansión superior pasados los primeros años; y que la agricultura continuará su proceso descendente, homologándose cada vez más a la media comunitaria.

En este contexto, la tasa de asalarización, que en estos momentos es del 62%, registrará un crecimiento de varios puntos a lo largo de estos años, acercándose a la media nacional, aunque sin alcanzarla; el peso del número de empresarios experimentará un descenso, al igual que el de ayudas familiares -en la agricultura fundamentalmente en ambos casos- que se verá parcialmente compensado por el crecimiento de trabajadores autónomos o independientes. Este último fenómeno es de esperar continúe durante toda la década y es consecuente con la esperada expansión de ciertas ramas de los servicios: servicios a empresas, servicios de carácter social, hostelería, reparación y servicios personales, sobre todo.

Respecto a los nuevos puestos de trabajo que se crearán, una parte importante serán de carácter temporal y se cubrirán, fundamentalmente, por jóvenes. El resultado está en conexión con el hecho de que el crecimiento del empleo se centrará, sobre todo, como se decía, en servicios,

---

Esta Comunicación descansa en un trabajo más extenso del autor, titulado "Empleo, Mercado de Trabajo y Formación Profesional en Castilla-León", realizado para la Junta de Castilla y León dentro del estudio "Directrices Estratégicas para la Economía de Castilla y León" (QUASAR, 1992).

caracterizándose este sector por tener un componente elevado de personal temporal por cuenta ajena.

Más adelante, el peso de los asalariados temporales se reducirá, debido a la paulatina armonización de la legislación laboral española a la europea; en ese marco, las empresas utilizarán más intensamente la contratación de carácter fijo. Respecto a los empleos a tiempo parcial, su importancia crecerá sustancialmente hasta alcanzar un peso aproximado del 6-7% del total de empleo; también aquí la causa principal de este fenómeno descansará en la expansión de los servicios.

Durante los últimos años se ha frenado la expansión del empleo sumergido en Castilla-León, al igual que en el resto del país. El abaratamiento del coste del personal que han supuesto las diferentes bonificaciones a la contratación de las empresas, unido a la generalización de la aplicación del IVA, han contribuido a ello. A pesar de este proceso, empiezan a apuntar síntomas de una vuelta atrás, por lo que en los próximos años es probable que la importancia del trabajo oculto crezca de nuevo. Aún cuando no es fácil cuantificar el fenómeno, algunas estimaciones señalan que al menos 3 ó 4 puntos de la tasa actual de desempleo corresponderían a una situación de ese tipo.

Varios son los factores por los que se puede producir un aumento, destacando, entre otros: el elevado porcentaje que ha alcanzado el empleo temporal y el previsible aumento en el de tiempo parcial; la acentuación de divergencias económicas entre comarcas de la región y la consolidación de áreas (urbanas y rurales) marginales, y el aumento en el peso de actividades que pueden ser ejercidas de forma independiente. A ello debe añadirse la reciente eliminación llevada a cabo por el Gobierno central de buena parte de las contrataciones laborales cubiertas por bonificaciones de distinto tipo.

En lo que resta de década, el volumen de desempleo no se distribuirá por igual entre la población castellano-leonesa. En ausencia de medidas correctoras, las bolsas de paro serán de dos tipos (Cuadro 1):

a) De carácter local:

Las mayores tasas de paro de núcleos como Valladolid, Burgos o León, se verán más atenuadas que en otros puntos como consecuencia del avance de los servicios, lo que reducirá el diferencial que mantienen actualmente respecto a otras áreas. Más lenta será la eliminación, en cambio, del desempleo en áreas rurales salmantinas, zamoranas o abulenses, si bien la tendencia de la población -envejecimiento y migración- juega a su favor.

La baja densidad de población en áreas o localidades de Soria, Burgos, Salamanca o Palencia, les hace participar de bajas tasas de paro en unos casos, y mantener bolsas de desempleo, en otros, de difícil erradicación en este caso por lo alejados que se encuentran de los "pasillos o ejes" de industrialización del resto de zonas, o de los centros generadores de rentas y demandas de servicios turísticos.

b) De carácter personal:

Estas bolsas engloban varios tipos de colectivos que se superponen entre sí en ocasiones:

1) El de jóvenes, el cual, aunque su tasa de ocupación crecerá más que la de los adultos

(motivado por el envejecimiento de las plantillas y los incentivos legales que se mantienen en ciertos casos a la colocación de aquéllos), absorberá el 30% más o menos del desempleo total en el año 2.000; 2) Colectivos sin empleo anterior (un 36-38% del paro); 3) Colectivos con estudios primarios o sin ellos ( otro 30-35%); 4) Personas con desempleo de larga duración: de la cifra total de desempleo, un 34-36% estará compuesto por quienes lleven más de dos años en esa situación. Los grupos más numerosos de ese colectivo serán los jóvenes sin empleo anterior, los adultos de más de 55 años y las personas con estudios medios e inferiores; 5) Colectivo de personas principales (en la unidad familiar): aproximadamente un 23% del desempleo (QUASAR, 1.992).

**Cuadro 1. Bolsas de desempleo previstas en CL (horizonte 2.000)**

---

A) De carácter local:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Areas rurales en general</li> <li>- Areas alejadas de "pasillos" industriales</li> </ul>
B) De carácter personal: (Colectivos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jóvenes 16-24 años (30%)</li> <li>- Sin empleo anterior (30-35%)</li> <li>- Sin estudios (30-35%)</li> </ul>
(*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parados larga duración (35%)</li> <li>- Personas principales en unidad familiar (22%)</li> </ul>

---

Fuente : Elaboración propia

(\*) El hecho de solaparse diferentes circunstancias explica que la suma supere el 100%.

Como es lógico, al margen de la tasa de crecimiento de la economía castellano-leonesa en su conjunto como causa última generadora de empleo, hay un aspecto determinante de este último que también debe ser tenido en cuenta, no tanto por sus efectos inmediatos como por sus repercusiones a medio y largo plazo. Se trata del coste del factor trabajo en la región.

La ganancia por trabajador en C-L estaba dos puntos por debajo de la media nacional en 1988 -de hecho, se situaba en un 98% del coste medio para España en su conjunto- según se desprende de INE (1.992). El coste, no obstante aparecía situado por encima de una serie de Comunidades Autónomas: Baleares, Canarias, Castilla-Mancha, C.Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Rioja y Ceuta-Melilla. En los últimos cuatro años, sin embargo, el aumento salarial medio pactado en convenio colectivo, ponderado según el peso sectorial, ha sido superior en C-L al registrado para toda España (MTSS, 1.992). Un fenómeno semejante, de continuar en el futuro, puede acarrear algunos efectos negativos para la región: la reducción del diferencial salarial existente respecto al resto de España, la pérdida del potencial de atracción de nuevas inversiones y la pérdida de competitividad de las empresas instaladas son, por ejemplo, algunos de sus posibles consecuencias (M.E:H<sup>a</sup>, 1992).

## 2. EL IMPACTO DE LA INTEGRACION

El comienzo en 1993 de un mercado sin fronteras supondrá para la economía de Castilla y León (y para la española), su sometimiento a circunstancias más competitivas procedentes del exterior a la vez que nuevas oportunidades para la colocación de sus productos. Su sistema productivo registrará sin duda algunas adaptaciones a la nueva situación -impulsado por el propio mecanismo del mercado- lo que hará que el sector laboral, entre otros, reciba impactos significativos (Cuadro 2).

Desde un punto de vista estructural la tasa de desempleo vigente en C-L (17,1%) aunque se mantendrá por debajo de la española en su conjunto durante los próximos años, seguirá siendo no obstante más elevada que la media comunitaria. La atenuación de esta diferencia se verá limitada debido al previsible aumento de la tasa de participación laboral, sensiblemente inferior a la de Europa (46,5 frente al 66,2% en esta última)<sup>(1)</sup>. En este marco general, todo indica que una serie de fenómenos irán teniendo cada vez más importancia:

- a) La exposición a esa mayor competencia forzarán a nuestras empresas a mejorar gradualmente tanto sus costes de producción como la calidad de oferta de sus productos y servicios. Avances en la productividad del trabajo, reduciendo el desfase que tenemos en este punto respecto a los otros países (situada a un nivel de 85% respecto a 100 en la CEE), aparece como una necesidad (SAEZ, 1.991,a).
- b) Sobre el empleo del conjunto de países comunitarios, el impacto que tendrá la entrada en vigor del mercado único presenta tres dimensiones: temporal, geográfica y sectorial. En los primeros años habrá una pérdida neta de empleo, para los doce globalmente, sin que la distribución geográfica de ese impacto resulte clara para España y Castilla-León. La fase negativa parece en principio que será más dura para nosotros (CCE, 1.990).
- c) Bajo una perspectiva sectorial, el crecimiento del empleo estará fuertemente asociado a la expansión de las pequeñas y medianas empresas: ellas actuarán como elemento dinamizador de las economías rurales, por ejemplo, diversificando éstas en base al aprovechamiento y transformación de los recursos agrarios. En ciertas áreas de Castilla y León este fenómeno afectará positivamente al empleo.

En el sector industrial las expectativas del empleo son más inciertas por la segunda oleada de reestructuraciones que se espera y la creciente tecnificación de las empresas. Con todo, no es probable una reducción de su volumen, aunque puedan distinguirse algunas ramas (las tradicionales), que se verán afectadas negativamente. El mayor volumen de los nuevos puestos de trabajo que se creen corresponderá a los servicios o actividades similares, en consonancia con lo expuesto anteriormente. En realidad, la expansión de los servicios será la verdadera fuente de creación de empleo en Europa a medio plazo, aunque el contenido de los puestos de trabajo será muy diferente del de la industria. Determinadas ramas serán particularmente sensibles a la apertura de fronteras.

- d) En el terreno legislativo, aunque ello no sea incumbencia del Gobierno regional, hay que resaltar que C-L se verá afectada por los cambios que ello va a introducir en el mercado de trabajo. Así, se producirá una creciente armonización -aunque no identificación- de la normativa laboral española, respecto a la comunitaria, en lo relativo a la tipología contractual y finalización de la relación laboral.

En ambos casos, la presión que la extensión de la competencia empresarial ejercerá sobre nosotros, conducirá a alteraciones: en la tipología de contratos existente y en el papel que unos y otros están realizando actualmente en comparación con el que cumplen en el resto de los países, en el primer caso, y en las circunstancias y procedimientos administrativos para la solución de despidos colectivos, en el segundo (SAEZ, 1.989).

- e) Dentro de las empresas, lo que se acaba de decir obligará a utilizar el personal de que dispongan de forma más flexible que en la actualidad. Esto supone que la movilidad de la mano de obra será mas elevada que hoy en día, lo que choca, en parte, con la normativa y prácticas laborales vigentes.
- f) Relacionado con lo anterior está la adaptación profesional de los trabajadores: la importancia concedida al capítulo formativo en las empresas españolas, en general, y castellano-leonesas, en particular, es tan baja -en términos de ingresos brutos, un porcentaje cuatro veces inferior a las comunitarias- que su replanteamiento es de esperar constituya, de cara al futuro, un punto esencial (OCDE, 1.991).
- g) Lo que experimentará, igualmente, modificaciones sustanciales será el área de relaciones laborales entre empresas y trabajadores. Dos temas sobresalen aquí: la forma o procedimiento de tales relaciones en la empresa, por un lado (mayor tecnificación), y el contenido de la negociación llevada a cabo en el seno de la misma, por otro, con la tendencia a la ampliación de las materias incluidas en los convenios colectivos.
- h) En el terreno de las corrientes migratorias que puedan generarse con el mercado único, parece poco probable que vayan a repetirse los grandes movimientos de población que se registraron en los años cincuenta y sesenta hacia determinados países europeos, los más industrializados, aunque en esta década empezarán a sentirse ya escaseces de mano de obra -joven, sobre todo- en algunos países, con algún efecto-atracción sobre los trabajadores españoles.

En una primera fase no cabe esperar tampoco una afluencia de personas desde otros países hacia España, si bien en el caso de Castilla-León, la población inmigrante procedente de Portugal puede alcanzar cierta importancia. En Castilla-León la previsible entrada de este personal responderá a segmentos poco cualificados, pero muy competitivos, dada su tendencia a aceptar salarios inferiores a los residentes en la región. Eso afectará fundamentalmente a ciertas ramas de los servicios -comercio, servicios profesionales, hostelería, limpieza, etc-, a la construcción en general, a algunas ramas industriales en cuanto a los puestos de menor remuneración se refiere e, incluso, a determinado tipo de labores agrarias poco tecnificadas.

A medio plazo, y más fuerte a medida que se aleja el horizonte temporal que consideramos, determinados grupos de trabajadores, muy especializados, se verán sometidos a la competencia externa. Este proceso se alimentará notablemente con personal no sólo del resto de países comunitarios sino del procedente de las economías del Este, a las cuales la CEE, por una u otra vía, se verá obligada a abrir las puertas de su mercado laboral.

## Cuadro 2. Efectos de la integración europea sobre el Mercado de Trabajo en Castilla-León

- 
- Efecto negativo a corto-medio plazo (perdida cuotas mercados reales), dependiendo de sectores
  - Expansión PYMES castellano-leonesas
  - Cambios en tasa participación laboral
  - Cambios en legislación laboral estatal (y consecuentemente de la región)
    - . Tipología contractual
    - . Relación laboral
  - Cambios en contenidos puestos de trabajo
  - Cambios en los contenidos de convenios colectivos y en la gestión de estos últimos a nivel de empresa
  - Corrientes migratorias (en los dos sentidos)
  - Afectación a segmentos profesionales específicos
  - Selección de apoyos y ayudas en el marco de las políticas de empleo comunitarias
- 

Fuente: Elaboración propia

### 3. EL MODELO DE FORMACION PROFESIONAL EN CASTILLA-LEON.

El personal que trabaja en las empresas de los principales países comunitarios suele actualizar sus conocimientos cada seis años por término medio, lo que equivale a que a lo largo de su vida profesional asiste unas ocho veces a algún curso o cursillo teórico-práctico de su especialidad (CEC, 1.991). De acuerdo con las previsiones de la Comisión de las Comunidades, tal actualización de conocimientos habrá de acentuarse para hacer frente a los profundos cambios que se espera se registren en un 75-80% de los puestos de trabajo de aquí a finales del año 2.000; para ello se están intensificando las ayudas comunitarias destinadas a financiar el perfeccionamiento y reciclaje profesional.

En este marco, la situación registrada en España, en general, es fuertemente deficitaria; y aún más en Castilla-León según se desprende de algunos trabajos (DATAR, 1.990). Los escasos datos disponibles para esta última señalan que en muchos casos dicha actualización no se produce nunca -salvo por la práctica cotidiana- o se realiza en contadas ocasiones<sup>(2)</sup>. De ahí que el déficit de formación profesional permanente alcance elevados niveles entre la población que está ocupada o la potencialmente activa. Como exponente de la situación cabe señalar que, mientras las empresas de los principales países comunitarios dedican a la formación de su personal un porcentaje de sus ingresos que oscila entre el 5-6%, en Castilla-León (que está por detrás de la media nacional) no se sobrepasa el 1,0% y limitado a las empresas de mayor tamaño (MTSS, 1.991).

En muchos casos, la formación en la empresa europea se contempla como un capítulo más dentro de la negociación colectiva, siendo a veces sustitutivo de reivindicaciones salariales; en Castilla-León (al igual que en las demás Comunidades Autónomas) ese punto sólo se cita a nivel formal y nunca se instrumenta en la práctica de las relaciones laborales entre empresas y trabajadores. El reciente acuerdo suscrito sobre esta materia entre las principales organizaciones sindicales y patronales, habrá de contemplar con realismo la situación si verdaderamente quiere darse un giro de cara al futuro.

#### A) Aspectos institucionales

Al igual que en toda España, Castilla-León cuenta con una doble línea de actuación en este terreno: el denominado subsistema de formación profesional ordinario o reglado, y el subsistema de formación profesional ocupacional, que descansa en la Junta y cuya financiación es tripartita: fondos de la misma, del INEM y del Fondo Social Europeo. Dentro de este último cabe distinguir los siguientes programas, desarrollados o en curso en los últimos tres años (Decreto 44/1989 de 30 de marzo; Decreto 80/1989 de 18 de mayo; Plan de Fomento del Empleo 1990-93): Formación de jóvenes en alternancia y formación compensatoria; Formación y promoción empresarial de jóvenes; Formación de jóvenes en nuevas tecnologías; Formación de jóvenes en el ámbito rural.

Frente a la situación española, en los países europeos más avanzados existe una colaboración estrecha entre ambas líneas de actuación institucional y las empresas. Así, es frecuente que éstas faciliten la preparación, mediante prácticas en el lugar de trabajo, de los estudiantes de formación profesional, y que proporcionen el acceso a la experiencia laboral de quienes han finalizado ya sus estudios (OCDE, 1.991). En Castilla-León, el modelo de formación profesional ofrece en estos momentos una serie de disfuncionalidades que le hacen poco eficiente para el papel que le corresponde teóricamente realizar:

- a) Puede afirmarse que no existe, con carácter general, relación entre las líneas de actuación mencionadas. Así, por ejemplo, hay una gran separación entre la formación profesional ordinaria y la empresa: salvo en casos experimentales y aislados, no hay una combinación de estudio y práctica, con lo que los que finalizan los estudios han de enfrentarse a la barrera que les separa del mercado de trabajo. Este punto, precisamente, trata de cubrirse con la aplicación de la LOGSE (MEC, 1.990).
- b) La actual oferta de formación profesional ordinaria se caracteriza porque a la tradicional inadecuación de contenidos -desfasados respecto a las necesidades- se une la ausencia de ramas profesionales que puedan cubrir siquiera una parte de los puestos de trabajo emergentes.
- c) Por lo que se refiere a la oferta de formación profesional ocupacional, que alcanza un volumen de alumnos en torno a los 25.000 anuales, se caracteriza por lo siguiente (MTSS, 1.990 y MTSS, 1991):
  - Tasa de alumnado ligeramente superior al resto del país (2,4% de la población activa frente al 2,2% la nacional).
  - Concentración del alumnado entre personas desempleadas y en colectivos marginales (75%), con una baja presencia (11%) de personas que acceden a un primer empleo o están ya ocupadas.
  - Elevada dispersión de los agentes colaboradores de este tipo de formación

(organismos, academias, asociaciones, etc) con infraestructuras educativas poco adecuadas, en su mayor parte.

- Contenidos de los cursos poco estructurados (módulos no integrados) y con una dosis alta de improvisación (aprobación tardía de los programas que dependen de fondos externos, calendario de realización comprimido, etc).
- Alto porcentaje de abandonos o de falta de aprovechamiento (alumnos mal orientados o seleccionados, desempleados que acuden por la ayuda económica establecida, etc).

#### 4. POLÍTICA DE EMPLEO EN CASTILLA-LEÓN.

##### A) Programas de empleo

El conjunto de actuaciones llevadas a cabo o programadas por la Junta de Castilla-León, en materia de fomento al empleo, se canalizan a través de dos vías: ayudas condicionadas a la creación directa de empleo (fomento del empleo) y ayudas encaminadas a la generación indirecta de empleo, mediante la promoción de empresas de todo tipo (ayudas a la actividad empresarial). Dentro de las primeras existen, o han existido, diferentes tipos de actuaciones, según se desprende del PDR de C-L (Junta de C-L, 1.991): Programas de apoyo a la colocación de ciertos colectivos de desempleados (jóvenes y desempleados de larga duración); Programas de apoyo a la creación de puestos de trabajo (iniciativas locales y promoción del empleo autónomo o cooperativo, incluidas iniciativas en el medio rural); Programas de ayudas a la contratación, asociados a las Administraciones Públicas de Castilla y León, para trabajos de interés social (desempleados) y Programas de ayudas para la realización de prácticas en PYMES (jóvenes). Respecto a los anteriores, cabe hacer las siguientes consideraciones:

- Los programas destinados a reducir el coste laboral de ciertos grupos (jóvenes desempleados, parados de larga duración, etc), entran en competencia con los programas estatales, lo que puede dañar o profundizar el carácter selectivo que deben tener las actuaciones de este tipo.
- Los destinados a subvencionar las ampliaciones de plantilla de las empresas son redundantes, pues existen ya fuertes bonificaciones fiscales en impuestos sobre sociedades o en el de personas físicas, con idénticos objetivos.
- La contratación a través de entidades públicas parece haber adolecido de ciertos fallos: criterios poco firmes a la hora de definir la actividad a realizar o la evaluación de su rentabilidad; en ocasiones, además, se ha tratado de objetivos que se llevarían a cabo en todo caso y con los presupuestos ordinarios de tales entidades.
- El apoyo a la creación de trabajadores autónomos o cooperativas ha podido promocionar profesiones o actividades que han proliferado en exceso. Desafortunadamente no existen evaluaciones *ex-post* sobre este tema.

Como consecuencia de estos aspectos, se establecen una serie de recomendaciones (Cuadro 3):

- a) Evitar en el futuro el solapamiento con programas de carácter nacional o la generación de efectos que puedan mitigar los objetivos de los primeros. En esta línea, no tiene sentido profundizar en las diferencias de los costes relativos para incentivar colectivos. Resulta más viable y compatible con el marco de incentivos nacionales, limitarse a aplicar incentivos adicionales a la creación o ampliación de empresas, dentro de los programas de desarrollo local o sectorial (FEDEA, 1991).
- b) Respecto a los desempleados de muy larga duración y que han superado una edad determinada, los resultados de los incentivos no suelen ser buenos en el sector privado. Este es el motivo de que resulte más eficaz, de cara a ese objetivo, utilizar el sector público como vía de reinserción de esas personas en el mercado de trabajo; la realización de tareas en este sector durante un tiempo determinado, facilitaría después la obtención de empleos a tales personas, dentro del sector privado.

**Cuadro 3. Opciones estrategias de política de empleo en Castilla y León.**

- 
- 1. Programas de empleo
    - Evitar solapamiento con programas nacionales
    - Selectividad en modificaciones de precios relativos de distintos colectivos o tipos de mano de obra
    - Combatir segmentación del mercado de trabajo
      - Cumplimiento normativa
      - Acciones compensatorias (escolarización, formación adultos, cursos solidos a jóvenes, red información, apoyo autónomos, promoción, formación interna en empresas, parados larga duración, apoyos a otros colectivos).
  - 2. Formación Profesional
    - a) Ordinaria:
      - actualización estructura oferta
      - actualización de contenidos
      - promoción prácticas en empresas
    - b) Ocupacional:
      - cobertura de déficits educativos a corto plazo (selección)
      - cobertura necesidades en empresas (promoción acciones)
      - técnicas perfeccionamiento
      - acciones desarrollo comarcal
      - acciones desarrollo sectorial
      - metodología para detectar lagunas
      - sincronización con la formación ordinaria.
- 

Fuente : Elaboración propia

B) Medidas para combatir la segmentación

Respecto a la utilización de programas para combatir la segmentación existente en el mercado de trabajo, debe partirse de las causas que originan esta situación en Castilla-León: diferencias en la situación y evolución económica de zonas y comarcas; distinta base educativa de las personas; diferencias en la experiencia profesional acumulada (jóvenes y adultos); la pertenencia o no a sectores de la economía sumergida; desigualdad en el tratamiento laboral de hombres y mujeres; diferencias en el tipo de relación laboral mantenida (contratación fija frente a la temporal y ocasional); y el acceso o no a la formación laboral. Sin entrar en el terreno de las actuaciones de carácter legislativo -limitadas al poder estatal- sí es posible, en cambio, actuar a través de dos vías para mitigar la segmentación:

- a) Acentuar el control para el cumplimiento de las leyes (es el caso de la discriminación laboral existente en relación a las mujeres en general o el de la economía sumergida).
- b) Actuar tratando de eliminar, o atenuar, mediante actuaciones compensatorias, las causas originarias de tal segmentación: medidas dirigidas a incrementar el grado de escolarización de los menores de dieciséis años; a través de programas de formación básica para adultos (con las limitaciones apuntadas); estimulando la colocación de jóvenes con actuaciones formativas bien estructuradas -cursos sólidos de formación profesional y bien organizados- y seleccionadas en función de las oportunidades del mercado, más que a través de reducciones artificiales de sus salarios vía subvenciones a empresas; desarrollando una red de información y orientación profesional; fomentando la colocación de jóvenes mediante el apoyo de la formación en el seno de la empresa; promocionando la formación interna en las empresas (en la línea más arriba indicada); favoreciendo -mediante ayudas- el desarrollo de trabajadores autónomos de ciertas especialidades, apoyado, en caso necesario, con medidas formativas; e intensificando los programas de contratación en el sector público de desempleados de larga duración, superiores a una determinada edad.

C) Medidas en materia de formación profesional

A tenor de lo que se deduce de las tendencias a que se hizo alusión en epígrafes anteriores, resulta conveniente introducir modificaciones en el modelo de formación profesional. Los cambios afectarían a distintas áreas.

1. **Formación profesional ordinaria**

Cualquier actuación que pretenda mejorar la eficacia en este apartado, vendría marcada por dos objetivos: la actualización de las enseñanzas existentes en estos momentos, y la acentuación de los esfuerzos que permitan la ampliación del número de convenios existentes con empresas de la Región, para que éstas faciliten a los alumnos la realización de prácticas en su seno (CSCC, 1.992).

Este proceso de prácticas permitirá a las empresas conocer la calidad de los participantes a las mismas; y, como es lógico -como sucede en otros lugares- si se instrumenta bien un programa de este tipo, la respuesta será igualmente positiva. Una condición parece que debe cumplirse para el éxito de tal programa: que los acuerdos sean de carácter local, a ser posible, y administrados entre el centro educativo y las empresas de su ámbito geográfico de influencia.

En la medida en que desarrollar y reestructurar la formación reglada exige un período de maduración de varios años, parece aconsejable que, entre tanto, se atendieran dos metas: Revisar el mapa actual de oferta reglada en Castilla-León a nivel comarcal, adecuándolo a la estructura productiva de cada zona; y que sea la formación profesional ocupacional la encargada de cubrir las lagunas actualmente existentes de forma que su sustitución por la primera se haga de forma gradual.

## **2. Formación profesional ocupacional**

Los objetivos a que se alude seguidamente, tienen carácter prioritario. Parte de ellos encajan, además, con las orientaciones dadas por la CEE (CEE, 1.992).

### **a) Cobertura de déficits profesionales a corto y medio plazo:**

En consonancia con lo que se acaba de indicar, la formación profesional ocupacional resulta ser la vía más adecuada por el momento para suplir parte de las deficiencias de la formación reglada. Por estas razones, la programación de los cursos habría de ceñirse con prioridad a los desajustes del mercado de trabajo. Ello exige una estricta selección de materias que debería basarse en prospecciones periódicas entre las empresas de la región y en programas de evaluación (CEC, 1992).

### **b) Cubrir las necesidades de formación en las empresas:**

En tanto la formación sea un capítulo de segunda clase en las empresas, sería un instrumento eficaz para la "creación de ambiente" el programar un porcentaje más alto de cursos basados en acuerdos con aquéllas. De esta forma se aprovecharía mucho mejor la formación suministrada: para quienes precisen actualizar sus conocimientos dentro de las empresas o para los jóvenes recién incorporados. Acuerdos de esta naturaleza pueden llegar a ser de varias clases: con grupos de empresas de una rama o sector; con asociaciones de éstas; o con empresas individuales de cierto tamaño. Paralelamente, sería aconsejable dedicar fondos crecientes a promover la constitución de centros de formación ligados a empresas o sus asociaciones sectoriales (CEIM-CEOE, 1.991).

Que las personas empleadas en PYMES participen en acciones formativas sería sumamente útil ya que la mayoría de empresas de Castilla-León entran dentro de esa categoría. Dos bloques son aquí significativos: En los casos de especialidades muy concretas, que afectando a un reducido número de puestos de trabajo constituyan, no obstante, un segmento clave dentro del sistema productivo, los apoyos públicos han de romper la dificultad y el coste que supone la organización de cursos por las empresas. Su programación a nivel de la Región en su conjunto, sería el medio adecuado para ello.

Por otro lado, un tipo especial de cursos que podrían jugar un papel dinamizador en ciertas áreas, es el dirigido a dotar a los pequeños empresarios -de distintos sectores- de un módulo de conocimientos esenciales, que les permita finalmente mejorar la gestión de su empresa o negocio, en un entorno cambiante y de creciente competitividad. En este grupo encaja también la instrumentación de fondos o cursos para facilitar la cualificación profesional de miembros de coopera

tivas, así como la de acuerdos con empresas o asociaciones para la reconversión de trabajadores.

- c) Atender las necesidades de aprendizaje de técnicas para el perfeccionamiento profesional:

Más que de cursos, se trata de curtillos o seminarios intensivos dirigidos a facilitar el aprendizaje de técnicas relacionadas con avances tecnológicos. Una selección apropiada de esos curtillos y de su contenido, tendría no sólo una gran demanda por parte de los profesionales -independientes o asalariados- del área correspondiente, sino que sería enormemente eficaz para hacer más productivas las inversiones en equipamiento de las empresas.

- d) Cubrir déficits educativos básicos:

Claramente esta línea de actuación debe limitarse a colectivos de adultos que carezcan de un nivel de estudios básico o que presenten anomalías físicas (o situación de marginación social) como vía para reducir la segmentación del mercado de trabajo. La selección de posibles candidatos es aquí más problemática y exige mayor cuidado; en todo caso, sería conveniente que en el diseño de los cursos se contase con la participación de las autoridades en materia de formación reglada, dentro de los nuevos planteamientos incluidos en la LOGSE.

- e) Facilitar acciones de desarrollo comarcal o sectorial:

Un aspecto poco tratado hasta el momento, es establecer acciones formativas de carácter ocupacional integradas en programas de desarrollo comarcal o local. La contemplación en estos últimos del factor formativo, suele ser enormemente productivo, tanto a corto como a medio plazo. Y lo mismo cabe decir en los programas de carácter sectorial: la incorporación de ventajas formativas automáticas a las empresas acogidas a tales programas, es una práctica habitual -con resultados también positivos- en otros países industrializados.

#### FUENTES BIBLIOGRAFICAS

CALVO PALACIOS, J.L. (1.991). Los mapas de potenciales de Castilla y León. Dpto. de Geografía y Ordenación del Territorio, Univ. de Zaragoza.

CCE. Comisión Comunidades Europeas (1990). El Coste de la no Europa. Bruselas.

CCE. Comisión Comunidades Europeas (1992). La reforma de los fondos estructurales comunitarios (Mimeo).

CEC. Commission of European Communities (1.991). The Pepper Report. Social Europe, Supplement 3/91.

CEC. Commission of European Communities (1.992). Ex-post Evaluation Methods for Operational Programmes. Technical Support Group, Evaluation Unit, ESF, (Mimeo). Bruselles.

CEIM-CEOE (1.991). Necesidades de formación en las empresas de la Comunidad de Madrid. Madrid

CSCC (1992). La Formación Profesional en el nuevo contexto europeo.

DATAR y CEPI (1.990). Nivel de formación y desarrollo económico en las regiones de España. Equipo CEPI (Mimeo), Madrid-París.

FEDEA (1.989). Programas de Fomento al Empleo en España: Una Evaluación. Doc. de Trabajo

INEM (1.992). Observatorio Ocupacional: Resultados por Comunidades Autónomas. Mimeo, Madrid

INE (1992). Distribución salarial en España.

JUNTA DE CASTILLA Y LEON (1.991). Plan de desarrollo regional, Valladolid

M.E.C. (1.990). Proyecto para la reforma de la enseñanza.

Mº Eª y Hª (1.992). La negociación colectiva en las grandes empresas en 1.991. Madrid, 1.992 (Véase, igualmente, años anteriores).

MTSS (1.990). La formación profesional en España: El Plan FIP. El FSE, Madrid

MTSS (1.991). Encuesta de requerimientos de empleo y formación en las empresas. Coyuntura Laboral, Nº 34.

MTSS (1.992). Boletín de Estadísticas Laborales.

OCDE (1.991). Perspectivas del empleo, 1.991. Especialmente Capítulo cinco.

OCDE (1.991). Evaluating Labour Market and Social Programmes, París.

QUASAR (1.992). Directrices Estratégicas para la economía de Castilla-León (Mimeo).

SAEZ, F. (1.989). Empresa y creación de empleo: respuesta a las medidas de promoción y flexibilización. Papeles de Economía Española, nº 39-40.

SAEZ, F. y otros (1.991 a). Tecnología y empleo en España: Situación y Perspectivas. Instituto de Estudios y Análisis Económicos. Mº de Eª y Hª, Madrid.

SAEZ, F. (Coordinador) (1.991 b). Formación Profesional y Sistema Productivo. FEDEA, Madrid. 1.991

## NOTAS

1. En 1992, el diferencial de España respecto a Europa es de siete puntos, tendiendo a acortarse ligeramente en los próximos años y de forma algo más acentuada a partir de mediada la década de los 90, dado el potencial de crecimiento de la economía española en su conjunto.
2. Véase INEM: Observatorio permanente de ocupaciones. Monografía para Castilla y León correspondiente a 1990 y 1991.