

UNA NUEVA ESTRATEGIA DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA CASTILLA Y LEÓN

YUSTA SAINZ; Ma de las Nieves.

Profesora de " Introducción a la Economía" en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Burgos.

1) INTRODUCCIÓN.

En los últimos años la economía española ha sufrido grandes transformaciones en los mercados de trabajo que junto con los incrementos en la tasa de paro, han provocado la necesidad de introducir nuevas opciones de política laboral.

La política presupuestaria ha dejado de tener efectividad debido a los fuertes déficit públicos que tienen las economías occidentales.

La política monetaria resulta insuficiente. Por tanto, se necesitan aplicar reformas estructurales en todos los mercados, especialmente en el de trabajo.

Estas medidas se pueden aplicar desde instancias estatales, dando lugar a una diversificación de los efectos por todo el territorio nacional, lo que no generara una reducción de las disparidades regionales; o también mediante la actuación de los gobiernos regionales, creando efectos beneficiosos para la equiparación de bienestar entre las regiones.

2) Características del mercado de trabajo castellano - leonés.

Para ver las características del mercado de trabajo vamos a comparar las tasas de actividad y paro de la Comunidad Castellano - leonesa con las de el resto de España. En el cuadro I vemos las tasas de actividad por sexo y Comunidad Autónoma para el primer trimestre de 1994.

La tasa de actividad de Castilla y León es inferior a la media de la economía española. Es una de las tasas mas bajas (45,13%), solamente superando a Asturias, Castilla La Mancha, Ceuta y Melilla.

Si lo consideramos por sexos, exceptuando Asturias, que tiene una tasa de actividad masculina del 54,92% es la Comunidad Autónoma que más baja tasa de actividad presenta

(60,02% frente a 63,74% de la media española).

En cuanto a la población femenina, las Comunidades Autónomas que tienen una tasa de actividad inferior a la castellana son Ceuta y Melilla, La Rioja, Extremadura y Castilla La Mancha.

CUADRO I
TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL	49,05	63,74	35,34
ANDALUCIA	47,64	63,61	32,50
ARAGÓN	47,51	61,59	34,19
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	42,96	54,92	32,51
BALEARES (ISLAS)	52,89	67,03	39,65
CANARIAS	51,87	65,76	38,43
CANTABRIA	46,88	61,60	33,36
CASTILLA Y LEÓN	45,13	60,02	30,75
CASTILLA LA MANCHA	44,84	62,82	27,32
CATALUÑA	52,26	65,17	40,36
COMUNIDAD VALENCIANA	52,04	66,53	38,34
EXTREMADURA	45,29	62,75	28,60
GALICIA	49,99	61,47	39,54
MADRID (COMUNIDAD DE)	48,73	65,14	34,31
MURCIA (REGIÓN DE)	51,18	66,77	35,93
NAVARRA (COMUNIDAD FORAL)	47,63	62,89	33,29
PAÍS VASCO	50,16	63,68	37,14
LA RIOJA	46,34	63,34	30,05
CEUTA Y MELILLA	44,23	64,37	28,41

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Al igual que lo que ocurre en el resto de las regiones españolas, esta baja tasa de actividad se debe fundamentalmente al alto porcentaje de jubilados o pensionistas (41,94% en Castilla León y 39,09% en el total de España).

En cuanto a la tasa de paro podemos ver en el cuadro II las tasas de paro por sexos y Comunidades Autónomas para el primer cuatrimestre de 1994.

La tasa de paro para Castilla León a principios de 1994 es inferior en tres puntos porcentuales a la media de la

economía española.

En el colectivo masculino sólo tres Comunidades Autónomas tienen una tasa inferior de paro (Rioja, Navarra y Aragón); en cuanto a la población femenina, Castilla - León ocupa el noveno lugar en cuanto a mayor tasa de paro. Por lo que podemos llegar a la conclusión de que la tasa de paro de la Comunidad castellano leonesa es inferior a la de la economía española, aunque en el colectivo femenino este porcentaje es ligeramente superior.

CUADRO II
TASAS DE PARO POR SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL	24,58	20,67	31,18
ANDALUCIA	34,29	29,68	42,85
ARAGÓN	19,49	13,21	30,21
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	22,98	18,94	28,96
BALEARES (ISLAS)	21,21	18,04	26,24
CANARIAS	26,69	23,42	32,11
CANTABRIA	24,67	18,95	34,36
CASTILLA Y LEÓN	21,41	16,09	31,44
CASTILLA LA MANCHA	20,61	16,81	29,13
CATALUÑA	21,74	18,49	26,58
COMUNIDAD VALENCIANA	25,12	20,22	33,15
EXTREMADURA	31,57	25,91	43,43
GALICIA	20,12	18,13	22,94
MADRID (COMUNIDAD DE)	21,01	18,16	25,77
MURCIA (REGIÓN DE)	26,32	23,27	31,87
NAVARRA (COMUNIDAD FORAL)	14,72	10,27	22,62
PAÍS VASCO	25,38	20,64	33,22
LA RIOJA	17,52	11,68	29,32
CEUTA Y MELILLA	28,03	22,15	38,50

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Dentro de los parados, hay que destacar la importancia de los parados de larga duración. Alrededor del 57% de los parados llevan más de un año buscando empleo, mientras que la media española es alrededor del 54%.

Por sectores podemos decir, que el sector agrario sigue teniendo la importancia que ha tenido desde siempre, tanto en la participación en el PIB regional como en la población

ocupada; aunque se está produciendo una progresiva reducción de la población activa y de la población ocupada en dicho sector.

En cuanto al nivel educativo y formativo, podemos decir, que excepto Burgos y Valladolid en las que tiene una importante incidencia la educación básica dentro del conjunto de la población activa, el resto de provincias presenta unos débiles niveles educativos.

3) Medidas para la política de empleo.

Estas medidas, como dijimos anteriormente, se pueden aplicar desde instancias estatales o desde los propios entes regionales. Creo conveniente, dada la distinta situación entre las Comunidades Autónomas, la aplicación de estas actuaciones desde los gobiernos regionales. La dificultad que esto entraña es la falta de recursos y de autonomía financiera con que cuentan nuestros entes territoriales, también es necesario la aplicación efectiva del principio de solidaridad en cuanto a la financiación de los mismos. Este principio se puede llevar a cabo incrementando las dotaciones del Fondo de Compensación Interterritorial, para la realización de proyectos de inversión; las subvenciones del gobierno central a los entes autonómicos; también hay que destacara la importancia de los fondos estructurales en el marco de financiación de las Comunidades Autónomas.

Se pueden dividir a las medidas que luchan contra el desempleo entre medidas activas y medidas pasivas.

Las medidas activas son aquellas que tratan de colocar a la gente en puestos de trabajo.

Las medidas pasivas permiten a la gente que pueda llevar a cabo una vida digna en una situación de desempleo.

En España, la mayor parte de los recursos destinados a políticas de empleo se gastan en medidas pasivas, es decir en mantener la situación de desempleo.

El sistema de Seguridad Social es relativamente generoso, por la larga duración de las ventajas (cuando no se trabaja se disfruta de la Seguridad Social), esto puede ser una causa fundamental que explica la existencia del paro de larga duración.

Hay una gran parte de los economistas que consideran que si se redujese el tiempo de disfrute de las prestaciones por desempleo, la tasa de paro se reduciría, ya que incentivaría a los parados a buscar necesariamente un puesto de trabajo, y desincentivaría a determinados colectivos a ingresar en el mercado laboral (como por ejemplo, los estudiantes).

Por tanto, una medida importante a llevar a cabo sería la reducción en la cuantía y duración del subsidio por desempleo, que junto con disminuir el paro de larga duración, también provocaría un ahorro de recursos, los cuales se podrían destinar a medidas activas de lucha contra el desempleo.

También se podían llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Vinculación de la prestación a cursos de formación.
- Limitación de los rechazos, ante las demandas de empleo de las empresas.
- Limitación temporal de los subsidios.
- Pago del IRPF los subsidios altos.

Las medidas activas van a pretender impulsar actuaciones por el lado de la oferta de trabajo encaminadas a reducir ésta y a elevar su nivel de cualificación, y, por el lado de la demanda, tendentes a incrementarla.

La oferta de trabajo está en función del número de trabajadores que buscan empleo. La oferta de trabajo va a depender de los factores siguientes:

- * Población total.
- * Desagregación de esta población por razones de sexo y edad.
- * El marco institucional.
- * La eficiencia de la fuerza de trabajo.

Las actuaciones encaminadas a incidir sobre la oferta de trabajo son las siguientes:

- Reducir la edad de jubilación, e incluso establecimiento de edades de jubilación diferenciadas regionalmente.
- Favorecer las jubilaciones anticipadas.
- Aumento en la edad de escolarización y suministro de más oportunidades para la educación continuada, sobre todo en las regiones más pobres, donde generalmente el nivel medio de escolarización es menor, lo que permite restringir la oferta de mano de obra y aumentar su cualificación, con mejores oportunidades en el mercado de trabajo.
- Fomentar la formación de los trabajadores a través de programas regionales para la formación profesional.

La mejora en el nivel de cualificación requiere la implantación de un sistema de Formación Profesional eficiente, cercano a la experiencia de la empresa, descentralizado y en cuya gestión participen las empresas y los sindicatos.

Con esto se conseguirá aumentar la competitividad, y también mejorar las oportunidades de empleo, acrecentar la movilidad vertical y mejorar el nivel de renta y las condiciones de trabajo.

- Introducción de incentivos selectivos para la movilidad

espacial de los trabajadores.

- Incrementar los requisitos a la hora de percibir prestaciones por desempleo.

Por el lado de la demanda, las actuaciones han de ir encaminadas a aumentar ésta:

La cantidad demandada de trabajo depende:

Positivamente:

- Volumen de ventas realizadas en el mismo período, en el período anterior y esperadas.
- Tasa de beneficio registrada y esperada.
- Relación entre el precio del capital y del trabajo.
- Grado de movilidad interna del personal.
- Grado de flexibilidad contractual a que tiene acceso la empresa.
- Producción media por empleado.

Negativamente:

- Grado de conflictividad potencial.
- Coeficiente de capital técnico - producción, o sea cuanto más intensivos en capital sean los procesos productivos.
- Salario medio y otros costes laborales.

La demanda de trabajo será muy sensible tanto al coste laboral, como a la tasa de beneficio.

Sin embargo la elasticidad de la demanda de trabajo respecto a los salarios se encontrará en función de otra serie de aspectos que influirán en la relación "actitud de los empresarios-aumentos en el precio del factor trabajo". Entre estos aspectos, cabe destacar:

- * Elasticidad de la demanda del producto.
- * Proporción de los costes del trabajo en el conjunto de costes totales de producción.
- * Dificultad de sustituir otros factores por el trabajo.
- * Las curvas de oferta de los anteriores factores.

En los últimos años se ha observado que crecimientos similares en cuanto al PIB entre Europa y Estados Unidos han provocado que el empleo crezca más en Estados Unidos. La explicación que dan los economistas a esto es el diferente crecimiento salarial que se ha producido.

En Europa se ha obtenido un crecimiento de los salarios más rápido que en Estados Unidos.

Por tanto, podemos decir, que si la productividad se mantiene constante, los altos costes laborales tienden a ir en perjuicio de la creación de empleo; por lo que en situaciones en las que se den altas tasa de paro, habrá que reducir las reclamaciones sindicales. También sería conveniente suprimir la eficacia general de los convenios.

En cuanto a las medidas tendentes a incrementar la misma las podemos dividir en dos grupos:

1) Aquellas que tienen que ver con la regulación de las condiciones de contratación, encargadas de conseguir una mayor flexibilidad en el empleo.

2) Aquellas que incluyen incentivos económicos o ayudas a la contratación de trabajadores.

En cuanto a las medidas de regulación de las condiciones de contratación podemos decir que son las siguientes:

a) Ampliación de la tipología contractual a través de la contratación temporal, a tiempo parcial etc.

Esto va a generar el que la empresa y la producción se adapte más fácilmente a los cambios que se produzcan en la demanda; y por tanto, reduce el riesgo de la misma al disminuir el coste fijo generando incrementos en los beneficios y mejorando las expectativas empresariales a la hora de contratar.

Evidentemente la ampliación del número de contratos temporales va a dar lugar a una sustitución de trabajadores fijos por temporales; pero esto sucederá en aquellos casos en que esta sustitución no afecte a la productividad de la empresa, por lo que estas renovaciones del personal se darán en los colectivos poco cualificados.

Además al ser la contratación transitoria, la empresa puede efectuar una selección mucho más eficaz del personal clave dentro de la plantilla.

b) Reducir las condiciones necesarias para efectuar despidos tanto individuales como colectivos en los casos de excedentes de personal en la empresa mediante la reducción del coste y la agilización administrativa.

Aunque puede parecer una medida contraria al empleo, es evidente que favorece la contratación al reducir los costes de despido que podemos considerar como fijos.

c) Favorecimiento oficial de suspensiones y reducciones temporales de jornada en empresas con plantillas sobredimensionadas.

d) Tratamiento especial de las horas extraordinarias, limitándolas.

e) Favorecimiento de la movilidad funcional y ocupacional de la empresa.

En cuanto a las medidas que incluyen incentivos económicos podemos decir, que consisten en ayudas que persiguen estimular la contratación de diferentes colectivos de trabajadores (generalmente los más discriminados en el mercado laboral), o bien la ampliación de las plantillas.

Las medidas que se pueden llevar a cabo son las siguientes:

a) Reducción de la cuota del impuesto sobre sociedades o de la renta de las personas físicas por puesto de trabajo creado.

b) Subvenciones directas.

c) Reducción de las cuotas a la Seguridad Social.

Hay discrepancias entre los economistas en cuanto a si esta medida ha de realizarse de forma selectiva (o sea disminución de las cuotas a la Seguridad social por la contratación de diversos colectivos) o de forma general.

Para algunos economistas la reducción generalizada en las cotizaciones empresariales aumentaría el nivel de empleo y de actividad económica a la vez que reduciría el paro, generando efectos beneficiosos sobre la inflación y el déficit público (debido al aumento de los ingresos fiscales derivados de la mayor actividad y de la disminución de gastos para financiar las prestaciones por desempleo).

Otros economistas opinan que al disminuir la contribución a la Seguridad Social de la empresa se tendría que sustituir por aumentos en los tipos de los impuestos indirectos, lo que produciría una contracción en el empleo.

Sin embargo la bonificación en las cuotas como instrumento de creación de empleo para determinados colectivos tiene todas las ventajas de la medida y ninguno de sus inconvenientes.

d) Subvenciones salariales.

El crecimiento excesivo de los salarios puede tener efectos negativos sobre el empleo. Pero también lo pueden tener el crecimiento excesivo de los salarios en cada empresa, o en cada submercado específico de trabajo.

Para que se produzca una creación neta de empleo, la evolución salarial ha de ajustarse a la situación de la oferta y la demanda de cada submercado de trabajo.

Los convenios colectivos de eficacia general pueden dificultar el que la fijación de los salarios se haga en función de las condiciones existentes en cada empresa. De tal forma, que en muchos casos, empresas en dificultades han de soportar incrementos salariales por encima de sus posibilidades.

e) Subvenciones para formación y tratamiento fiscal más favorable de los gastos de las empresas dedicados al reciclaje y cualificación del personal.

f) Ayudas para fomentar la iniciativa empresarial de personas desempleadas (fomento al cooperativismo, al autoempleo y promoción de nuevas empresas).

Estas medidas suelen pretender objetivos tales como: la creación de empleo en una determinada empresa o sector, la

creación de empleo en empresas localizadas en determinadas regiones, o áreas más problemáticas, la contratación de jóvenes o colectivos especiales (mayores de 45 años, minusválidos, mujeres, etc) a los que se les debería aplicar una discriminación positiva, mejora en la cualificación profesional de la plantilla.

Este ultimo objetivo (la mejora en la cualificación profesional de la plantilla) permite a la empresa adaptarse a las situaciones cambiantes de la economía mediante los reajustes internos de plantilla evitando de esta forma los recortes de la misma.

Los incentivos económicos al reducir los costes mejoraran la capacidad competitiva de la empresa, lo que incidirá directamente sobre la demanda de los bienes producidos por ella.

Otro tipo de medidas tendentes a aumentar la contratación son aquellas que permiten incrementar la productividad de la mano de obra y esto se puede conseguir, vinculando la retribución al rendimiento de los trabajadores, fomentando la participación de los mismos en los beneficios etc.

Como dijimos anteriormente, el abanico de posibilidades es amplio, la única dificultad es llevarlas a la práctica, dada la restricción de recursos disponibles.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS, J; "Políticas selectivas de estímulo y medidas específicas para la reducción del paro en España" en VV.AA. "Estudios de Economía del trabajo en España. El problema del paro". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991.

"Coyuntura Económica de Castilla y León" nº 33. Junta de Castilla y León. Valladolid 1994.

ESPINA, A; "Un balance de la etapa de implantación de las políticas activas de mercado de trabajo en España: 1983-1989" en VV.AA. 1991, op.cit.

GARCÍA, A; "Políticas laborales en España. Una referencia al contexto europeo" en Ruesga y otros "Economía y trabajo". Ediciones Pirámide, Madrid 1992.

MARTÍN PLIEGO, J y otros; "Política regional. Paro e inflación: El caso de España". Instituto de Estudios Fiscales Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid 1990.

RUESGA, S; y ALVAREZ, C; "Desequilibrios espaciales en la distribución del desempleo y política de empleo" en Ruesga y otros 1992, op.cit.

SAEZ, F; "Empresa y creación de empleo: respuesta a las medidas de promoción y flexibilización" en VV.AA. 1991, op.cit.

ZABALZA, A; "Efectos económicos de las cotizaciones a la Seguridad Social" en VV.AA. 1991, op.cit.