

## Colectivos sociales más vulnerables a las transformaciones del mercado laboral

---

Estudio comparativo entre las Comunidades Autónomas de  
Castilla y León y Castilla-La Mancha



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo



**COLECTIVOS SOCIALES MÁS VULNERABLES  
A LAS TRANSFORMACIONES  
DEL MERCADO LABORAL**

Estudio comparativo entre las Comunidades Autónomas  
de Castilla y León y Castilla-La Mancha

EOI  
1999

**IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS COLECTIVOS SOCIALES MÁS VULNERABLES A LOS CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE CASTILLA Y LEÓN Y CASTILLA-LA MANCHA.**

**INDICE**

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	1
2. LA MODERNIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO .....	6
2.1. Introducción .....	6
2.2. Los principales cambios y transformaciones del mercado laboral .....	10
2.2.1. La industrialización del proceso de la información .....	10
2.2.2. El declive de la forma de producción familiar .....	15
2.2.3. La nueva biografía laboral de la mujer .....	18
3. ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE CASTILLA Y LEÓN Y CASTILLA- LA MANCHA.....	23
3.1. Entorno poblacional .....	23
3.2. Magnitudes económicas de Castilla y León y Castilla-La Mancha .....	30
3.3. Formación en Castilla y León y Castilla-La Mancha .....	39
3.4. El mercado laboral en Castilla y León y Castilla-La Mancha.....	42
4. IDENTIFICACIÓN DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE CASTILLA- LA MANCHA Y CASTILLA Y LEÓN.....	50
4.1. La situación en España: la edad y la formación como variables estratégicas .....	50
4.2. La demanda de trabajadores en Castilla-La Mancha y Castilla y León.....	63
4.3. La oferta de trabajadores en Castilla-La Mancha y Castilla y León: Identificación de colectivos vulnerables .....	80

5. PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS DE CASTILLA-LA MANCHA Y CASTILLA Y LEÓN ANTE LOS COLECTIVOS VULNERABLES AL MERCADO LABORAL.....	91
5.1. Perspectivas de creación de empleo en las empresas de Castilla-La Mancha y Castilla y León.....	92
5.2. Valoración de los diferentes factores para conseguir empleo.....	97
5.3. Formación en las empresas de Castilla-La Mancha y Castilla y León....	100
5.4. Demandas de empleo de colectivos vulnerables al mercado laboral.....	106
5.5. Nivel de colocación de los colectivos vulnerables al mercado laboral en las empresas de Castilla-La Mancha y Castilla y León.....	109
6. ANÁLISIS DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES A LOS CAMBIOS DEL MERCADO LABORAL.....	112
6.1. Introducción.....	112
6.2. Autopercepción dentro de la estructura socio-laboral.....	116
6.3. Análisis de los principales frenos y motivaciones detectados en los colectivos vulnerables al desempleo.....	119
6.4. Perfil de trabajador vulnerable vs. seguro en el mercado laboral de Castilla-La Mancha y Castilla y León.....	123
7. CONCLUSIONES.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	132

## **1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

El presente estudio, realizado por la Fundación Escuela de Organización Industrial, se enmarca dentro de los requisitos prioritarios del Fondo Social Europeo. Dichos requisitos responden a las propuestas formuladas por la Comisión Europea sobre las directrices de empleo para el año 1999, a saber: prevenir y facilitar la inserción profesional de colectivos en desempleo, en particular los expuestos a un paro de larga duración (aplicado a CC.AA. Objetivo I).

Por lo tanto, la siguiente investigación se ha centrado en el estudio del mercado de trabajo con el fin de aproximarnos a los colectivos potencialmente más sensibles a los cambios y transformaciones que se desarrollan en la actualidad. Partimos de la hipótesis de que la modernización del mercado laboral no afecta a todos sus componentes por igual. Detectar, identificar y analizar a los grupos sociales más vulnerables dentro de las comunidades de Castilla-La Mancha y Castilla y León es, en sentido amplio, nuestro objetivo general.

Los objetivos específicos son:

- Aproximación a las principales transformaciones acontecidas en el mercado laboral. Análisis explicativo de los procesos de creación y destrucción de empleo. Efectos del desarrollo tecnológico.
- Dinámica oferta/demanda laboral: análisis de la demanda de fuerza de trabajo. Evolución de la oferta.
- Análisis de la oferta de mano de obra: identificación de colectivos potencialmente marginales dentro de la estructura laboral.
- Colectivos vulnerables en Castilla-La Mancha y Castilla y León: autopercepción dentro del mercado de trabajo. Posicionamiento coyuntural y estructural. Principales frenos y motivaciones externos e internos. Evolución y expectativas de los colectivos objeto de estudio.

**El proceso de investigación se ha llevado a cabo en dos fases:**

*Primera fase: Investigación documental*

Análisis de fuentes secundarias y revisión bibliográfica. El objetivo de esta fase era el de recoger toda la información pertinente sobre el objeto de estudio a nivel global y particular (Comunidades de Castilla-La Mancha y Castilla y León)

*Segunda fase: Investigación cualitativa*

Para la mejor consecución de los objetivos del estudio se optó por combinar la información obtenida a través de la investigación documental y las técnicas cualitativas de investigación social con los resultados obtenidos de la investigación cuantitativa.

Técnicas cualitativas: Dichas técnicas están basadas en el análisis del discurso libremente producido, con el fin de detectar argumentos, razones y matices dentro de una muestra previamente diseñada.

Se realizaron un total de dos grupos de discusión con personas autopercebidas como vulnerables dentro del mercado laboral:

- Grupo 1: Hombres y mujeres jóvenes (de 20 a 35 años) en situación de desempleo reciente (menor de 6 meses).
- Grupo 2: Hombres de 25 a 30 años, activos. Autopercepción de inestabilidad dentro del sistema laboral.

En ambos grupos el nivel de cualificación oscilaba entre medio-medio alto y la experiencia laboral se desarrollaba en distintos sectores económicos, con representación aleatoria de distintas coyunturas socioeconómicas.

En cuanto a las entrevistas con detalle, se trabajó con agentes sociales especialistas en la estructura y dinámica del mercado laboral: psicólogo de la asociación Senun 40 (organización no gubernamental que agrupa a parados mayores de 40 años) y representante de la misma.

Investigación cuantitativa: Se llevó a cabo un encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado y precodificado, a una muestra aleatoria de 100 empresas de Castilla y León y Castilla-La Mancha, distribuidas proporcionalmente al cincuenta por ciento en cada Comunidad. Dicha encuesta se realizó a responsables de Recursos Humanos y/o Formación de empresas de diferentes sectores industriales y de servicios, atendiendo a varios tramos según número de empleados previamente establecidos.

De acuerdo con los objetivos, se ha trabajado combinando la doble investigación (documental y cualitativa) con los resultados de la investigación cuantitativa (encuesta estructurada telefónica) con el fin de abarcar el complejo panorama de los colectivos implicados en el mercado laboral y ahondar en las posiciones coyunturales de cada uno de los agentes afectados en el proceso.

La correcta identificación y análisis de los colectivos más vulnerables a las presentes condiciones del mercado laboral se enmarca dentro de, al menos, dos dimensiones de distinta naturaleza. Por una parte, las actuales exigencias objetivas de la demanda, y por otra, la percepción subjetiva que dichos colectivos mantienen sobre sí mismos y sobre su posición y rol asociado dentro de la estructura del mercado de trabajo.

El informe que se presenta a continuación consta de cinco grandes apartados:

- El primero introduce el marco referente de las relaciones laborales, a nivel internacional, revisando la evolución del mercado de trabajo, el papel de la mano de obra y sus repercusiones económicas y sociales.
- El segundo bloque se analizará la actual distribución en las comunidades autónomas objeto de nuestra investigación y su marco socioeconómico.
- En la tercera parte, identificaremos a los colectivos vulnerables dentro del mercado laboral objeto de nuestro estudio atendiendo a variables de naturaleza racional y emocional (inputs cuantitativos y cualitativos).
- El cuarto capítulo está dedicado al análisis y explotación de los resultados cuantitativos de la encuesta diseñada ad hoc y dirigida a la demanda de fuerza de trabajo.
- Finalmente, en el último apartado, analizaremos con profundidad a los colectivos previamente detectados para concluir con un diagnóstico global de la posición de los mencionados grupos sociales frente a las actuales demandas de su mercado laboral: acciones encaminadas al mantenimiento del puesto de trabajo y a la prevención de situaciones de desempleo, en especial de larga duración.

Si observamos la evolución de la demanda y sus efectos sobre composición de la oferta de trabajo detectamos cierto desequilibrio que afecta de forma más acusada a unos sectores que a otros. Conviene recordar que tradicionalmente en economía, al contrario de lo que a veces se suele entender en la calle y recogen los medios de comunicación, son los empresarios los que demandan trabajo y los trabajadores los que ofrecen su fuerza de trabajo.

El desempleo se produce cuando la oferta es superior a la demanda y/o cuando la oferta no se ajusta a las expectativas de la misma.

Cabe señalar que la sensación de vulnerabilidad en el trabajo, aún teniendo una base racional y objetiva fruto de los ajustes y evolución del mercado laboral, no deja de ser un posicionamiento subjetivo. Dos personas que participan activamente dentro del mercado en idénticos puestos y condiciones podrían autodefinirse de manera antagónica. La propia autopercepción está condicionada por profundos factores emocionales que se combinan con las circunstancias coyunturales objetivas.

## **2. LA MODERNIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.**

### **2.1. Introducción.**

En un sentido amplio, un mercado es un terreno de intercambio en el que los individuos o las fuerzas que convergen, tratan de maximizar sus propias ventajas o recursos. En el proceso, el mercado sirve también para coordinar las distintas actividades o funciones que se desarrollan en su seno.

Por esto el mercado cuenta con su propia dinámica, compleja y cambiante, no siempre comprensible (y mucho menos previsible) para aquellos sujetos que pretenden incorporarse/mantenerse con éxito dentro del mismo.

En una acepción algo más restringida, la de la economía de mercado, el mercado laboral sería aquel lugar donde se intercambia fuerza de trabajo a cambio de un salario siguiendo los dictados de la oferta y la demanda, con una intervención mínima por parte del Estado. Conviene recordar como las escuelas weberiana y marxista coinciden frecuentemente en su caracterización de los mercados de trabajo como mecanismos por los cuales un grupo o clase domina a otra puesto que las partes de intercambio no tienen la misma fuerza.

Resulta generalizada la percepción de que el trabajo, en general, es un bien escaso muy demandado/cotizado en la actualidad (al menos en ciertos sectores concretos bajo unos perfiles determinados, como tendremos ocasión de ver a lo largo de la presente investigación).

Sin embargo, los economistas señalan que dentro de los mercados de trabajo nacionales conviven submercados interrelacionados, pero que no compiten entre sí. Los modelos de mercado duales de trabajo sugieren que existen mercados primarios y secundarios.

Los mercados primarios se componen de empleos que ofrecen altos salarios, carreras estructuradas (aunque con techos bajos para los trabajos puramente manuales), la oportunidad de adquirir cualificaciones en el empleo y una situación estable y segura. Los mercados secundarios de trabajo proporcionan empleos de bajo salario, pocas posibilidades de promoción o de adquisición de cualificaciones y un empleo inseguro e inestable. En la actualidad se detecta cierto contagio de atributos asociados a ambos tipos de trabajo y resulta más difícil discernir si nos encontramos ante un empleo de primera o de segunda: inestabilidad o precariedad laboral ya no es sinónimo de limitada cualificación o experiencia en el desempeño del puesto.

Hasta cierto punto, la división del mercado de trabajo en primario y secundario corresponde a una visión dual de la economía: las empresas del “núcleo” tienden a demandar perfiles para empleos primarios, y las empresas periféricas, secundarios. La coincidencia no es completa, por que las empresas del “núcleo” pueden ofrecer también empleos secundarios.

En Estados Unidos donde el mercado dual está muy desarrollado y bien documentado, ciertos grupos de trabajadores tienden a obtener empleos en uno de los mercados y no en el otro, así por ejemplo, las minorías Étnicas y las mujeres tienen más probabilidades de ser demandadas para los empleos secundarios y los hombres blancos, para los primarios.

Economistas institucionales tales como P.B. Doeringer y M.J. Piore (1971) atribuyen la dualidad principalmente a factores tecnológicos: la tecnología avanzada parece requerir cualificaciones para empresas específicas y efectivos laborales estables, lo que a su vez llevaría a las empresas a dar formación y a crear un compromiso de los trabajadores hacia sus empleos por medio de salarios elevados, una carrera estructura y ventajas importantes.

Como las exigencias tecnológicas no son constantes para todos los empleados, ni siquiera dentro de una misma empresa, las compañías funcionan frecuentemente con una mezcla interna de mercado primario y secundario. Los mercados oligopolísticos de productos son necesarios si las empresas quieren transmitir los costes adicionales de crear un estrato privilegiado.

Economistas más radicales como M. Reich y otros (1973) prefieren el término segmentados (a duales) porque detectan más de dos submercados. Sugieren que la segmentación es una estrategia de “divide y vencerás” de los empresarios. Como el capitalismo monopolista del siglo XX ha creado empresas tan grandes, tipificando la mayoría de los métodos de producción, ha extinguido el trabajo artesanal. Como consecuencia los trabajadores empezaron a hacerse más homogéneos y potencialmente más capaces de organizarse colectivamente frente al capital. Los gerentes, por tanto, crearon divisiones artificiales y “sobornaron” a un segmento de la mano de obra para impedir una lucha de clases organizada.

Ninguna explicación da mucho peso al sindicalismo; sin embargo, la experiencia parece indicar que los sindicatos y las asociaciones profesionales contribuyen a mantener la segmentación y protegen así a sus miembros de la competencia de los recién llegados al mercado de trabajo.

El papel negativo de los sindicatos ha sido especialmente destacado por los autores cercanos a las ideas de los clásicos, sin embargo, se ha insistido en demasiadas ocasiones (especialmente en los países donde los sindicatos tienen un gran poder negociador) en su continua presión sobre la tasa de crecimiento de los salarios reales y demasiado poco sobre su escasa actuación directa contra el desempleo y el paro. En muchas ocasiones, el éxito o prestigio sindical se ha contemplado desde la perspectiva del incremento salarial y no desde la perspectiva del nivel de paro. Se observa que en muchos países en el que el desempleo es elevado se registra, a la vez, altas tasas de crecimiento de salarios reales.

Puede dar la impresión de que algunos sindicatos se ocupan sólo del interés de los que están “dentro” del sistema, de los que están insertos en el circuito económico, y olvidan los intereses de los que están “fuera” de dicho circuito. Los efectos de una política sindical de tal corte son dobles: al presionar al alza los salarios “obligan” (si el margen de beneficios es reducido y no existe un crecimiento suficiente de la demanda) a los empresarios que pueden resistir tales presiones a elevar sus precios y/o incrementar su interés por las tecnologías ahorradoras de mano de obra. En ambos casos, la consecuencia es una reducción no tanto del salario real como del empleo. El salario de los de “dentro” aumentará pero el ejército de los parados “exteriores al circuito económico” también lo hará.

El efecto pernicioso de algunos sindicatos sobre el empleo por esta vía indirecta se ve acompañado por la ausencia de una auténtica política sindical que busque el encontrar o facilitar la búsqueda de un puesto de trabajo para los que están en paro. El coste social que la inactividad sindical puede ocasionar a los desempleados permanentes o paro de larga duración, puede, en ciertos casos, ser importante por cuanto estos no tienen organismos o grupos de presión que les representen convenientemente en la búsqueda y conquista del empleo: su tarea es individual, con un gran componente de soledad, como tendremos ocasión de analizar a lo largo del presente estudio.

## **2.2. Principales cambios y transformaciones del mercado laboral.**

En el presente apartado se esbozan algunos procesos de cambio social que se consideran estratégicos a la hora de analizar la evolución ocupacional y el mercado laboral. Se ha tratado de aportar elementos analíticos que esclarezcan su génesis, y por tanto, faciliten la posterior identificación de los colectivos más vulnerables a la modernización de las relaciones laborales.

De entre las muy variadas transformaciones laborales que afectan al mercado de trabajo en las últimas décadas, se han recogido tres de los cambios que de forma básica influyen en la determinación de las relaciones entre sus componentes, como parte de sus efectos generales sobre la articulación de la sociedad en su conjunto ya que al formar parte de una misma estructura social están estrechamente relacionadas.

Las cuestiones que se tratan en los siguientes subcapítulos son:

- La industrialización del procesamiento de la información
- El declive de la forma de producción familiar
- La nueva biografía laboral de la mujer

### ***2.2.1. La industrialización del procesamiento de la información***

Iniciamos este capítulo recordando los planteamientos del análisis económico acerca de la relación entre cambio tecnológico y empleo, que se concentran sintéticamente en las siguientes posiciones: aunque el cambio tecnológico reduce el requerimiento de empleo por unidad de producto, también impulsa el crecimiento de la productividad y la competitividad, que tiene efectos de empleo compensatorios si se considera la economía en su conjunto.

El problema es que los efectos compensatorios no son automáticos y para que sean efectivos son necesarios procesos de ajuste y adaptación de los recursos humanos y del sistema económico y social. Tienen lugar importantes desfases temporales y rigideces institucionales que reducen la velocidad del proceso de ajuste, proceso complejo que tampoco tiende al pleno empleo.

Las evidencias se inclinan hacia la conclusión de que no existe correlación sistemática entre progreso tecnológico y cantidad de empleo, aunque si se confirma que contribuye a la estabilidad del empleo de las ramas más avanzadas tecnológicamente. El progreso tecnológico está imbricado con procesos de cambio estructural, económicos, sociales y organizativos que potencian o aminoran los efectos ahorradores o creadores de empleo. Por ello es esencial que la inversión no se limite a las tecnologías sino que se ha de dedicar especial esfuerzo a la inversión en intangibles y a los cambios institucionales y organizativos.

La difusión del cambio tecnológico no es uniforme y los problemas de ajuste y adaptación con él relacionados se manifiestan de forma diferente en distintos ámbitos de empresa, rama o sector. La introducción de las tecnologías de la información genera desequilibrios económicos y socio-institucionales que hacen necesario un proceso de adaptación de cualificaciones, formas organizativas y estrategias de inversión (intangibles). Todo ello acaba repercutiendo en la estructura del empleo por ramas y ocupaciones.

Pero la aplicabilidad de las tecnologías es mayor en unas ramas que en otras y los intangibles afectan más a unas ocupaciones que a otras. Ello determinará que las disparidades entre ramas sean aún mayores.

Los problemas del empleo se concentran así en un considerable desequilibrio entre las ramas industriales en declive, en las que el exceso de capacidad genera desempleo, y las ramas nuevas, en las que por el contrario la capacidad es insuficiente y la mano de obra cualificada escasa. Una parte importante del desempleo se puede achacar a reajustes de mano de obra, con excedentes de cualificación desfasada y déficit en las nuevas.

De los trabajos empíricos consultados al respecto más la biografía disponible no todos extraen la conclusión de la reducción del empleo. Pero todos reconocen impactos diferenciados por ramas y por ocupaciones, y a ellos remiten ante la imposibilidad de detectar efectos globales con pautas claras y contundentes.

Los efectos de la incorporación de nuevos equipos técnicos sobre una plantilla en una empresa cualquiera, coinciden, por otro lado, con la evidencia internacional encontrada en lo relativo al comportamiento a corto plazo del empleo en muchos sectores: dicha incorporación exige menor cantidad de trabajo por unidad de output y, en consecuencia, las necesidades de mano de obra pueden descender. Hechos semejantes sin embargo y como bien sabemos, solo deben ser contemplados en un contexto más amplio que permita captar los efectos indirectos de tal fenómeno sobre el empleo.

En el caso de España y ciñéndonos al condicionante del cambio tecnológico en calidad de factor que se combina con trabajo, la evidencia es bastante elocuente. Así, aislando el impacto de las tecnologías incorporadas sobre el empleo potencial, lo primero que destaca es que, para la mayor parte de las ramas productivas, dicho efecto resulta negativo; lo que significa que, haciendo abstracción de la mayor o menor expansión de la demanda de los productos de un sector y de sus efectos sobre el total de necesidades de mano de obra del mismo, el cambio tecnológico lleva implícito un mecanismo ahorrador de trabajo cuando se incorpora al proceso productivo.

También se aprecia que la productividad crece menos por las dificultades de la empresa para la adaptación. En las ramas productoras de tecnología, que usan sus propios avances tecnológicos la productividad crece considerablemente y parece que su único límite es la escasez de recursos humanos cualificados. En otras, probablemente esté teniendo lugar un exceso de inversión en soporte físico (equipos y automatización) frente un escaso esfuerzo de inversión en intangibles (I+D, software, formación y estrategias organizativas). La conclusión que de esto se extrae no es que la influencia del cambio tecnológico sobre el empleo sea positiva o no, sino que puede ser más favorable en unas circunstancias que en otras.

En relación con las ocupaciones, el pensamiento también se ha concentrado en torno a dos posiciones: una que defiende la descalificación como efecto primordial del proceso tecnológico, y otra que postula el enriquecimiento de tareas y la elevación de los niveles de cualificación y formación de las ocupaciones.

La primera interpretación refleja el efecto de la ola de cambio tecnológico de los años 50 y 60, de automatización basada en el taylorismo y la producción en cadena, y representa también fenómenos muy frecuentes en la actualidad de aplicación de tecnologías de la información sobre estructuras organizativas y políticas de recursos humanos propias de la etapa tecnológica anterior. Diversos autores ya llamaron la atención (Abernathy 1978) sobre los cambios en los requerimientos de cualificación a lo largo del ciclo de la vida del producto, que constituyen una limitación para el aumento de la productividad.

En la década de los 80 la evidencia empírica ha puesto de manifiesto otras tendencias de cambio ocupacional en relación con las tecnologías de la información, que apuntan hacia una profesionalización del empleo industrial, por que ni el mercado ni el producto permiten ya una racionalización siguiendo el modelo taylorista. En palabras de Abernathy para aumentar la eficiencia hay que flexibilizar la división del trabajo.

Sin embargo, estos fenómenos de nuevo signo no se dan de forma generalizada sino que se limitan a las industrias más avanzadas. En las más atrasadas y descualificadas puede producirse una combinación de métodos nuevos y más tradicionales. Dicha combinación se traduce en la segmentación ocupacional y dualismo, nueva variante de polarización, como estrategia consciente de segmentación de la fabricación en dos sectores con condiciones distintas. Así, los cambios en la estructura ocupacional se aprecian de forma diferente si se considera la economía como un todo o se diferencia entre ramas industriales y de servicios. Las tendencias detectadas de incremento de empleo en los servicios y especialmente en las ocupaciones más descualificadas (trabajos de “segunda”) se ven compensadas, aunque no totalmente, en las ramas industriales donde las ocupaciones que más crecen son las cualificadas y de salarios altos.

Cuando se realiza un análisis desagregado de las ramas tecnológicamente avanzadas de la industria o los servicios se advierten otras tendencias, como son el incremento de ocupaciones de elevada cualificación y elevados salarios, la reducción de los empleos no cualificados, los más fáciles de sustituir por equipos de automatización flexible, así como un incremento general de los requerimientos de cualificación y formación.

Como consecuencia de todo lo expuesto, numerosas investigaciones llegan a la conclusión de que la estructura de ocupaciones tiende a abandonar la forma de pirámide polarizada entre los menos cualificados, que constituían su amplia base, y los más cualificados en su reducida cúpula. La estructura de ocupaciones de los sectores de tecnología avanzada tiende a adoptar una forma de naranja como consecuencia del crecimiento de las ocupaciones de alto nivel, la reducción de las de bajo nivel y el hecho de que la mayor cantidad de empleos se sitúen en los términos medios de cualificación. El nuevo sistema incrementa las ocupaciones y niveles de formación altos e intermedios.

Respecto al tratamiento de personas (y siguiendo el teorema de la variedad requerida) se plantea que la eficacia de personas para procesar personas es difícil de sustituir por dispositivos automáticos. Un cajero automático cumple con la tarea de proporcionar dinero fuera del horario de trabajo. Su variedad interna es casi ridícula, pero su funcionamiento es muy considerable. Sin embargo, a ese robot le es muy difícil cumplir con la máxima comercial que dice: “el cliente siempre tiene razón”. Más bien, el funcionamiento de la máquina transmite el mensaje: “el cajero siempre tiene razón”. El individuo siempre puede adecuar su comportamiento al cliente. Y, si lo hace, es probable que sea beneficioso para el banco. La banca es un ejemplo privilegiado del proceso al que se está haciendo referencia. Su personal ha sufrido una importante reconversión interna. La relación entre trabajos relacionados con la contabilidad y los de atención al público era escasamente hace diez años, de tres a uno, en la actualidad esa proporción se ha invertido.

### ***2.2.2. El declive de la forma de producción familiar.***

En nuestra sociedad, el Estado actúa como regulador privilegiado de la economía de las donaciones. Como es sabido una de las características que mejor resume las más reciente evolución de las formas de convivencia doméstica en el ámbito de las sociedades desarrolladas es la trayectoria ascendente de los hogares no familiares. Quiere ello decir que en el contexto de los países occidentales se van configurando, de forma paulatina y progresiva, modos y estilos de vida que responden, con un alto grado de verosimilitud a diseños vitales en los que los vínculos familiares pierden la importancia y la centralidad que demostraron tener hasta hace muy poco tiempo.

En todo caso, conviene indicar algunos de los hitos que jalonan esta trayectoria descendente de la familia como son: la prolongación de la esperanza de vida de las sociedades industriales, que relaja drásticamente sus requerimientos reproductivos; la acrecentada inversión de las mujeres en capital humano, en muy buena medida producto de aquel relajamiento; y la consecuente incorporación femenina al mercado laboral, con objeto fundamental de capitalizar las inversiones previamente realizadas durante sus pasos por el sistema educativo.

Alguna atención mayor se dedicará, en cambio, al proceso de crecimiento del aparato estatal, sobre el cual se articula eficientemente la posibilidad de evitar las vinculaciones derivadas del parentesco y, en concreto, de eludir las formas familiares de control sobre el proceso de producción. Uno de los efectos más significativos de la generalización de las instituciones del llamado Estado de Bienestar ha sido precisamente la ruptura de gran parte de la capacidad de autorregulación económica de la unidad familiar.

Su relación con las formas de reciprocidad es una de las claves de esta transformación: en el contexto de pérdida de funciones económicas y educativas, hay que recordar también que la familia se desenvuelve en unas circunstancias globales en las que el sistema de seguridad social privado del grupo de parentesco ha sido substituido por los sistemas de seguridad colectiva generados por el mercado y el estado (que, supuestamente, son más eficientes para amplios sectores de la sociedad). La gran movilidad de las poblaciones industriales hace muy improbable la plausibilidad de los círculos de intercambio recíproco de la economía de la reciprocidad generalizada que han sólido caracterizar en el pasado a la red familiar de parientes: allí donde no está generalizada la permanencia de la relación carece de sentido implicarse en las prácticas recíprocas de intercambio generalizado y ayuda mutua que tan necesarias resultaban en ausencia de las grandes maquinarias colectivas (públicas y privadas) de asistencia social que hoy conocemos.

La movilidad de las personas en la sociedad actual comporta un extraordinario crecimiento de los riesgos derivados de las dependencias personales. Por ello y por la disgregación familiar que es su consecuencia, el desvalimiento de los individuos encuentra difícil cobertura en la familia.

Pudiera deducirse de lo hasta ahora afirmado que las donaciones aportadas por la familia en el pasado cercano lograban una cobertura eficiente de las necesidades de los individuos. Nada nos hace suponer que fuera así. Lo que si se puede afirmar es que era la única cobertura disponible e importante desde el punto de vista cuantitativo. Ese carácter exclusivo estaba acompañado de una adaptación evolutiva a la aplicación de los sentimientos que no puede esperarse de sistemas alternativos.

Una de las características distintivas de las sociedades industriales desarrolladas ha sido, durante muchos años, la progresiva salarización de la población y el incremento de las actividades sometidas al intercambio mercantil. De este modo la cultura se monetariza de forma imparable y los servicios que se producían en el domicilio pasan a comprarse y venderse en el mercado.

Además hay que tener en cuenta otro factor. Tradicionalmente, la integración de la mujer al trabajo se realizaba mayoritariamente dentro de lo que puede llamarse la “forma de producción doméstica”. Esta se caracteriza por que la familia es, en gran medida, una unidad productiva. Esta empresa básica realiza las funciones de reproducción, y las producciones asociadas a ellas de manera inmediata. Estas últimas son las consecuencias de cubrir el mantenimiento, la manutención y el alojamiento de los miembros de la familia, y añadidas a las tareas que pudieran llamarse reproductivas en sentido amplio, se realizaban, en el interior de la familia (entendida como conjunto de personas y su patrimonio) la mayor parte de la producción destinada al intercambio.

La participación en el proceso productivo tiene en la organización social una fractura básica en la división de las tareas que se realizan dentro o fuera del domicilio.

Otro fenómeno relacionado es la progresiva incorporación al mercado de una parte creciente de los servicios que se prestan dentro del hogar, tanto la disminución del número medio de miembros en la familia, como la proporción creciente de tiempo dedicado al transporte, hacen progresivamente inviable por antieconómica la comida en común de toda la familia. Por ello salen del hogar de forma creciente una serie de servicios que se cumplían antes, fundamentalmente, por el ama de casa.

### ***2.2.3. La nueva biografía laboral de la mujer.***

No parece exagerado atribuir a la integración de la mujer en el mercado de trabajo una importancia central en el conjunto de transformaciones sociales que se han producido, al menos en España, durante las dos últimas décadas. Existe numerosa bibliografía relativa a este hecho y no es nuestra tarea aquí explicar el fenómeno en toda su magnitud. Sin embargo, conviene apuntar alguna consideración por la repercusión directa dentro del mercado laboral.

La trayectoria de la mujer española ha cambiado en dos fases bien distintas. En los primeros sesenta fueron las que contaban entre treinta y cuarenta y cinco años las que se reincorporaron, en ese margen de edad pasó a trabajar una mujer más por cada tres que trabajaban antes. El haber adelantado el calendario de su maternidad, junto con la notable extensión de la enseñanza pública para sus hijos, permitió su reincorporación al trabajo.

En los primeros ochenta las cosas proceden de cuestiones bien distintas. Son las que tienen entre los veinte y los treinta y cinco años quienes hacen subir la tasa de ocupación de sus grupos como resultado de su permanencia en el puesto de trabajo se casen o no. Sus antecesoras habían ocupado los puestos más dependientes y vulnerables del mercado de trabajo. Los mayores contingentes trabajaban como ayuda familiar en la agricultura, el comercio y la hostelería, o se dedicaban al servicio doméstico, o estaban contratadas en condiciones de relativa inestabilidad en sectores industriales como la alimentación y el textil. Sólo la minoría creciente ocupada en la educación, la sanidad y la administración pública conseguía de forma generalizada contratos estables.

Las que ahora mantienen sus puestos de trabajo, lo hacen en unas condiciones bien distintas. Para tener un indicio de esas diferencias puede valer el que entre los 25 y los 29 años una de cada 15 mujeres están ocupadas como ayudas familiares mientras que en la cincuentena se acercan a una de cada cuatro. Las del grupo joven son profesionales una de cada cinco, mientras que las mayores lo son una de cada doce.

En este nuevo esquema se puede suponer el inmediato futuro de la distribución sexual de la ocupación ya que es un cambio que no ha hecho sino empezar. Para ello basta con tomar en cuenta tres elementos: radical disminución del número de hijos por mujer fértil, igualación del nivel de estudios por sexo, y mantenimiento de la ocupación de la mujer con el matrimonio e incluso con la maternidad.

Esta nueva biografía laboral de la mujer no cuenta con más de una década. Sin embargo, otro indicio de que estas tendencias son crecientes e irreversibles lo da el hecho de que la tasa de actividad de la mujer universitaria (tanto casada como soltera) es análoga a la masculina, y desde hace más de un lustro las estudiantes universitarias superan en número a sus equivalentes varones.

Hace poco más de veinte años las madres representaban el futuro de sus hijas, al tiempo que las hijas recorrían un camino semejante al de sus madres. Esto ha cambiado de tal forma que se puede llegar a afirmar que la biografía social completa de la mujer no existe. Tanto el futuro colectivo de las jóvenes como el pasado normal de las mayores es algo que no se da socialmente sino como casos relativamente residuales vividos en ambientes diversos.

Para aclarar la interrelación entre la integración de la parte femenina en el mercado de trabajo y la evolución sectorial se plantean las siguientes cuestiones:

- ¿A qué se debe, en mayor medida, la relativa ganancia de la mujer en el mercado de trabajo, es una consecuencia del crecimiento de los sectores en los que tradicionalmente venía trabajando o/y es el efecto de la mejora de posiciones en esos u otros sectores?
- Y, en segundo lugar, este crecimiento ¿Qué relación guarda con la industrialización del sector de la información? En otras palabras ¿Está asociado a los sectores en los que ha crecido el procesamiento de personas, o se debe más bien a su participación en el procesamiento de información o de bienes?

De la observación de la evolución de las distintas ramas se pueden agrupar los sectores de mayor presencia femenina en cinco grandes grupos de comportamiento internamente homogéneo, a saber: administración y educación; comercio y hostelería; sanidad y servicios a empresas; servio doméstico y limpieza, y en quinto lugar, agricultura e industria.

La mayor presencia proporcional de las mujeres en el empleo presenta, desde el punto de vista sectorial los siguientes rasgos:

- Una clara disminución en todas las ramas de la industria que aparece primordialmente en los sectores más formalizados. En tiempos de crisis, las ramas “masculinas” se hacen todavía más masculinas
- Una fuerte caída de empleo en el textil, la confección y el calzado que se debe, al menos en sus dos terceras partes, a las drásticas reconversiones del sector y a la pérdida de posiciones de la mujer en sectores tradicionalmente femeninos.
- Una pérdida en el comercio que se divide a partes iguales en componente estructural y componente de feminización con lo que también este sector, en el que ha sido tradicional la presencia femenina, las mujeres han perdido posiciones.
- Un aumento general en el resto de las ramas de servicios que en la mayor parte de los casos es atribuible casi en su totalidad al crecimiento de las citadas ramas en las que la posición relativa de las mujeres ha permanecido constante.
- Sólo en los servicios de tratamiento de la información las mujeres han ganado posiciones de manera apreciable al tiempo que se producía una ganancia derivada del crecimiento del sector.
- Respecto a la división entre tratamiento de personas e información se puede apuntar que la ventaja de las mujeres se centra en las ramas en las que se combinan ambas tareas.

Como conclusión general, se puede plantear que la falta de entusiasmo mayoritario hacia los progresos feministas responde a un notable ajuste a la realidad. La crisis industrial ha expulsado a la mujer que ingresó en condiciones no muy favorable.

Y eso no sólo por la disminución del sector sino también, y de manera asociada, por la disminución proporcional de la mujer en las fábricas. A pesar de la escasa presencia de asalariadas en la agricultura, la componente estructural motivada por la acelerada mecanización del campo absorbe la totalidad de la pérdida de empleo femenino.

El crecimiento de los sectores de los servicios parece ser la causa primordial del aumento del empleo femenino. Hasta tal punto que se le puede atribuir casi el doble de lo que ha crecido la proporción de mujeres en el mercado, lo cual compensa con creces las pérdidas antedichas.

Hasta aquí lo fundamental de la evolución ha sido atribuible a efectos estructurales (que no parecen ser controlables por las actitudes más o menos reivindicativas) y el resto han sido en su mayor parte pérdidas de posiciones.

Sólo en el espacio público, con una mezcla de tratamiento de la información y de las personas en la que parece preponderar lo primero, ha a portado una cierta mejora de las posiciones relativas. Este incremento de la feminización no logra enjugar las disminuciones aludidas antes.

A pesar de que el saldo de la componente de feminización es globalmente negativo, las ramas en las que es positivo son especialmente significativas por pertenecer al centro del aparato regulador de la sociedad. Además en esa área la componente de feminización ocupacional es muy apreciable en los niveles altos dado que partía de niveles próximos a la ausencia.

### 3. ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE CASTILLA Y LEÓN Y CASTILLA-LA MANCHA.

#### 3.1. Entorno poblacional.

##### Castilla y León:

La Comunidad Autónoma de Castilla y León es la de mayor extensión en cuanto a superficie de todas las comunidades españolas, así como una de las regiones de mayor tamaño de la Unión Europea. Sin embargo, en relación con su densidad de población está muy por debajo de la media nacional (78 hab/Km<sup>2</sup>), alcanzando Castilla y León una densidad media de población de 27 hab/Km<sup>2</sup>.

##### *Extensión superficial y población de hecho de las provincias de Castilla y León*

Provincia	Extensión (km <sup>2</sup> )	Población de hecho	Densidad de población (hab/km <sup>2</sup> )
Avila	8.050	169.342	21
Burgos	14.292	350.074	24
León	15.581	517.191	33
Palencia	8.052	180.571	22
Salamanca	12.350	353.020	29
Segovia	6.921	147.770	21
Soria	10.306	92.848	9
Valladolid	8.110	490.205	60
Zamora	10.561	207.475	20

Fuente: INE. "Anuario Estadístico de España". 1996

***Evolución de la población de derecho en Castilla y León  
por provincias y sexo (absolutos)***

	1990		1992		1994		1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	91.910	90.768	87.946	86.967	88.919	87.991	85.007	84.335
Burgos	182.380	180.421	177.638	176.683	180.509	179.562	175.247	174.827
León	264.535	271.583	259.369	268.234	261.326	270.584	253.256	263.935
Palencia	94.433	95.247	92.111	93.283	92.447	93.737	89.565	91.006
Salamanca	180.517	187.543	175.695	183.894	178.206	186.738	172.071	180.949
Segovia	75.388	75.820	73.595	73.741	74.483	74.656	73.883	73.887
Soria	48.472	48.796	47.041	47.386	47.143	47.441	46.321	46.527
Valladolid	246.406	254.164	293.585	251.498	248.586	255.928	240.565	249.640
Zamora	109.452	112.444	105.475	108.301	105.809	108.815	102.214	105.261
Castilla y León	1.293.493	1.316.786	1.262.450	1.289.987	1.277.428	1.306.146	1.238.129	1.270.367

Fuente: INE. "Rectificaciones Padronales". 1990-1996

Podemos apreciar que en la década de los años 90, en Castilla y León apenas se producen variaciones en su población, incluso constatándose un leve descenso tanto en su población masculina como femenina, siendo su crecimiento vegetativo en los últimos años negativo (-2,35).

Con respecto a España, la mortalidad es superior, 9,28 frente a un 8,85 de la media nacional, y a su vez la natalidad es también inferior a la media española, situándose las tasas en un 6,94 y 9,20 respectivamente.

**Evolución de las tasas de natalidad, mortalidad y crecimiento vegetativo**

		1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996(1)	1997(2)
<b>Ávila</b>	(N)	10,14	9,75	9,36	8,74	7,92	7,83	6,85	6,34	7,53	7,65	7,84	7,22	6,84
	(M)	8,89	9,03	9,06	9,21	9,29	9,50	9,55	8,68	10,08	11,09	11,39	11,38	10,18
	(CV)	1,25	0,72	0,30	-0,47	-1,38	-1,67	-2,70	-2,34	-2,55	-3,44	-3,55	-4,16	-3,33
<b>Burgos</b>	(N)	9,61	9,39	9,00	9,07	8,26	8,00	7,59	7,70	7,91	7,52	7,04	7,07	7,41
	(M)	8,15	7,28	8,20	8,54	8,40	8,60	8,77	8,52	9,18	9,15	9,48	9,58	8,08
	(CV)	1,46	1,12	0,80	0,54	-0,14	-0,60	-1,18	-0,82	-1,28	-1,63	-2,44	-2,51	-0,67
<b>León</b>	(N)	10,48	9,83	8,83	8,33	7,94	7,55	7,73	6,90	6,83	6,52	6,39	6,07	6,41
	(M)	9,49	9,35	8,88	9,04	8,81	9,30	9,17	9,04	9,54	9,67	9,74	9,90	9,27
	(CV)	0,99	0,48	-0,05	-0,71	-0,87	-1,75	-1,44	-2,14	-2,71	-3,15	-3,35	-3,83	-2,86
<b>Palencia</b>	(N)	11,01	10,35	9,58	8,62	8,25	7,81	7,25	7,31	7,38	7,47	7,14	7,09	6,69
	(M)	9,84	9,43	9,23	8,75	9,02	9,47	9,16	8,98	10,41	9,79	10,18	10,79	9,72
	(CV)	1,18	0,92	0,35	-0,13	-0,76	-1,67	-1,91	-1,67	-3,03	-2,32	-3,04	-3,70	-3,02
<b>Salamanca</b>	(N)	10,44	9,85	9,60	9,01	9,26	8,84	8,71	8,34	8,38	7,52	7,39	6,73	7,24
	(M)	9,12	8,84	8,82	9,50	9,90	9,89	10,33	10,04	10,41	9,88	10,18	10,38	9,96
	(CV)	1,32	1,00	0,79	-0,49	-0,64	-1,16	-1,62	-1,69	-2,03	-2,36	-2,79	-3,65	-2,73
<b>Segovia</b>	(N)	10,84	9,48	8,81	8,70	8,25	8,43	8,37	8,29	8,19	8,31	8,53	8,02	8,62
	(M)	9,42	8,54	8,60	9,17	8,99	9,24	9,43	8,94	9,32	9,96	10,18	10,24	9,50
	(CV)	1,42	0,93	0,21	-0,47	-0,64	-0,81	-1,06	0,65	-1,12	-1,65	-1,65	-2,22	-0,88
<b>Soria</b>	(N)	9,19	9,09	8,79	8,23	7,81	7,62	7,15	7,06	7,66	6,97	7,52	6,56	6,46
	(M)	9,95	10,02	9,65	10,33	9,71	9,30	10,52	10,83	10,61	10,73	11,65	11,85	10,64
	(CV)	-0,76	-0,92	-0,85	-2,10	-1,91	-1,68	-3,37	-3,78	-2,95	-3,76	-4,13	-5,28	-4,18
<b>Valladolid</b>	(N)	10,65	9,74	9,26	8,77	8,57	8,31	8,25	8,09	7,94	7,78	7,41	7,24	6,89
	(M)	6,59	6,45	6,73	6,96	7,14	7,41	7,90	7,85	8,04	7,86	8,12	8,15	7,99
	(CV)	4,05	3,29	2,53	1,82	1,44	0,89	0,35	0,24	-0,10	-0,08	-0,71	-0,91	-1,09
<b>Zamora</b>	(N)	9,19	8,68	8,82	8,16	7,62	7,72	6,96	6,93	6,79	6,43	6,54	5,63	6,38
	(M)	10,84	10,30	10,06	10,59	10,02	11,04	10,80	10,96	10,97	11,66	11,97	12,02	11,41
	(CV)	-1,65	-1,62	-1,24	-2,43	-2,40	-3,33	-3,85	-4,03	-4,18	-5,23	-5,43	-6,39	-5,03
<b>Castilla y León</b>	(N)	10,25	9,64	9,13	8,66	8,30	8,04	7,85	7,51	7,61	7,31	7,16	6,78	6,94
	(M)	8,82	8,63	8,52	8,81	8,77	9,19	9,34	9,36	9,56	9,60	9,87	10,01	9,28
	(CV)	1,43	1,00	0,62	-0,15	-0,47	-1,15	-1,49	-1,50	-1,95	-2,29	-2,71	-3,23	-2,35
<b>España</b>	(N)	11,85	11,37	11,02	10,79	10,40	10,17	9,89	9,99	9,74	9,44	9,18	9,13	9,20
	(M)	8,12	8,04	8,01	8,23	8,35	8,49	8,62	8,43	8,67	8,59	8,77	8,88	8,85
	(CV)	3,73	3,32	3,01	2,56	2,05	1,68	1,27	1,55	1,07	0,85	0,41	0,24	0,35

Notas: (N) Natalidad. (M) Mortalidad. (CV) Crecimiento Vegetativo. (\*) Datos Provisionales.

Fuente: INE y C Economía y Hacienda, Área de Estadística. "Movimiento Natural de la Población", 1985-1997.

**Castilla- La Mancha:**

La participación porcentual de la población de Castilla-La Mancha sobre España es del 4,3% del total. Esta participación se situaba en torno al 6,8% en 1955, por tanto resulta considerable la pérdida de peso poblacional en esta segunda mitad de siglo respecto al conjunto de España.

Por grupos de edad la mayor concentración se produce entre los 15 y 30 años, nos encontramos ante una población relativamente joven pero con síntomas de envejecimiento.

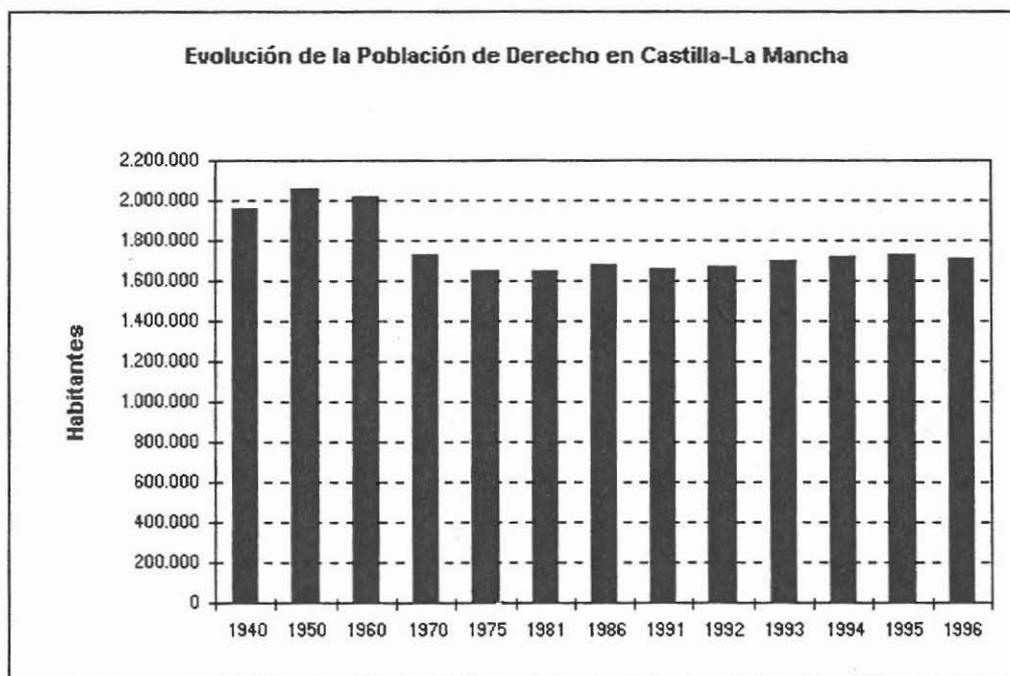
***Población por sexo y grupos de edad***

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	% total	% hombres	% mujeres
0-4 años	95.487	49.023	46.464	5,76	2,96	2,80
5-9 años	106.846	55.071	51.775	6,44	3,32	3,12
10-14 años	124.380	63.949	60.431	7,50	3,86	3,64
15-19 años	130.047	66.679	63.368	7,84	4,02	3,82
20-24 años	133.941	68.808	65.133	8,08	4,15	3,93
25-29 años	131.097	67.577	63.520	7,90	4,07	3,83
30-34 años	117.758	61.009	56.749	7,10	3,68	3,42
35-39 años	92.742	47.982	44.760	5,59	2,89	2,70
40-44 años	87.174	44.172	43.002	5,26	2,66	2,59
45-49 años	79.546	39.654	39.892	4,80	2,39	2,41
50-54 años	82.244	39.490	42.754	4,96	2,38	2,58
55-59 años	98.514	48.297	50.217	5,94	2,91	3,03
60-64 años	103.342	50.618	52.724	6,23	3,05	3,18
65-69 años	93.486	45.273	48.213	5,64	2,73	2,91
70-74 años	67.120	29.460	37.660	4,05	1,78	2,27
75-79 años	54.685	22.556	32.129	3,30	1,36	1,94
80-84 años	36.424	14.460	21.964	2,20	0,87	1,32
85 y más años	23.613	8.711	14.902	1,42	0,53	0,90
<b>Total</b>	<b>1.658.446</b>	<b>822.789</b>	<b>835.657</b>	<b>100</b>	<b>49,61</b>	<b>50,39</b>

Fuente: Censo 1991 de Castilla-La Mancha.

***Evolución de la Población de Derecho en Castilla –La Mancha.***

Año	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	CASTILLA-LA MANCHA	ESPAÑA
1940	379.169	537.549	340.898	211.561	490.385	1.959.562	26.251.188
1950	400.731	572.589	344.033	208.652	533.654	2.059.659	28.039.402
1960	375.175	589.365	328.554	189.585	532.583	2.015.262	30.639.777
1970	340.720	512.821	251.619	149.804	447.732	1.732.696	33.918.032
1975	333.393	484.860	225.525	140.856	468.115	1.652.749	36.012.254
1981	339.373	475.129	215.975	143.473	474.634	1.648.584	37.622.355
1986	346.217	483.634	213.359	146.311	486.194	1.675.715	38.473.418
1991	342.677	475.435	205.198	145.593	489.543	1.658.446	38.872.268
1992	346.814	478.345	205.809	146.811	494.102	1.671.881	39.136.985
1993	353.517	484.917	206.708	150.660	503.913	1.699.715	39.790.955
1994	358.626	488.699	207.175	153.141	510.601	1.718.242	40.230.340
1995	361.327	490.573	207.499	155.884	515.434	1.730.717	40.460.055
1996	359.010	478.672	201.712	157.255	515.880	1.712.529	39.669.394
1998	358.597	479.474	199.086	159.331	519.664	1.716.152	39.852.651



Fuente: INE (Servicio estadístico de Castilla- La Mancha)

En el último lustro de la década de los 90, se aprecia un mantenimiento en el nivel de habitantes de Castilla-La Mancha.

Respecto a las tasas de natalidad y mortalidad, la natalidad de la Comunidad es ligeramente superior a la media nacional, aunque se aprecia una paulatina caída en los últimos años.

### **Tasa de natalidad**

*(Número de nacidos por 1.000 habitantes, según residencia de la madre)*

Año	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	CASTILLA LA MANCHA	ESPAÑA
1982	15,15	14,07	11,47	11,72	14,14	13,77	13,59
1983	14,16	13,84	11,14	12,09	12,95	13,15	12,73
1984	13,89	13,52	10,80	10,54	13,05	12,85	12,55
1985	12,87	13,12	10,55	10,04	12,46	12,28	11,88
1986	12,79	12,87	10,32	10,64	12,11	12,12	11,69
1987	13,00	12,70	10,44	10,04	11,64	11,92	11,63
1988	12,22	12,73	9,76	10,34	11,64	11,72	11,23
1989	12,50	12,70	10,27	9,18	11,82	11,79	11,24
1990	12,66	12,38	10,19	9,05	11,22	11,55	11,12
1991	11,89	12,29	10,00	9,30	11,05	11,30	10,83
1992	12,11	12,04	9,95	9,89	11,18	11,35	10,87
1993	11,31	11,76	9,34	9,44	10,92	10,92	9,97
1994	11,34	11,31	8,69	8,96	10,49	10,56	9,75
1995	11,15	10,74	8,62	9,21	10,18	10,25	9,25
1996 (P)	10,58	9,99	8,00	8,51	9,23	9,58	9,14

*(P): Dato provisional*

*Fuente: Movimiento Natural de la Población. INE.*

En cuanto a la mortalidad, es 0,56 puntos superior a la media española, circunstancia que se mantiene durante la década de los 80 y 90.

### **Tasa de Mortalidad**

*(Número de defunciones por 1.000 habitantes, según lugar de residencia)*

Año	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	CASTILLA LA MANCHA	ESPAÑA
1982	8,13	9,04	10,04	8,19	8,29	8,69	7,55
1983	8,69	9,69	10,56	9,24	9,04	9,37	7,92
1984	8,46	9,34	10,64	9,55	8,76	9,18	7,82
1985	8,92	9,38	11,14	10,05	9,40	9,58	8,14
1986	8,55	9,43	10,33	8,97	8,83	9,15	8,06
1987	8,33	9,19	9,64	9,57	8,95	9,03	8,03
1988	8,37	9,40	9,98	9,37	8,88	9,11	8,26
1989	8,35	9,70	10,34	9,43	9,53	9,43	8,38
1990	7,79	9,98	9,67	9,85	9,43	9,32	8,58
1991	8,87	10,55	10,81	9,87	9,25	9,73	8,68
1992	8,88	9,84	10,50	9,78	9,63	9,65	8,81
1993	9,20	10,32	10,76	10,32	9,76	9,97	8,99
1994	8,72	10,05	11,28	10,05	9,50	9,76	8,97
1995	8,49	10,07	10,99	9,67	9,75	9,72	8,85
1996 (P)	8,63	9,81	10,01	9,86	9,39	9,46	8,91

*(P): Dato provisional*

*Fuente: Movimiento Natural de la Población. INE.*

Realizando un análisis de la participación porcentual de la población del centro de España, Castilla-la Mancha, Castilla y León, e incluyendo a Madrid, se aprecia que respecto a principios de siglo, siguen representando el mismo peso (24%), de lo que se desprende que la emigración en estas dos Comunidades se ha producido fundamentalmente hacia Madrid, que es la que ha absorbido la mano de obra sobrante en las dos Castillas.

**3.2. Magnitudes económicas de Castilla y León y Castilla-La Mancha.**

Analizamos a continuación los datos macroeconómicos de los ámbitos territoriales objeto de estudio, en relación con el conjunto nacional.

**Castilla y León:**

***Principales indicadores regionales de Castilla y León***

	Población (hab.)(1)	Empleo	Empleo asalariado	Valor añadido bruto (2) (mill. Ptas.)
<b>1992</b>				
Castilla y León	2.536,4	862,6	555,9	3.120.548
España	39.007,9	12.998,0	9.633,0	55.233.623
<b>1993</b>				
Castilla y León	2.528,8	835,2	550,7	3.344.440
España	39.086,1	12.615,8	9.367,2	57.488.714
<b>1994(P)</b>				
Castilla y León	2.522,0	821,2	546,6	3.468.754
España	39.149,5	12.551,2	9.325,9	60.924.642
<b>1995(P)</b>				
Castilla y León	2.515,9	825,3	560,7	3.814.937
España	39.209,7	12.758,2	9.526,1	65.709.020
<b>1996(A)</b>				
Castilla y León	2.509,8	830,9	560,4	4.028.759
España	39.270,3	12.945,6	9.658,0	69.201.508

Notas: (1) Población de derecho calculada para el 1 de julio. Datos de población y empleo en miles.

(2) A precios de Mercado.

(P) Datos provisionales.

(A) Datos avance.

Fuente: INE. "Contabilidad Regional de España".

Se produce un incremento considerable en el V.A.B. de la Comunidad desde el año 1992 a 1996, la participación porcentual en el conjunto nacional es del 5,8% mientras su población representa el 6,4% de España, por tanto el peso específico de Castilla y León se sitúa por debajo de la media nacional.

***Evolución del VAB al coste de factores. Desglose sectorial.***

	1991	1993	1994 (A)	1995 (A)
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>				
Sector Agricultura y Pesca	271.808	417.189	400.093	413.123
Sector Industria	825.607	845.125	927.106	1.015.136
Sector Construcción	299.345	302.939	326.037	351.532
Sector Servicios	1.734.205	2.119.598	2.216.982	2.380.031
TOTAL	3.130.965	3.684.851	3.870.218	4.159.822
<b>ESPAÑA</b>				
Sector Agricultura y Pesca	2.729.757	3.071.304	3.277.518	3.380.071
Sector Industria	13.058.571	12.985.830	14.058.786	15.545.137
Sector Construcción	4.880.849	4.724.102	4.990.949	5.525.765
Sector Servicios	34.113.371	40.285.134	42.566.945	45.775.229
TOTAL	54.782.548	61.066.370	64.894.198	70.226.202

*Nota: (A) Avance.*

*Fuente: Banco Bilbao-Vizcaya. "Renta Nacional de España y su distribución provincial".*

Por sectores económicos podemos destacar que el mayor incremento del V.A.B. se produce en el sector agrícola y en el sector servicios.

***Evolución del VAB al coste de factores.(Sectores y provincias)***

	1991	1993	1994 (A)	1995 (A)
<b>Ávila</b>				
Sector Agricultura y Pesca	19.501	36.715	36.921	39.131
Sector Industria	17.972	22.542	24.537	26.650
Sector Construcción	24.588	28.103	30.306	32.303
Sector Servicios	99.113	137.107	143.661	154.493
TOTAL	161.174	224.467	235.425	252.577
<b>Burgos</b>				
Sector Agricultura y Pesca	40.239	67.052	62.824	64.895
Sector Industria	144.320	189.694	211.471	235.178
Sector Construcción	30.261	32.783	35.120	38.232
Sector Servicios	244.193	325.238	340.622	366.135
TOTAL	459.373	614.767	650.037	704.440
<b>León</b>				
Sector Agricultura y Pesca	35.722	53.906	54.531	57.414
Sector Industria	131.793	176.841	188.987	200.799
Sector Construcción	46.327	56.707	60.177	64.034
Sector Servicios	292.246	380.034	397.440	426.612
TOTAL	506.088	667.488	701.135	748.859
<b>Palencia</b>				
Sector Agricultura y Pesca	16.909	43.203	41.621	41.695
Sector Industria	55.575	67.856	75.246	83.094
Sector Construcción	20.131	21.105	22.504	23.881
Sector Servicios	111.944	136.809	142.678	152.737
TOTAL	204.559	268.973	282.049	301.407
<b>Salamanca</b>				
Sector Agricultura y Pesca	25.276	52.188	50.542	50.986
Sector Industria	87.338	110.543	120.658	132.145
Sector Construcción	41.194	46.237	49.376	52.987
Sector Servicios	224.153	302.153	316.505	340.275
TOTAL	377.961	511.121	537.081	576.393

(Continúa)

**Evolución del VAB al coste de factores.(Sectores y provincias)**

(Continuación)

	1991	1993	1994 (A)	1995 (A)
<b>Segovia</b>				
Sector Agricultura y Pesca	19.123	29.956	30.674	32.322
Sector Industria	29.369	34.646	37.525	40.944
Sector Construcción	16.919	17.940	19.092	20.291
Sector Servicios	97.278	128.764	134.842	144.928
TOTAL	162.689	211.306	222.133	238.485
<b>Soria</b>				
Sector Agricultura y Pesca	12.246	25.987	26.173	26.528
Sector Industria	18.849	26.427	28.710	31.354
Sector Construcción	9.162	11.239	11.816	12.526
Sector Servicios	59.305	78.429	82.052	88.107
TOTAL	99.562	142.082	148.751	158.515
<b>Valladolid</b>				
Sector Agricultura y Pesca	24.850	61.056	58.919	58.121
Sector Industria	188.651	178.264	198.319	219.499
Sector Construcción	59.230	65.451	72.678	80.717
Sector Servicios	331.942	486.918	508.650	545.389
TOTAL	604.673	791.689	838.566	903.726
<b>Zamora</b>				
Sector Agricultura y Pesca	29.440	47.126	37.888	42.031
Sector Industria	31.893	38.312	41.653	45.473
Sector Construcción	18.640	23.374	24.968	26.561
Sector Servicios	113.426	144.146	150.532	161.355
TOTAL	193.399	252.958	255.041	275.420

Nota: (A) Avance.

Fuente: Banco Bilbao-Vizcaya. "Renta Nacional de España y su distribución provincial"

(1991-1995, millones de Ptas)

En términos absolutos, Valladolid es la provincia que ha experimentado un mayor incremento en la evolución del V.A.B. en la primera mitad de los años 90, llegando a casi 300.000 millones de pesetas. Le siguen Burgos y León con 250.000 millones.

**Personas ocupadas en la industria, por agrupaciones de sectores**

	1995		1996	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España
Industrias extractivas y del petróleo, energía y agua	15.929	125.060	15.673	123.731
Alimentación, bebidas y tabaco	32.054	372.925	32.024	369.694
Industria textil, confección, cuero y calzado	7.372	277.013	6.624	290.724
Madera y corcho	6.277	89.911	6.897	94.019
Papel, edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	5.719	162.347	6.280	174.323
Industria química	5.208	130.027	5.162	128.688
Caucho y materias plásticas	8.111	95.614	8.062	102.053
Productos minerales no metálicos diversos	10.114	156.436	9.887	156.444
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	11.866	305.370	12.842	317.250
Maquinaria y equipo mecánico	4.828	142.556	4.950	148.003
Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	4.185	135.718	3.861	141.555
Material de transporte	17.542	190.037	17.303	193.691
Industrias manufactureras diversas	6.142	139.681	5.525	148.414
<b>Total industrial</b>	<b>135.347</b>	<b>2.322.695</b>	<b>135.090</b>	<b>2.388.589</b>

Fuente: INE. "Encuesta Industrial de Empresas" (Años 1995-1996).

El sector industrial que más mano de obra absorbe es la *alimentación, bebidas y tabaco*, representando aproximadamente el 25% del total, destacando *los lácteos y el sector cárnico*. En el conjunto de España este sector representa alrededor del 15% de las personas ocupadas en la industria.

***Castilla-La Mancha:***

***Macromagnitudes monetarias nacionales y regionales***

<b>Año 1996 (A)</b> <b>Macromagnitudes</b>	<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>ESPAÑA</b>
Valor Añadido Bruto a precios de mercado	2.538.065	69.201.508
Impuestos ligados a la producción	238.805	3.657.495
Subvenciones de explotación	142.929	2.140.321
Valor Añadido Bruto a coste de los factores	2.442.189	67.684.334
Remuneración de asalariados	1.131.610	34.024.958
Excedente bruto de explotación	1.310.579	33.659.376
Renta bruta disponible de los hogares (1)	1.778.363	49.340.135
Consumo final de los hogares	1.688.306	45.669.457
Consumo final alimentación, bebidas, tabaco	340.386	9.179.674
Consumo final familias s/ territorio económico	1.708.602	48.554.271
Población de derecho (Miles) (2)	1.694	39.210
Empleo total (Miles de ocupados)	513	12.946
Empleo asalariado (Miles)	348	9.658
Parados (Miles)	120	3.540

(A): Avance de datos.

(1) Datos de 1995 (P). (2) Para España, datos de 1995 (P)

Fuente: Contabilidad Regional de España. INE

La Comunidad de Castilla-La Mancha aporta el 3,6% del P.I.B. a nivel nacional, mientras que su población representa el 4,3% del total. En cuanto al peso del V.A.B. de Castilla-La Mancha con respecto al total español, es del 3,6% en 1995, mientras que en 1980 era una décima superior (3,7%).

La tasa media de crecimiento anual, de 1980-1995, ha sido de 1,94%, inferior a la media española, con un crecimiento de 2,10%. La rama de actividad que más aporta al V.A.B. de Castilla-La Mancha, son los *servicios destinados a la venta*, con un 44%.

Por sectores económicos es significativa la aportación de la *agricultura* con un 12,1% sobre el total. El *sector servicios* con un 55,1% está muy por debajo de la media nacional.

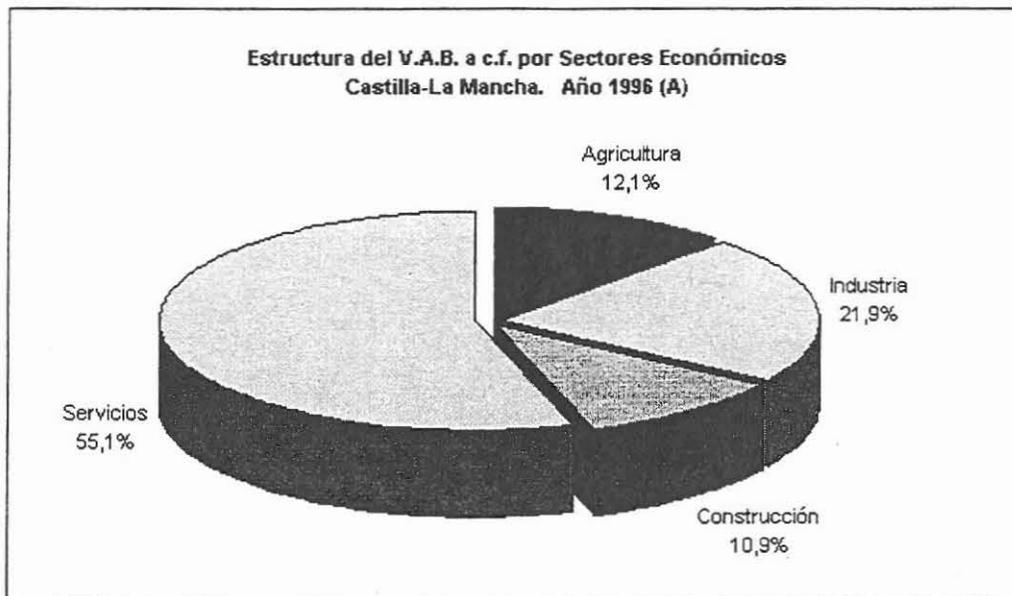
**Valor Añadido Bruto a coste de los factores y  
su porcentaje por ramas de actividad.**

Año 1996(a) ramas de actividad (rb)	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Castilla-La Mancha	España
Productos agrícolas - silvicultura y pesca	13,9	11,7	19,5	8,3	10,3	12,1	4,7
Productos energéticos	2,1	10,5	2,0	18,2	2,3	6,5	4,1
Productos minerales	12,4	14,6	8,2	23,5	17,1	15,4	18,5
Construcciones y obras de ingeniería civil	10,7	11,9	10,5	7,5	11,7	10,9	8,1
Servicios destinados a la venta	48,3	43,2	47,8	34,4	44,9	44,0	55,6
Servicios Admon. general y otros no destinados a la venta	18,3	15,3	17,4	13,9	19,5	17,1	14,9
Productos imputados - servicios bancarios	-5,8	-7,1	-5,4	-5,7	-5,7	-6,1	-6,0
<b>Total (c)</b>	<b>461.445</b>	<b>665.024</b>	<b>267.524</b>	<b>319.345</b>	<b>728.851</b>	<b>2.442.189</b>	<b>67.684.334</b>

(\*) Los datos del Total están en Millones de pesetas

(A): Avance de datos

Fuente: Contabilidad Regional de España. INE



Fuente: Contabilidad Regional de España. INE

En cuanto al sector industrial, las ramas de actividad de la *alimentación, bebidas y tabaco*, y la industria *textil, confección, cuero y calzado*, representan el 44,2% de las personas ocupadas en el sector industrial de Castilla-La Mancha.

**Principales características del Sector Industrial (millones de ptas).**

Año 1996	Personas Ocupadas	Miles de horas trabajadas	Cifra de negocio	Ingresos de explotación	Gastos de personal	Total Gastos de explotación
Ind. extractivas, energía y agua	3.828	6.537	351.052	369.687	21.211	335.636
Alimentación, bebidas, tabaco	18.620	31.717	567.849	580.977	49.953	537.932
Ind. textil, confección, cuero, calzado	23.736	42.857	132.520	133.207	37.451	127.753
Madera y corcho	6.318	11.543	59.238	59.976	12.744	54.512
Papel, artes gráficas	3.396	6.194	50.424	50.762	10.100	46.977
Industria química	4.754	8.209	177.499	180.913	25.487	163.331
Caucho y materias plásticas	1.669	2.978	17.245	17.343	4.230	16.157
Productos minerales no met. diversos	8.383	15.167	127.910	129.599	27.921	114.724
Metalurgia	9.076	16.327	83.999	84.375	20.950	79.388
Maquinaria y equipo mecánico	3.305	5.897	43.537	43.963	11.131	40.708
Material eléctrico, electrónico, óptico	3.271	5.562	61.232	61.785	15.238	62.120
Material de transporte	1.973	3.457	31.658	31.968	7.055	28.974
Industrias manufactureras diversas	7.462	13.678	49.457	49.861	14.736	47.228
<b>Total Sector Industrial</b>	<b>95.792</b>	<b>170.124</b>	<b>1.753.618</b>	<b>1.794.415</b>	<b>258.206</b>	<b>1.655.439</b>

Fuente: Encuesta Industrial de Empresas. INE

Las personas ocupadas en el sector industrial de la comunidad representan el 27,5% del empleo asalariado de Castilla-La Mancha.

**3.3. Formación en Castilla y León y Castilla-La Mancha.**

**Castilla y León:**

***Población de 10 y más años según el nivel de instrucción por provincia y sexo***

		Total	Nivel de instrucción				
			Analfabetos	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado
Avila	Total	156.879	4.654	37.393	64.728	41.629	8.475
	Mujeres	78.126	3.128	19.160	31.361	20.154	4.323
Burgos	Total	318.535	2.847	50.376	134.391	108.526	22.395
	Mujeres	159.126	1.852	27.405	67.561	51.382	10.926
León	Total	473.808	6.038	86.448	202.257	147.575	31.490
	Mujeres	241.971	4.455	47.591	102.476	71.089	16.360
Palencia	Total	166.436	2.207	23.612	78.576	50.668	11.373
	Mujeres	83.983	1.431	13.337	39.560	23.674	5.981
Salamanca	Total	322.329	4.379	60.107	132.996	97.601	27.246
	Mujeres	165.696	2.984	33.128	68.351	47.038	14.195
Segovia	Total	132.727	1.141	28.238	52.277	40.984	10.087
	Mujeres	66.656	716	15.276	26.037	19.457	5.170
Soria	Total	86.091	1.078	12.708	41.657	24.010	6.638
	Mujeres	43.187	769	6.981	20.537	11.217	3.683
Valladolid	Total	443.845	5.672	74.955	168.550	158.083	36.585
	Mujeres	226.593	3.951	41.401	87.329	75.722	18.190
Zamora	Total	193.946	3.990	50.154	78.952	49.932	10.918
	Mujeres	98.656	3.074	27.111	39.041	23.634	5.796
Castilla y León	Total	2.294.596	32.006	423.991	984.484	719.008	165.207
	Mujeres	1.163.994	22.560	231.390	482.238	343.367	84.624
España	Total	34.425.402	1.319.076	7.448.640	11.723.287	11.760.623	2.373.776
	Mujeres	17.670.482	811.376	4.052.609	6.008.134	5.691.312	1.107.051

Fuente: INE. "Censo de Población de 1991".

No se aprecian diferencias en cuanto a género en los distintos niveles de instrucción en Castilla y León. Con respecto a las personas con nivel de tercer grado, en Castilla y León las mujeres representan el 51,2%, mientras que a escala nacional la cifra es del 46,6%.

**Castilla-La Mancha:**

***Alumnos por nivel de enseñanza***

<b>CURSO 1996-1997 (A)</b>	<b>Número de alumnos</b>
Curso 1996-97 (A)	
Enseñanza Infantil / Preescolar	54.541
Enseñanza Primaria / E.G.B.	144.801
Enseñanza Secundaria Obligatoria:	
Primer Ciclo	33.383
Segundo Ciclo	33.809
B.U.P. y C.O.U.	29.431
Bachillerato L.O.G.S.E.	9.683
Formación Profesional I	4.633
Formación Profesional II	9.096
Ciclos Formativos Grado Medio / Módulos Profesionales	2.729
Ciclos Formativos Grado Superior	2.590
Educación Especial	947
<b>Total</b>	<b>325.643</b>

(A): Avance de datos

Fuente: M<sup>o</sup> Educación y Ciencia

El número total de alumnos matriculados en la Universidad de Castilla-La Mancha en el curso 1996-1997 era 30.541 alumnos, mientras que en el curso anterior 28.542, se ha producido en un año un incremento del 6,6%.

**Alumnos matriculados por centros**  
(Universidad de Castilla-La Mancha)

Curso 1996-97	Albacete	Ciudad real	Cuenca	Toledo
Facultad de Derecho	2.211	--	--	--
Facultad de Económicas	2.142	--	--	--
Humanidades	330	--	--	352
E. U. de Relaciones Laborales	1.104	956	349	--
E. U. de Profesorado de E.G.B.	1.254	744	673	942
E. U. de Enfermería	311	284	264	--
E. U. de Enfermería y Fisioterapia	--	--	--	447
E. U. Politécnica	2.072	--	--	--
E.T.S. Agrónomos	1.295	--	--	--
E.T.S. Ingeniería Industrial	--	314	--	--
Facultad de CC. Químicas	--	--	--	--
Sección Químicas	--	929	--	191
Facultad de Letras	--	1.546	--	--
E. U. de Ingeniería Técnica Agrícola	--	684	--	--
E. U. de Informática	--	972	--	--
Centro Jurídico Empresarial	--	2.092	--	--
Facultad de Bellas Artes	--	--	294	--
E. U. Trabajo Social	--	--	386	--
E.U. Politécnica de Almadén	--	752	--	--
C. U. Cuenca (Letras)	--	--	1.068	--
E.U. Arquitectura Técnica	--	--	210	--
Facultad de CC. Jurídicas y Sociales	--	--	--	3.754
Sección Geografía e Historia	--	--	--	--
E. U. de Ingeniería Técnica Industrial	--	--	--	813
C.E.U. Talavera de la Reina	--	--	--	806
<b>Total</b>	<b>10.519</b>	<b>9.273</b>	<b>3.244</b>	<b>7.305</b>

Fuente: Universidad de Castilla-La Mancha

**3.4. El mercado laboral en Castilla y León y Castilla-La Mancha**

**Castilla y León:**

***Tasas de actividad y paro por sexos. Año 1991. (porcentaje)***

	Total		Varones		Mujeres	
	Tasa		Tasa		Tasa	
	Actividad	Paro	Actividad	Paro	Actividad	Paro
Ávila	43,34	14,09	63,14	10,60	23,47	23,49
Burgos	48,47	13,84	66,28	9,38	30,72	23,46
León	44,12	15,35	61,13	12,44	27,97	21,40
Palencia	45,49	16,03	64,27	12,16	27,14	24,99
Salamanca	43,82	18,56	63,37	13,88	25,53	29,41
Segovia	44,61	9,93	64,00	6,83	25,46	17,61
Soria	45,17	8,83	62,28	6,08	28,25	14,84
Valladolid	47,56	18,39	67,32	12,71	28,85	30,93
Zamora	41,55	18,64	61,07	14,74	22,85	28,62
Castilla y León	45,23	15,84	63,91	11,71	27,23	25,16
España	50,24	18,88	68,49	14,77	33,14	26,83

Fuente: Junta de Castilla y León. C. de Economía y Hacienda, "Censo de Población 1991. Castilla y León".

La tasa de actividad de Castilla y León es de 5 puntos inferior a la media nacional, situándose la primera en un 45,23 y la segunda en un 50,24. La tasa de paro, sin embargo es 3 puntos inferior en la Comunidad con respecto a la nacional. Las diferencias entre hombre y mujeres se manifiestan tanto en las tasas de actividad (63,91% varones y 27,23% mujeres) como en las de paro (11,71% varones y 25,16% mujeres), situándose en desempleo el doble de mujeres que de hombres.

***Evolución de las principales magnitudes del mercado laboral.***

***Años 1985-1998. (miles de personas)***

Año (media)	Activos		Ocupados		Parados		Tasa de actividad		Tasa de paro	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España
1985.	913,7	13.579,6	748,8	10.641,1	164,9	2.938,5	45,0	47,5	18,0	21,6
1986	927,1	13.813,8	759,5	10.880,8	167,6	2.932,9	45,2	47,8	18,1	21,2
1987	953,8	14.297,8	789,8	11.355,4	163,9	2.942,5	46,2	48,8	17,2	20,6
1988	967,8	14.620,5	797,3	11.772,7	170,6	2.847,9	46,5	49,1	17,6	19,5
1989	980,1	14.819,7	816,0	12.258,3	163,3	2.560,8	46,6	49,1	16,7	17,3
1990	993,7	15.020,0	842,0	12.578,8	151,8	2.441,2	46,9	49,4	15,3	16,3
1991	989,3	15.073,1	841,6	12.609,4	147,8	2.463,7	46,4	49,1	15,0	16,3
1992	985,6	15.154,5	813,9	12.366,2	171,6	2.788,5	46,0	48,9	17,4	18,4
1993	982,4	15.118,8	783,7	11.837,5	198,8	3.481,3	45,6	49,0	20,2	22,7
1994.	964,8	15.468,2	759,7	11.730,1	205,0	3.738,1	45,3	49,0	21,2	24,2
1995.	948,2	15.625,4	753,7	12.041,9	194,5	3.583,5	45,4	49,0	20,5	22,9
1996	969,8	15.936,1	777,1	12.396,0	192,7	3.540,1	46,2	45,6	19,9	22,2
1997	969,0	16.121,0	780,5	12.764,6	188,5	3.356,5	46,0	49,8	19,5	20,8
1998	988,7	16.265,2	810,5	13.204,9	178,3	3.060,4	46,8	50,0	18,0	18,8

Fuente INE. "Encuesta de Población Activa" y "Encuesta de Población Activa. Serie revisada 1976-1987".

Se detecta en los dos últimos años un aumento del número de empleados y una disminución de los parados, por lo que la tasa de paro mejora, situándose al mismo nivel que la media española con un 18%. La tasa de actividad sigue siendo sin embargo casi cuatro puntos inferior a la media nacional.

**Población que trabaja por sectores económicos. Años 1985-1998 (%)**

Año (media)	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	Castilla y León	España						
1985	28,4	18,3	19,9	24,3	7,6	7,3	43,9	49,8
1986	26,2	16,1	20,0	24,2	8,1	7,6	45,5	51,8
1987	25,5	15,1	19,4	24,2	8,4	8,1	49,3	52,5
1988	24,2	14,4	19,0	23,8	9,5	8,7	47,3	53,1
1989	22,5	13,0	19,7	23,6	9,5	9,3	48,3	54,1
1990	20,4	11,8	20,2	23,7	9,9	9,7	49,5	54,8
1991	18,3	10,6	19,8	22,9	10,3	10,1	51,5	56,3
1992	17,5	10,1	19,7	22,7	10,2	9,7	52,6	57,5
1993	15,9	10,1	18,7	21,5	10,5	9,2	54,8	59,2
1994	15,3	9,8	19,2	21,1	11,1	9,0	54,4	60,1
1995	14,9	9,2	18,5	20,6	10,5	9,4	56,1	60,7
1996	14,1	8,7	18,8	20,2	10,3	9,5	56,8	61,7
1997	13,8	8,4	18,0	20,2	10,5	9,7	57,6	61,7
1998	12,4	8,0	18,9	20,5	10,3	9,9	58,4	61,6

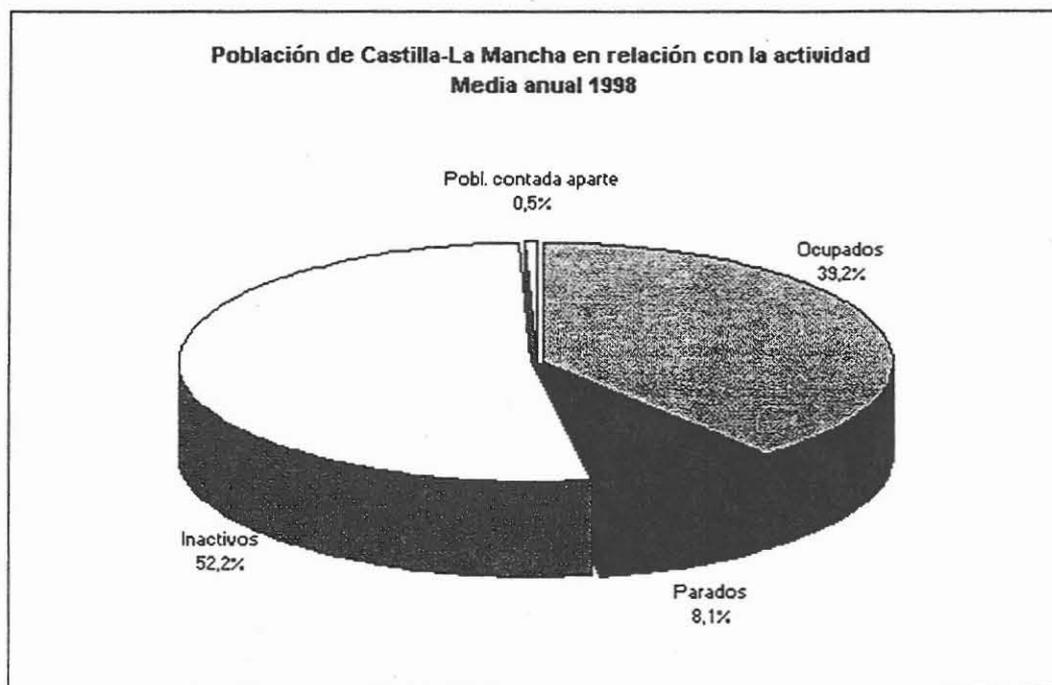
Fuente INE. "Encuesta de Población Activa" y "Encuesta de Población Activa. Serie revisada 1976-1987".

La agricultura tiene un peso superior en la economía de Castilla y León en comparación con el conjunto nacional. No obstante desde el año 1985 a 1998 esta ha disminuido 16 puntos hasta situarse en el 12,4% de aportación al Producto Interior Bruto de la región.

**Castilla-La Mancha:**

***Población en relación con la actividad (miles de personas)***

Año (media)	Población de 16 y más años	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos	Parados que buscan 1er empleo	Población contada aparte
1992	1.361,9	614,5	518,9	95,7	737,9	20,0	9,5
1993	1.370,4	617,8	497,7	120,1	745,2	20,0	7,4
1994	1.360,0	600,6	483,2	117,3	751,8	19,7	7,6
1995	1.338,5	586,2	468,0	118,2	744,6	22,3	7,6
1996	1.364,1	615,7	495,8	120,0	741,6	23,1	6,8
1997	1.375,6	634,7	516,6	118,0	732,7	25,9	8,3
1998	1.386,2	655,8	543,9	111,9	724,1	26,9	6,3



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el año 1998 se aprecia un ligero aumento de la población, de personas activas y de ocupadas, así como una disminución del paro. En estos momentos no se puede aseverar que sea una cuestión coyuntural o estructural; la población se mantiene prácticamente constante durante toda la década de los 90.

***Evolución de la tasa de actividad por sexo***

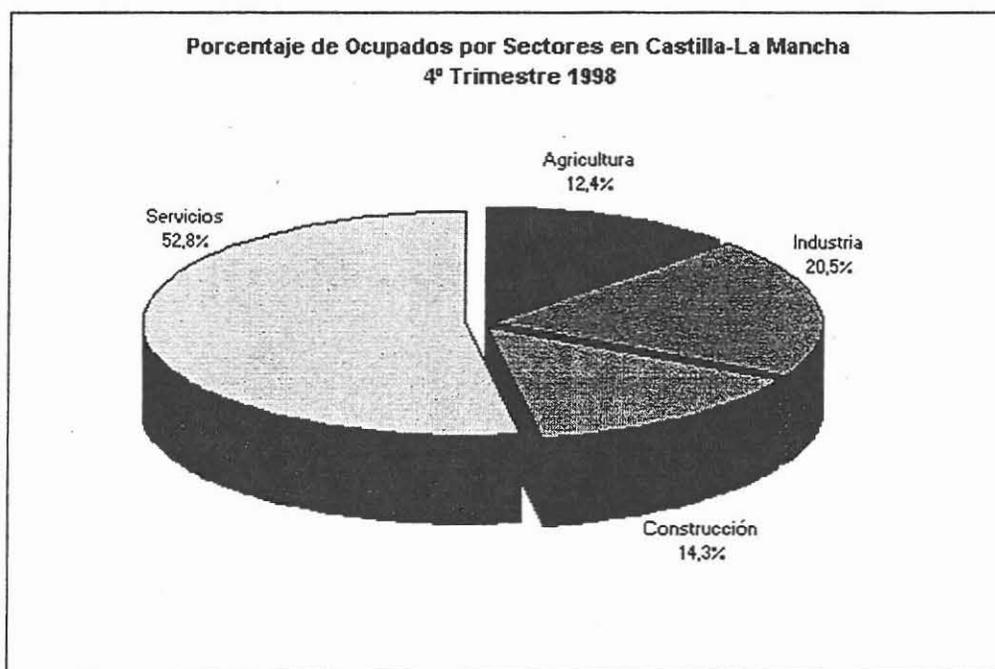
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
1993 1 Tr.	45,2	63,1	27,9
1993 2 Tr.	44,9	62,9	27,5
1993 3 Tr.	45,4	63,4	27,8
1993 4 Tr.	44,8	63,2	27,0
1994 1 Tr.	44,8	62,8	27,3
1994 2 Tr.	44,2	61,8	27,2
1994 3 Tr.	43,8	60,9	27,3
1994 4 Tr.	43,8	60,9	27,5
1995 1 Tr.	43,6	60,3	27,7
1995 2 Tr.	43,5	59,7	28,0
1995 3 Tr.	44,1	60,4	28,6
1995 4 Tr.	44,0	60,7	28,2
1996 1 Tr.	44,4	61,2	28,1
1996 2 Tr.	44,9	61,4	28,8
1996 3 Tr.	45,6	61,8	29,7
1996 4 Tr.	45,6	61,8	29,7
1997 1 Tr.	46,0	61,4	30,8
1997 2 Tr.	45,6	61,1	30,5
1997 3 Tr.	46,4	61,8	31,5
1997 4 Tr.	46,6	61,8	31,9
1998 1 Tr.	47,3	62,5	32,5
1998 2 Tr.	47,2	62,4	32,6
1998 3 Tr.	47,4	62,6	32,7
1998 4 Tr.	47,4	63,2	32,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La tasa de actividad de los hombres es un 30 % superior al de las mujeres, en conjunto sigue siendo inferior a la media española.

**Ocupados por sectores económicos**

Año (media)	Total Ocupados	Porcentaje por sectores económicos			
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1993	490,2	15,3	21,8	13,8	49,1
1994	480,1	15,0	21,4	13,2	50,4
1995	468,3	13,0	20,0	14,8	52,3
1996	505,9	13,8	17,7	15,5	53,1
1997	527,3	12,4	18,5	15,2	54,0
1998	548,7	12,4	20,5	14,3	52,8



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El *sector agrícola* representa el 12,4% del total. La aportación al PIB de este sector es similar en ambas castillas. El *sector servicios* se encuentra muy poco desarrollado en la región, con márgenes de crecimiento muy altos.

***Evolución de la tasa de paro por sectores económicos en Castilla-La Mancha***

Castilla-La Mancha	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1993	20,4	13,7	18,2	25,2	13,1
1994	18,9	13,1	12,6	22,4	11,2
1995	20,1	14,6	13,5	19,0	11,9
1996	18,9	11,4	15,5	19,3	10,1
1997	18,0	14,1	12,5	15,6	9,9
1998	16,7	11,2	8,3	12,3	11,3

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

La tasa de paro de Castilla-La Mancha no presenta grandes variaciones en los últimos cinco años, en torno a los 18 puntos de media y presentando un leve descenso desde 1997.

Por sectores económicos la tasa de paro manifiesta distinto comportamiento, así el *sector agrícola* ha venido manteniéndose en torno a los 11-13 puntos durante los últimos cinco años, al igual que los *servicios*. Donde mayores variaciones se aprecia es en los sectores *construcción e industria* que descienden notoriamente desde 1996, pasando construcción desde los 20 puntos hasta situarse por debajo de 15, mientras que *industria* ha pasado desde 14-16 hasta 10-12 puntos.

Por sexos, la tasa de paro es el doble de alta en mujeres que en hombres, la de hombres desciende desde los 14 puntos de 1993 hasta los 10,8 a fines de 1998. La tasa de paro en mujeres apenas ha descendido un punto en los últimos cinco años hasta situarse en 27,5 a finales de 1998. Por grupos de edad no se aprecian grandes variaciones en los últimos cinco años.

*Evolución de la tasa de paro por sexo en Castilla-La Mancha*

Castilla-La Mancha	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
1993	20,4	16,3	29,8
1994	18,9	14,4	28,6
1995	20,1	14,7	30,9
1996	18,9	14,3	28,5
1997	18,0	12,2	28,9
1998	16,7	10,8	27,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

*Evolución de la tasa de paro por grupos de edad en Castilla-La Mancha*

	TOTAL	Menores de 25 años	De 25 y más años	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años
1993	20,4	35,6	16,4	41,1	33,0	17,5	11,0
1994	18,9	34,5	15,3	34,7	34,4	16,3	9,1
1995	20,1	36,1	16,4	41,7	34,1	17,1	12,4
1996	18,9	34,7	15,4	37,0	33,9	15,9	11,8
1997	18,0	34,0	14,5	42,8	30,7	15,5	7,4
1998	16,7	29,9	13,7	32,7	28,9	14,6	7,5

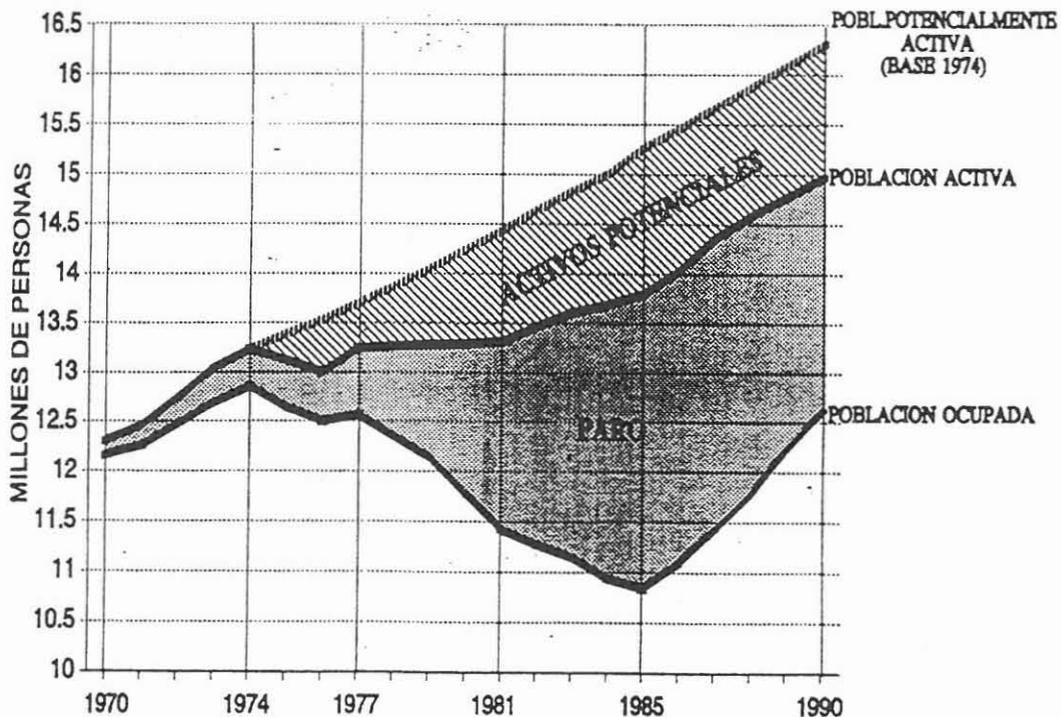
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

#### 4. IDENTIFICACIÓN DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE CASTILLA-LA MANCHA Y CASTILLA LEÓN

##### 4.1. La situación en España: la edad y la formación como variables estratégicas.

A modo de introducción general, se puede señalar que la economía española ha registrado en los últimos 20 años unos cambios espectaculares en su mercado de trabajo, cambios sin parangón en ninguno de los demás países europeos. El presente gráfico muestra los datos sobre la evolución de la población activa, la población ocupada y la población parada hasta el año 90, también se incluye una estimación de lo que podría llamarse “población potencialmente activa” que indica la evolución que habría seguido la población activa si hubiera crecido al mismo ritmo que la población en edad de trabajar.

*Evolución de la población activa, el empleo y el paro en España, 1976-1990*



Fuente: INEM.

El análisis del gráfico sugiere la existencia de cinco subperiodos bien diferenciados dentro del conjunto del periodo analizado y que pueden resumirse de la manera siguiente:

- Un primer periodo, que va desde 1970 al 74 en el que tanto la población activa como la ocupada crecen a buen ritmo, superando ampliamente la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar.
- Un segundo periodo en el que la población activa se estanca y la población ocupada empieza a disminuir levemente (1974-77)
- Un tercer periodo, 1977-81, en el que se desploma el empleo, al tiempo que la población activa crece muy ligeramente y se acelera el crecimiento de la población, fruto de la entrada en las edades activas de las generaciones nacidas durante la expansión de la natalidad de finales de los años 50 y principios de los 60. El resultado de estas tendencias es un considerable aumento del nivel de desempleo.
- Un cuarto periodo, en el que el empleo sigue disminuyendo, si bien a un ritmo algo menor, al tiempo que se acelera el crecimiento de la población activa, la cual, sin embargo, sigue creciendo bastante menos que la población en edad de trabajar. Ambos factores se conjugan para hacer que el paro siga creciendo de manera espectacular.
- Un último periodo dentro de la década de los 90 en el que el empleo registra el mayor ritmo de crecimiento de los últimos veinte años, al tiempo que se produce una eclosión de la población activa, especialmente en los primeros años, hasta el punto de que su crecimiento es algo superior al de la población en edad de trabajar.

Las consecuencias de todo ese proceso emergen en la actualidad y es que, pese a que el empleo ha aumentado considerablemente, el nivel de paro no resultó tan favorable.

Por otra parte, la evolución del empleo sugiere la existencia de un cambio de “ida y vuelta” que sitúa a la economía española al inicio de la década de los 90 en niveles comparables a los del inicio de la crisis. Sin embargo, los cambios que ha experimentado la composición del empleo han sido tan espectaculares que el análisis global no pasa de ser sólo un primer indicador meramente orientativo.

Las cifras de evolución del empleo, con todo, aportan un primer dato de suma importancia, a saber, la extraordinaria capacidad de creación de empleo mostrada por la economía española en los últimos años. La adecuada comprensión de los componentes de dicha evolución resulta crucial para cualquier análisis, incluido el que nos ocupa, como es el reconocimiento de los colectivos o grupos sociales más sensibles al desempleo.

En el presente capítulo nos proponemos, una vez expuestos y descritos en capítulos anteriores los principales cambios y transformaciones acontecidos en la estructura laboral, conocer los factores que favorecen la vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo de nuestros días, con el objeto de una mejor identificación de los colectivos más afectados en las Comunidades donde se ha realizado nuestra investigación de campo.

Adelantamos, como variables discriminatorias objetivas de gran peso específico, tres factores determinantes: la edad, el nivel de formación y el sexo.

En el primer capítulo nos deteníamos en el papel de la mano de obra femenina y su evolución dentro del sistema laboral en nuestro país. Más adelante, cuando las circunstancias explicativas así lo requieran, insistiremos en este aspecto. A continuación analizaremos la profunda relación entre formación y posición en el mercado laboral, para más adelante, estudiar el factor de la edad como elemento estratégico en la distribución laboral.

**El papel de la formación:**

En los últimos quince años la estructura ocupacional en España ha experimentado cambios que han transformado de manera significativa la composición y dinámica de su mercado laboral.

En 1964 nace en España la mayor cohorte de su historia, que accede al mercado de trabajo en un momento de crisis y ajuste de la economía, lo que potencia el crecimiento de las tasas de paro. La salida casi biológica de la mano de obra de la agricultura, la caída del empleo en la construcción, y la inversión de los flujos migratorios, unidos al descenso del empleo en la industria y el crecimiento de este en el sector servicios, configuran una nueva estructuración tanto en lo referente a la distribución del PIB como en la creación de empleo.

El aumento de la complejidad de la sociedad al que dio lugar el desarrollo económico, hizo crecer las necesidades de regulación del sistema y con ellas la cantidad de empleados dedicados a tareas administrativas.

El crecimiento del sistema educativo formal se ajustó a la cobertura de esas necesidades de tal modo que pareció existir una relación causal entre la situación académica y el logro de un puesto de trabajo en el sector de los servicios.

El propio crecimiento económico causante de la demanda fue el que dio lugar a un excedente, tanto en el ámbito familiar como en la sociedad en su conjunto, capacitando al Estado para atender y cumplir esa demanda educativa.

El factor demográfico unido a la importante movilidad social producida por estos cambios (y las expectativas educativas fomentadas por la Ley General de Educación de 1970), da lugar a la mayor demanda de educación, tanto si se toma como consumo individual como si se considera una inversión por parte de familias.

Pero el ajuste entre la eclosión del sistema educativo y el crecimiento de las ocupaciones administrativas es efímero debido a la incorporación de las tecnologías de procesamiento automático de la información. Este cambio hace que mientras los ingresados en el sistema educativo siguen aumentando imparablemente, los puestos de trabajo correspondientes ralentizan su aumento acercándose al estancamiento relativo. Por ello se produce una inflación y devaluación de las credenciales educativas debido al ajuste entre oferta y demanda no sólo en cantidad absoluta, sino también en adecuación relativa a un espacio productivo cambiante.

De cara al futuro, la estructura ocupacional va a depender tanto de la evolución del sistema productivo como del papel que desempeñe el Estado en el mismo. De los argumentos anteriores, se deduce que la posición del sector servicios resulta estratégica, aparte de por ser un sector en expansión, por ser el sector donde el aprendizaje se realiza en mayor proporción fuera de los propios puestos de trabajo, por lo que resulta el más receptivo a la adecuación de esa formación a los puestos que se demanden.

Puede deducirse, pues, que previsiblemente, en la próxima década, las principales necesidades de cualificación y formación se centrarán en actividades de servicios, independientemente de su localización concreta en la estructura sectorial convencional y, dentro de estas, crecerán aquellas que se dedican a lo que hemos denominado el procesamiento de personas.

Por otra parte, en el sistema educativo actual prevalece de manera clara la disciplina encaminada a formar empleados para puestos en los que su tarea prioritaria consista en procesar información. El posible desajuste entre estos dos tipos de servicios puede constituir uno de los problemas fundamentales del sistema educativo a la vez que uno de los factores más elocuentes para nuestros colectivos vulnerables en el mercado laboral.

La otra gran laguna del agregado educativo corresponde a la llamada Formación Profesional. Como se ha planteado, en la España de los últimos tiempos, los estudios reglados encaminados, siquiera indirectamente, hacia los servicios administrativos fueron interiorizados por los individuos como el camino seguro de ascenso social, a través del abandono del trabajo físico. El cierre del sistema educativo público y privado sobre sí mismo, y la evolución sectorial del país, propiciaron el olvido de una formación para el trabajo, en una empresa industrial en la que los conocimientos y las maneras de hacer venían mayoritariamente de fuera.

En la universidad, la desproporción entre la gran cantidad de titulados superiores respecto al menor contingente de titulados medios ha sido puesta frecuentemente en evidencia, y las tendencias de esa "pirámide invertida" han caminado hacia la ampliación de su base. Por mucho que en este camino quede trecho por recorrer, la dirección es relativamente clara. Respecto a la cuestión de la formación profesional, España se encuentra con una fuerza de trabajo que durante décadas ha interpretado que los estudios reglados eran el camino para salir de la agricultura y de la industria.

Por otra parte, la FP de primer grado se configuró de hecho como la alternativa al bachillerato para los fracasados en la Enseñanza General Básica. Estructurada como un castigo y casi una humillación, era consecuentemente vivida por los afectados como una condena. Todos estos factores contribuyen a la infrautilización de la FP en la industria española. La combinación de la ofensiva formativa que representa el Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP) y la actual reforma de las enseñanzas medias (ESO), en la que también se pretende una profunda transformación de la formación profesional, hacen previsible un cambio drástico de la consecución y la aplicación de los conocimientos prácticos para la realización de las tareas en los puestos de trabajo.

Plantear cuales van a ser las líneas de evolución del desarrollo de una formación ocupacional y profesional, precisamente en estos momentos de cierta discontinuidad, supone asumir un cierto componente de propuesta que desborda los planteamientos de este estudio.

En cuanto a la disyuntiva formación general versus especialización, el primero de los problemas hace alusión al diferente carácter de las distintas fases de la enseñanza formal que se imparte en el agregado educativo. Hasta ahora, tanto la Enseñanza General Básica como el Bachillerato Unificado y Polivalente no tienen teóricamente carácter terminal ya que están concebidos para que los alumnos que las cursan continúen sus estudios en niveles posteriores. Como causa y consecuencia tampoco tiene carácter profesional ya que no incorporan conocimientos de aplicación inmediata o específica a la producción, todavía es pronto para evaluar el impacto de la ESO y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo pero hasta ahora, la dimensión profesional del Bachillerato superior era muy inferior a la de las enseñanzas propiamente profesionales.

A pesar de la obviedad de esto último, el carácter general de la enseñanza sufre constantes reflujos a través de ciclos. De esta manera, una de las contradicciones constantes del sistema educativo es un efecto de la necesidad de aumentar la profundidad de los fundamentos generales antes de pasar a elevar el nivel de los estudios especializados.

El debate sobre la funcionalidad productiva de los conocimientos de carácter general frente a los especializados en un mundo tecnológico en mutación continua, alude a la necesaria flexibilidad de los trabajadores ante sus capacidades concretas, y ante su propia posición laboral (variable emocional en buena medida).

El segundo problema para poder hacer calculables las influencias de la formación en el empleo se refiere al proceso general de incremento de la dedicación al aprendizaje como consecuencia de los más variados factores a los que no son ajenos: la progresiva complejidad del mundo, el aumento de la cantidad de información disponible, y la continuación de la línea evolutiva humana, que se distingue por el retraso de la maduración o computación cerebral.

Paralelamente a la forma en la que la tecnología expande el sistema sensorial, se hace pertinente abrir la biografía personal al aprendizaje, en la línea hacia la formación permanente. Como consecuencia de esta tendencia, se aprecia una tensión social hacia la extensión de la formación reglada a todos los niveles de especialización de las cualificaciones.

A estas razones internas es posible añadir el consenso de intereses que concita esa extensión del sistema educativo en general, y, más en particular, la expansión de la enseñanza pública de carácter académico. Se produce, respecto a este asunto, una infrecuente confluencia de la virtual totalidad de los intereses de los diferentes agentes sociales.

Los Estados, a través de sus distintas administraciones ofrecen educación reglada (y de forma creciente ocupacional), como forma de capitalización social, como redistribución de los recursos en forma de prestaciones públicas, como parte de un contrato social implícito, y como un intento de favorecer la conformidad social de unos jóvenes que en otra situación resultan de hecho, notablemente más costosos que estudiando.

Las organizaciones de interés, formalmente opuestas, encuentran un punto de acuerdo en referencia a estas cuestiones. Los sindicatos ven en la extensión de la enseñanza pública una forma de promoción cultural y económica y de igualación social de los trabajadores. A su vez, los empresarios entienden la formación anterior al trabajo como una transferencia de costes al exterior de la empresa y como un auxiliar en la selección del personal.

Las familias demandan más enseñanza como forma de cumplimiento de sus tareas de reproducción ampliada, como elemento clave en la socialización / “colocación” de los hijos, y como auxiliar en el cuidado de estos. Por otro lado, también los individuos aprecian la necesidad de la educación, no sólo en su forma simbólica de posicionamiento social, sino también en su dimensión de autoidentificación personal. Todo esto es un marco de competencia por la consecución y la consolidación de unos empleos para los cuales las titulaciones son frecuentemente una condición “sine qua non”.

Como efecto de tan nutrido y fundamentado consenso sobre la procedencia de la extensión de la educación, es previsible que la tendencia se mantenga, e incluso se amplíe, en el inmediato futuro.

En consecuencia, al margen de la concreta necesidad de formación deducible de las tareas que se realizan en cada puesto, es esperable una considerable extracción de los aprendizajes de esos puestos.

De modo paralelo a esta extracción, en teoría, debería de producirse un incremento de la formación teórica básica como forma de aumentar la polivalencia y la flexibilidad individual de los trabajadores, y con ella la capacidad colectiva de resignación a los cambios de tareas a los que dan lugar las transformaciones acontecidas dentro del mercado de trabajo. Así, se hace necesario individualmente titularse a medida que la competencia posible estudia más. Y esto, no siempre para desempeñar el trabajo con mayor productividad, sino antes y más fundamentalmente, para tener la mera posibilidad de conseguir el puesto. Debido a esto, la frontera que marca la necesidad de cualificación crece, englobando ocupaciones para las que los propios puestos no parecían requerir esos estudios.

**La edad como elemento estratégico:**

Uno de los criterios que más ha variado en la distribución social del trabajo en los últimos tiempos ha sido el de la edad. La crisis ha tenido como efecto sobresaliente disminuir la vida laboral equivalente en más de nueve años para los varones. En el caso de las mujeres los cambios son tan variados y profundos que este cálculo no tienen mayor sentido, y es precisamente esa mutación radical en las pautas laborales de la mitad femenina lo que hace más pertinente y al mismo tiempo más difícil la consideración de la edad de la mujer en el pronóstico de su comportamiento laboral futuro.

La crisis tuvo gran incidencia en los extremos de distribución por edades, especialmente en el caso de las personas de edad avanzada de ambos sexos. El efecto de jubilación anticipada de esa generación tiene el carácter contrario al de los jóvenes (incorporación tardía asociada en gran parte a una prolongación y generalización de los estudios). Mientras que esta prolongación parece sintonizar con la ampliación de ese lapso vital dependiente que posibilita el incremento de la componente experimental de la vida. La anticipación de la jubilación parece el efecto coyuntural de la precipitada sustitución de una población trabajadora que la confluencia de diferentes factores adversos ha convertido en obsoleta.

Al margen de estas consideraciones, se puede observar un importante crecimiento de la tasa de ocupación durante la actual recuperación económica que podría parecer contradictorio con lo que se ha planteado sobre la estabilización de la pauta de integración tardía de la mayoría de la población joven. Sin embargo si observamos la evolución de la tasa de actividad, se aprecia que, durante la recuperación, esta ha descendido para los muy jóvenes y ha permanecido casi estable para los demás.

De aquí se puede deducir que lo que ha cambiado es el destino de los demandantes de trabajo. Mientras que durante la crisis pasaban a engrosar las nutridas filas de los buscadores del primer empleo, en la recuperación pasan a ser ocupados temporalmente, pero ocupados.

Por otra parte, las edades centrales se observa un aumento de la tasa de ocupación de las mujeres adultas, entre 24 y 40 años. Se trata de un efecto de sustitución de mujeres poco cualificadas por otras con un elevado nivel educativo, que no abandonan el mercado de trabajo para criar a los escasos hijos.

En primer lugar se detecta una fuerte disminución de las tasas de actividad de las personas de edad avanzada tanto en la crisis como en la recuperación, si bien con menor intensidad en este último periodo y en edades algo superiores. En el otro extremo del espectro de edades, se observa una continua disminución de las tasas de actividad de los jóvenes adolescentes ( con la notable excepción de las mujeres durante la recuperación) que pone de manifiesto la extensión ya apuntada del sistema educativo, mientras que los jóvenes de 20-24 años registran débiles aumentos en ambos períodos (con la excepción en este caso de las mujeres durante la crisis). Por su parte las tasas de actividad de las mujeres adultas registran aumentos tanto durante la crisis como durante la recuperación.

Por último, señalemos que las tasa de actividad de los varones maduros tienden a disminuir ligeramente en ambos períodos, si bien debe recordarse que su nivel es muy elevado, por lo que pequeños cambios porcentuales significan cambios absolutos de una cierta identidad.

Tanto por causas de equidad social, como por los problemas que pueda producir respecto a la financiación de la Seguridad Social a partir del 2021 es necesario observar el discutible efecto social de la anticipación de la jubilación que se lleva practicando en la España democrática como respuesta menos traumática a lo que podría llamarse “reconversión social”. Si no se hace referencia específica a la dimensión industrial de este proceso es porque hay sectores sociales que han tenido conversiones a la inactividad de tanta o mayor entidad que la propia industria. El precio de esas conversiones tienen en el pago de las pensiones de jubilación su dimensión monetaria, pero el precio social de aislamiento de los mayores y de la concentración general del trabajo es un coste de difícil cálculo pero quizá de mayor cuantía que el anterior.

Tanto las tasas masculinas como las femeninas muestran un perfil por edades similar aumentando hasta los 22-24 años y disminuyendo a partir de esas edades, con la única salvedad del “ abultamiento” que registran las tasas masculinas a partir de los 45 años, lo que indica que persisten las dificultades de colocación de los mayores que dan lugar a numerosas jubilaciones anticipadas más o menos voluntarias con los consiguientes costes sociales añadidos.

#### **4.2. La demanda de trabajadores en Castilla-La Mancha y Castilla León.**

A continuación expondremos brevemente la situación laboral de cada una de las provincias que conforman las Comunidades Autónomas de Castilla - La Mancha y Castilla y León. Los datos expuestos son fruto del análisis del Observatorio Ocupacional (1998) en lo referente a mercado de trabajo, perfil de puestos demandados y tendencias laborales generales. El objetivo consiste en identificar cuales son las demandas concretas del mercado de trabajo para una mejor identificación de los colectivos vulnerables del mercado laboral local.

##### **Castilla - La Mancha:**

###### **Albacete.**

Analizadas las ocupaciones más ofertadas en 1997 a través de la prensa local y de organismos gestores como empresas de trabajo temporal y bolsas de empleo, se deduce que cada uno de ellos gestiona preferentemente determinadas ocupaciones.

Así, las ofertas en prensa son principalmente para vendedores (vendedor técnico, representante de comercio y visitador médico). Requieren candidatos con experiencia en el puesto, titulación media o, en su defecto, buen nivel cultural y con una edad en torno a los 30 años de media.

Las empresas de trabajo temporal demandan fundamentalmente para ocupaciones como peón industrial, mozos o ayudantes, limpiadores y azafatas. En general sin requisitos específicos, excepto en el caso de azafata que se requiere una edad de 19 a 24 años.

Las bolsas de trabajo más activas son las de Atención Primaria, Bienestar Social y Complejo Hospitalario que gestionan principalmente ocupaciones sanitarias( enfermeros, médicos y auxiliares de enfermería). Se requiere ser mayor de 18 años y titulación académica idónea.

En el año 1997, la actividad económica más afectada fue, en concreto, la del calzado (12 empresas y 992 trabajadores).

Cierre de centros de trabajo y expedientes autorizados de regulación de empleo								
Sector	Extinción		Suspensión		Reduc. Jornada		Total	
	Empresa	Trabajador	Empresa	Trabajador	Empresa	Trabajador	Empresa	Trabajador
Agrícola	0	0	1	3	0	0	1	3
Industria	10	84	12	1.147	1	3	23	1.234
Servicios	2	9	6	50	0	0	8	59
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>93</b>	<b>19</b>	<b>1.200</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>1.296</b>

Fuente: Delegación provincial de la Consejería de Industria y Trabajo. Observatorio Ocupacional 1998

### **Ciudad Real.**

En el año 1997 se abrieron en Ciudad Real 947 centros de trabajo con un total de 2.733 nuevos puestos creados. Los contratos se hicieron principalmente a hombres menores de 35 años. En cuanto a los expedientes de regulación de empleo aumentaron en un 57,8% mientras que el número de trabajadores afectados ha disminuido en un 26 % respecto al año anterior. Observamos que el sector más afectado resulta el industrial.

Expedientes de regulación de empleo (año 1997)					
Act. Económica	Agraria	Industria	Construcción	Servicios	Total
Nº Expediente	2	13	3	1	19
<b>Suspensión</b>					
(Nº Exp)	-	3	2	-	5
(Nº Trab)	-	8	17	-	25
<b>Extinción</b>					
(Nº Exp)	2	10	1	1	14
(Nº Trab.)	10	116	10	9	145
Fav.	1	9	-	1	11
Desfav.	1	4	3	-	8
Hombres	9	107	26	9	151
Mujeres	1	17	1	-	19
<b>Total trabajadores</b>	<b>10</b>	<b>124</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>170</b>

Fuente: Delegación provincial de la Consejería de Industria y Trabajo. Observatorio Ocupacional 1998

En cuanto a las demandas de trabajadores se centran en actividades que requieren escasa formación académica o Formación Profesional específica a jóvenes menores de 30 años. En esta provincia el intermediario principal entre oferta y demanda de mano de obra lo constituyen las empresas de trabajo temporal, seguidas de las bolsas de trabajo específicas.

### **Cuenca.**

Estadísticamente los puestos más demandados serían los peones, siendo los ayuntamientos las principales empresas contratantes, pero esto puede inducir a error, ya que en este caso, la contratación es debida a diversos convenios que el INEM tiene suscritos con corporaciones locales.

Suelen ser contratos cortos, generalmente de tres meses y van dirigidos a parados locales de larga duración, con cargas familiares, etc, y de los que suelen beneficiarse colectivos marginales. En segundo lugar destacan las demandas de aprendices y representantes de comercio. Los puestos más difíciles de cubrir parecen los de albañiles y oficiales de primera con alguna especialización concreta (experiencia en transporte de mercancías peligrosas, buenos cocineros...).

En las ofertas de empleo aparecidas en la prensa se puede hablar de dos grupos: aquellas que solicitan un puesto muy especial y en las que sí aparecen unos perfiles muy definidos y que en una provincia pequeña como Cuenca suelen ser empresas de ámbito regional o nacional y los puestos de trabajo suelen ser para fuera de la provincia y, en segundo término, demandas de empresas pequeñas en las que aparece sólo el nombre del puesto de trabajo con requerimientos ajenos a la formación o la experiencia como puede ser carnet de conducir o teléfono propio.

En los anuncios en prensa la ocupación más demandada es, una vez más, la de vendedor / representante de comercio, en este caso con especial mención a los vendedores de seguros. Se prevé una moderada expansión en ocupaciones como cocinero, camarero, auxiliar de enfermería dependiente de comercio, experto en ganado porcino, albañil y limpiadora. Ello es debido a la previsión expansiva en actividades económicas como la construcción, el comercio al por menor y la hostelería principalmente.

### **Guadalajara.**

En prensa, en la provincia de Guadalajara las ocupaciones más demandadas fueron representantes de comercio, camarero, agente de seguros y personal de hostelería.

En las oficinas del INEM se demandaba fundamentalmente: albañiles, peones en general, limpiador, camarero, empleados administrativos, fontanero y electricista. Por actividades económicas la Administración Pública ofertó el 34% de los puestos (todos en las Oficinas del INEM), servicios a las empresas ofertó el 15%, construcción el 13%, industria manufacturera el 9% y el comercio el 8%.

Según el Observatorio Ocupacional existen una serie de actividades económicas que tienden a incrementar la demanda de trabajadores dentro de la provincia de Guadalajara. Las principales serían:

Actividades económicas con tendencia del nivel de empleo en expansión moderada, ocupaciones a las que afecta, y causa de la expansión		
Actividad	Ocupación	Causas
Construcción.	Albañil. Cantero. Electricista.	Auge de la actividad. Políticas de desarrollo de infraestructura.
Transporte Terrestre.	Conductor camión.	Ampliación Polígonos. Mejora comunicaciones.
Comercio al menor.	Cajero de comercio.	Aumento consumo privado. Apertura nuevos centros.
Hostelería.	Cocinero. Técnico información turística	Políticas de desarrollo de actividades culturales y de ocio.
Agricultura y Ganadería.	Gerente. Explotación Agrícola. Técnico medioambiente.	Mejoras cauces comercial. Políticas Medioambiente.
Fabricación de Productos Metal.	Mecánico ajustador Maquinaria Industrial.	Polivalencia de los trabajadores.
Industria Química.	Peón Industrias Químicas.	Sector consolidado con comportamiento estable.
Servicios a empresas.	Empleado administrativo.	Sector consolidado con comportamiento estable.

Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional 1998

**Toledo.**

Siguiendo la tendencia observada en el resto de la provincia de Castilla-La Mancha, la mayoría de las demandas de empleo se encaminan hacia jóvenes (menores de 30 años) para el desempeño de puestos de escasa formación (mozo en general, albañil y peón) o con formación específica, FP II (empleado administrativo o azafata). Cabe señalar cierta demanda que no existía en el resto de la comunidad, la de ingenieros técnicos industriales con experiencia.

Según el Observatorio Ocupacional, las tendencias en expansión asociadas a los puestos demandados dentro de la provincia de Toledo son:

Actividades	Ocupaciones	
	Denominación	Causas
Industria de la confección y de la peletería.	Diseñador de prendas de vestir. Patronista-escalador de prendas de vestir. Cosedor a mano o máquina.	Auge de la actividad económica que engloba esta ocupación.
Industria de la madera y del corcho.	Barnizador- lacador de muebles de madera. Ebanista.	
Hostelería.	Cocinero. Camarero.	Auge de la actividad económica que engloba esta ocupación. Política de desarrollo de actividades turístico culturales y de ocio.
Actividades recreativas, culturales y deportivas.	Jardinero. Albañil.	Sector/ocupación consolidado con comportamiento estable. Política de desarrollo de infraestructuras. Pol. de desarrollo de actividades turístico culturales y de ocio.

Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional 1998

**Castilla y León:**

**Ávila.**

En la actualidad existen cinco empresas de trabajo temporal autorizadas por el Ministerio de Trabajo que gestionan gran parte de las necesidades de mano de obra de los empresarios en Ávila. En cualquier caso y según se desprende de varios estudios realizados en la provincia, existe aún cierta reticencia por parte de los empresarios en acudir a este tipo de empresas para que actúen como nexo con la fuerza de trabajo. Son principalmente las empresas del sector servicios las más receptivas a este tipo de fórmulas. Suelen demandar empleos administrativos, comerciales con escasa descripción del perfil ocupacional concreto.

El INEM por su parte se encarga de gestionar principalmente demandas en el campo de la construcción, siendo el puesto de albañil el más requerido. En Ávila, las bolsas de trabajo son escasas y están gestionadas en la actualidad por organismos de la administración. La ocupación más demandada fue la de mozo y jardinero dentro del sector servicios.

En el futuro se espera incrementar la actividad dentro del turismo y la hostelería debido al auge de la actividad que se está produciendo. También se prevé una expansión moderada en analistas de sistemas debido a los cambios en la organización del trabajo e incorporación de nuevas tecnologías en las empresas locales.

## **Burgos.**

Las demandas más solicitadas dentro de la provincia de Burgos recogidas de la prensa local y con la técnica documental son las siguientes:

<b>Ocupación</b>	<b>Actividad económica</b>
Camarero.	Hostelería.
Empleado admvo. Comercial.	Actividades diversas de servicios profesionales.
Cocinero.	Hostelería.
Dependiente de comercio.	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos, motocicletas, ciclomotores, reparación de efectos personales y enseres domésticos.
Mecánico mantenimiento y reparación de automoción.	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustibles para vehículos de motor.
Peón industrias manufactureras.	Otras actividades empresariales.
Vendedor.	Comercio al por menor.
Secretario administrativo.	Actividades diversas e servicios personales.
Economista.	Actividades diversas e servicios personales.

*Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional 1998*

En cuanto a la futura tendencia ocupacional, se han seleccionado las ocupaciones que están implicadas en actividades relevantes en el ámbito local por su volumen de contratación actual y previsiones sucesivas, por actividad económica y ocupación concreta. Serían las reflejadas en el cuadro que sigue.

Actividades Económicas con mayor nivel de empleo, causas y ocupaciones a las que afecta		
Actividades económicas	Causas de selección	Ocupaciones
<b>Sector Industria</b>		
Productos metálicos y maquinaria. Industria de productos alimenticios y bebidas. Fabricación de productos de caucho y materias plásticas y otras industrias manufactureras.	Importante aportación de estas actividades al VAB industrial Entre las tres actividades absorben un importante número de empleos en la industria burgalesa.	Soldador por arco eléctrico. Montador grandes estructuras metálicas. Peón industria alimentación. Peón de la industria manufacturera.
<b>Sector Servicios</b>		
Comercio.	Implantación de grandes superficies comerciales. Políticas específicas de fomento de empleo.	Dependiente de comercio. Dependiente de alimentación. Cajero. Dependiente de grandes superficies.
Hostelería.	Auge de actividad económica que engloba a estas ocupaciones. Creación, ampliación y modernización de empresas.	Camarero. Cocinero. Técnico en empresas y actividades turísticas.

Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional 1998

## León.

En la prensa, las ofertas de empleo que aparecen con mayor frecuencia son aquellas más difíciles de cubrir por las entidades gestoras de empleo, debido a que ofrecen trabajos de comisión en muchos casos y contratos mercantiles más que laborales.

En León como en el resto de las provincias estudiadas, el mayor número de demandas se produce en trabajos de baja cualificación (peonajes, ayudantes etc). La escasez de empleo de mayor profesionalidad está en consonancia con la atonía de los principales indicadores económicos de la provincia. El puesto de vendedor resulta el más demandado seguido de los comerciales, albañil y camarero. Se buscan trabajadores preferentemente jóvenes y sin titulación superior, excepto en el caso de requerir visitantes médicos donde la edad se eleva hasta los 40 años.

Cabe señalar que durante los últimos años la provincia de León ha pasado por un proceso de reconversión de los sectores de producción tradicionales (agricultura y minería) que ha supuesto una importante pérdida de actividad y empleo, sin que hasta el momento hayan aparecido actividades alternativas que absorban el empleo perdido o creen nuevos puestos. Por ello no podemos hablar de actividades en expansión alta. Hay algunos como la construcción y el comercio que mantienen los niveles de actividad y empleo. Otros presentan una expansión moderada (actividades financieras, industria química y servicios sociales). Las que más posibilidad tienen de alcanzar cierto desarrollo son el turismo y la hostelería, industrias alimenticias y explotación forestal.

### **Palencia.**

La prospección realizada sobre los anuncios de prensa arroja la cifra de 43 puestos demandados por este medio. La característica más llamativa en estos anuncios es la ambigüedad y la indefinición en lo que se refiere a los datos de la empresa, sobre todo a la actividad económica. En más de un 70% los puestos demandados se aglutinan en torno al área comercial (vendedores, delegados comerciales, técnico o agente comercial y personal de seguros).

En cuanto a los requisitos, el más frecuente es el de “experiencia en ocupaciones afines”, seguido de “vehículo propio” sobre todo cuando se dirige a trabajadores autónomos. La disponibilidad y dedicación exclusiva son exigidas en dos ocasiones, mientras que “iniciativa y vocación comercial” lo son en 4 y 3 ocasiones respectivamente. Otro requisito es “buena presencia” (6 ocasiones) y “residencia en la zona” (5 ocasiones).

En lo que se refiere a la titulación académica, en 6 ocasiones se exige titulación superior o media. Son los casos de delegado comercial, consultor administrativo o coordinador de control de calidad. Al margen de estas exigencias concretas de titulación aparecen las de nivel cultural medio / alto.

Según el Observatorio Ocupacional, en la provincia de Palencia no se detectan actividades y por lo tanto ocupaciones de las que se pueda decir que presentan una tendencia de expansión alta. Sólo cabe hablar de expansión moderada en: Industrias alimenticias (operador envasador, técnico de mantenimiento y reparación eléctrica) Construcción (albañil y soldador) Administración pública (agente de turismo rural) y Hostelería (camarero y cocinero).

### **Salamanca.**

Respecto a las futuras posibles tendencias en empleo, el Observatorio Ocupacional destaca para la provincia de Salamanca: empleado administrativo general, cocinero y camarero, dependiente de comercio, trabajador forestal, encofrador, chacinero y conductor de camión.

Las ocupaciones más ofertadas se muestran en el siguiente cuadro:

Ocupaciones más ofertadas durante 1997			
Ocupación	Total contratos 1996	Total contratos 1997	Actividad económica con mayor incidencia 1997
Peón de la construcción.	3.876	5.648	Construcción 58,71%
Personal limpieza de oficina.	3.292	4.871	Otras actividades empresariales 3,43%
Camareros y barman.	3.264	4.186	Hostelería 49,23%
Albañiles y manposteros.	3.530	3.484	Construcción 81, 88%
Dependientes de comercio.	2.448	3.080	Comercio al menor 62,07%
Peones industrias manufactureras.	2.091	3.037	Otras actividades empresariales 49,72%
Taquígrafos y mecanógrafos.	2.487	2.719	Otras actividades empresariales 20,44%

Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional 1998

### Segovia.

Los anuncios que aparecen tanto en prensa como en radio hacen referencia, una vez más, a ocupaciones de baja o escasa cualificación para su desarrollo como peón en general, empleada del hogar o pastores. Son muy escasos los anuncios de ocupaciones con un mayor nivel de cualificación, prevaleciendo 3 ocupaciones sobre las demás: auxiliar administrativo, vendedor en general y camionero.

La prensa y la radio son medios poco utilizados por las empresas para dar a conocer sus necesidades de trabajadores.

Las bolsas de trabajo de los organismos de la administración central y autonómica, colegios profesionales y centros de ocupación tienen la peculiaridad de la temporalidad de las contrataciones, dándose principalmente en la época estival. Las ocupaciones preponderantes son: personal de limpieza en general, mozos, auxiliar de clínica y enfermero. Los trabajadores suelen ser contratados con contratos de interinidad para sustituir las vacaciones o bajas de los titulares de los puestos de trabajo.

Desde su andadura, las empresas de trabajo temporal han captado un gran número de trabajadores con una intervención en el mercado laboral local muy considerable. Las empresas suelen recurrir a ellas en caso de urgente necesidad, para cubrir puestos de trabajo que son básicos en el proceso de producción o en puestos en los que se requiere una elevada cualificación profesional.

Del análisis y estudio de las ocupaciones y actividades más representativas con tendencia de expansión alta en la región se deduce lo siguiente:

Actividades	Denominación	Causas
Construcción.	Albañil. Escayolista. Fontanero. Electricista.	Auge del sector por el sector por el incremento de obras públicas y de proliferación de viviendas de protección oficial.
Hostelería.	Cocinero. Camarero. Animador turístico.	El subsector de la hostelería es el que mayor número de puesto de trabajo genera y del mayor volumen dentro del sector servicios que ocupa a un 56,7.
Actividades sanitarias.	Auxiliar de clínica. Enfermero en general.	Incremento espectacular en el número de contratos. Aumento contratos de 1995 a 1996 un 116%.

Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional 1998

## **Soria.**

En líneas generales Soria sigue la tendencia regional arriba señalada por el resto de las provincias de la región. Durante el año 1997 y con objeto de conocer las tendencias y necesidades de formación se analizaron los sectores de la hostelería y la construcción. Los resultados indicaban un mantenimiento de la actividad para los próximos años. Las ocupaciones de camarero y cocinero presentaban necesidades formativas no muy especificadas. Los resultados de las empresas constructoras fueron parecidos a las hosteleras. La ocupación de albañil presentaba en teoría las mayores necesidades formativas tanto para acceder al mercado de trabajo como para mantener el puesto de los que ya están trabajando.

## **Valladolid.**

En la agricultura, las labores de limpieza de montes han generado la mayor demanda en la región. Con respecto a la ganadería, el objetivo es incrementar el número de explotaciones y los puestos de veterinarios y personal de ayuda han notado el incremento.

La industria no ha crecido en la provincia de forma significativa ni por lo tanto sus puestos asociados. La mayoría de los contratos del sector los generó la industria agroalimentaria, seguida de la metalurgia (construcción de maquinaria), la industria de la confección y la madera y sus derivados.

La construcción ha aumentado sus actividad en los últimos años y así mismo las demandas de puestos para el sector. El 17,3% de los trabajos generados en Valladolid provenían de este sector.

El sector servicios tiene una gran importancia en Valladolid, además, la Junta se ha marcado el objetivo de incrementar un 20% el número de empleados en el sector turístico de Castilla y León (turismo de congresos, turismo verde o de casas forestales prioritariamente). Los datos recogen el buen momento del turismo con un incremento en el número de viajeros y de pernoctaciones. Así, los datos sobre el transporte han mejorado y los apuestos asociados se han mantenido e incluso incrementado puntualmente (se ha puesto en marcha la remodelación del aeropuerto de la capital).

La actividad de correos y telecomunicaciones tiene entre sus planes la instalación de un centro de investigación y desarrollo por parte de la compañía Telefónica, en principio por traslado, y la ampliación del centro de comunicaciones de Airtel.

### **Zamora.**

Las ocupaciones que han registrado el mayor número de ofertas en la provincia de Zamora han sido: peón en la industria alimentaria, albañil, mozo de almacén, empleado administrativo, empleado comercial y personal de limpieza. En cuanto al perfil de trabajador demandado, se requería escasa formación y cierta experiencia (sin especificar en la mayoría de los casos).

Las fuentes de las que se han extraído los datos son, una vez más, la prensa provincial, las bolsas de empleo, las empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación.

En cuanto a las actividades económicas con tendencia al alza en la provincia y sus ocupaciones asociadas tenemos según el Observatorio Ocupacional:

Actividades económicas con incidencia alta: causas y ocupaciones más afectadas		
Actividades	Ocupaciones	Causas
Hostelería.	Cocinero general. Camarero.	Políticas de desarrollo de actividades turístico culturales y de ocio.
Actividades sanitarias, veterinarias y Servicios sociales.	Médico general. Auxiliar de enfermería hospitalaria general. Enfermera general. Empleado administrativo.	Desarrollo de políticas sociales de carácter asistencial.
Actividades diversas de servicios sanitarios.	Peluquero unisex.	Profesión bien remunerada Profesión prestigiosa.

*Fuente: Tendencia de las ocupaciones y necesidades de formación. Observatorio Ocupacional 1998*

Según se desprende de los datos presentados, la mayor parte de las demandas de empleo en ambas Comunidades se dirigen hacia lo que a lo largo del estudio hemos denominado trabajo de “segunda” o aquel que no implica formación académica ni posibilita una estrategia laboral planificada. Paradójicamente, los trabajadores que desempeñan estos trabajos son los más susceptibles que quedar en situaciones de desempleo y los más fácilmente reemplazables. La actual flexibilidad laboral permite su contratación en función de las necesidades concretas coyunturales o de las previsiones de futuro.

Las Comunidades Autónomas de Castilla y León y Castilla-La Mancha, se encuadran dentro de la dinámica descrita para el resto del país donde la edad, la formación y el sexo son variables discriminatorias de la posición dentro del mercado laboral. Sin embargo y a la vista de los datos anteriormente expuestos, cabe señalar lo reducido y rígido de las demandas laborales analizadas. El acceso a puestos especializados es probablemente una labor más personalizada y dependiente del núcleo relacional inmediato. El escaso dinamismo demandante contribuye a la vulnerabilidad del trabajador de las regiones analizadas limitando sus expectativas y dificultando la planificación estratégica de la trayectoria laboral, uno de los principales requisitos del trabajador de cara a su seguridad / estabilidad en el mercado laboral.

En cualquier caso resulta significativo señalar como incluso para puestos supuestamente poco cualificados se pide o requiere experiencia y formación, para acceder y mantener el puesto.

**4.3. La oferta de trabajadores en Castilla-La Mancha y Castilla y León:  
identificación de los colectivos más vulnerables.**

Con el fin de un más profundo conocimiento de la compleja realidad de la oferta de mano de obra en la actualidad dentro de las comunidades objeto de nuestro estudio, nos hemos basado en su propio testimonio directo. La recogida y análisis del discurso libremente producido a través de técnicas de naturaleza cualitativa nos permite un mejor entendimiento tanto de su posición estructural como de sus actuales motivaciones emocionales.

Esta información resulta imprescindible a la hora de un correcto diagnóstico y posterior análisis de colectivos vulnerables en el mercado laboral.

Comenzaremos señalando la visión que tiene del mercado de trabajo por parte de los colectivos sujetos de nuestro estudio. Responde a una doble perspectiva: por una parte la experiencia personal (derivada de la propia realidad vivida dentro del mismo) y por otra la visión social, como parte de un grupo más amplio, basada en el desequilibrio enfrentado de fuerzas supuestamente desiguales.

Ambas coinciden en dibujar un panorama potencialmente hostil y tendente a infravalorar los derechos y necesidades de los trabajadores frente a los intereses de la demanda de fuerza de trabajo (empresas).

Bien es verdad que la visión varía según la posición que se ocupa dentro del mercado (principalmente si se está “dentro” o “fuera” de la actividad remunerada), en líneas generales se caracteriza por la rigidez y la falta de comprensión acerca de las realidades/habilidades personales.

El mercado de trabajo tiende a catalogar a la oferta de trabajo de una manera poco diferenciada y a clasificarla en grandes apartados dentro de los cuales resulta difícil distinguirse como individuo concreto.

En la mayoría de los casos como hemos visto, las necesidades de los empresarios no hacen excesivas distinciones y buscan/ demandan un trabajador poco especializado encaminado a los denominados trabajos de “segunda” (mozos, albañiles, personal de limpieza) o hacia trabajadores con perfiles muy concretos y que sobresalgan del grupo aunque para ello elaboren perfiles casi inexistentes.

Como hemos señalado al inicio de la presente investigación, el denominador común de nuestra muestra consiste en la vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Sin embargo, según sea la ubicación concreta del individuo dentro del mercado se articulan diferentes discursos y posicionamiento. Esta tendencia se ve reforzada por parte de los trabajadores al relacionarse en el mercado laboral desde tres posiciones básicas:

- a) Activos precarios (desde “dentro”): Grupo 2
- b) Parados recientes ( “fronterizos”): Grupo 1
- c) Parados de larga duración (desde “fuera”): Senun 40

Para todos ellos el mercado se regula basándose en los intereses de la parte contratante quedando el trabajador desprotegido y vulnerable todo él por mero hecho de serlo. Esta sensación se acentúa cuando la autopercepción de las limitaciones crece. De este modo, la visión del mercado de trabajo se tilda de negatividad y pesimismo a medida que aumenta el tiempo durante el cual se ha buscado empleo.

Sin embargo el consenso de la muestra sobre la desigualdad estructural del mercado laboral se manifiesta de diferente manera según la actual ubicación dentro del sistema laboral: los individuos activos (visión desde “dentro”) resultan los más analíticos y motivados. Sus demandas y expectativas (como tendremos ocasión de ver) se encaminan hacia mejoras coyunturales tendentes a dignificar y optimizar sus actuales condiciones laborales. Su percepción del mercado de trabajo resulta la más firme y menos “estresante” incorporando una visión global de las partes en conflicto. El grupo formado por los parados recientes resulta más inestable detectándose una doble naturaleza dentro del discurso. No sin cierta tensión convive el deseo de alcanzar el objetivo con el desaliento que provoca el mercado laboral. Las personas sometidas a un desempleo de larga duración mantienen la visión más negativa del mercado laboral (desde “fuera”) especialmente si han sido excluidos del mismo después de largos períodos de actividad. En estos casos la sensación de hostilidad y desajuste entre los agentes implicados se acentúa.

La supuesta regulación estatal a través de organismos oficiales (encabezados por el INEM) no cumple las expectativas deseadas, ni como árbitro, ni como canalizador de oferta y demanda de mano de obra. Se percibe deslegitimado en sus funciones.

Los tradicionales agentes intermediarios o nexos entre oferta y demanda son vistos, en la actualidad, como poco eficaces y obsoletos (INEM) o directamente explotadores y abusivos (Empresas de Trabajo Temporal). Ofrecen un tipo de trabajo poco atractivo y no incitan a la movilidad/dinamismo laboral.

La otra vía clásica de acceder a las demandas de empleo la constituyen el envío personal de currículum y la posterior entrevista de trabajo. Se le reconoce escasa efectividad, de hecho según a que puesto se aspire, la elaboración de un currículum personal adecuado resulta conflictiva y desconcertante ante la escasa información discriminatoria sobre las necesidades concretas de la demanda.

En cualquier caso, el acceso al puesto de trabajo suele realizarse a través de contactos de personales o relacionales con el entorno inmediato. El hecho de realizar el estudio en ciudades de “donde todo el mundo se conoce” no parece favorecer las oportunidades de empleo. La proximidad con Madrid parece eclipsar las posibles oportunidades laborales interesantes.

Los cambios del mercado laboral descritos afectan a los diferentes grupos sociales en dos niveles interrelacionados. En un primer plano tendríamos al trabajador que desea acceder a lo que, hasta ahora, consideraba un derecho y una obligación (que no un privilegio): el trabajo, social y económicamente remunerado. Y en segundo término, nos encontramos con el sujeto como parte de un grupo más amplio, con unas variables sociodemográficas que tienden a agruparlo dentro de determinados colectivos, como por ejemplo: “trabajadores de cuello blanco/azul”, colectivo de minusválidos, mayores de 40 años o cualquier otro tipo de clasificación operativa. Todos ellos comparten una realidad común que determina, o cuanto menos condiciona, sus relaciones sociales y laborales.

Para una mejor identificación del colectivo social al que nos vamos a aproximar, en primer lugar atenderemos a lo que hemos dado en llamar variables de índole racional, principalmente por la facilidad intrínseca de las mismas para ser detectadas y medidas. A continuación nos detendremos en las variables de naturaleza emocional que, como hemos ido adelantando a lo largo del presente informe, juegan un papel igualmente decisivo a la hora de determinar la vulnerabilidad ante el mercado laboral.

**Variables racionales:**

**a) El sexo.**

La tasa de paro femenino ha sido siempre mayor que la masculina. A mediados de la década de los sesenta, cuando el desempleo no era todavía un problema importante en nuestro país, las mujeres ya participaban moderadamente en el mercado de trabajo (27%).

En aquella época, aunque en términos absolutos el número de varones en paro superaba al de mujeres, sin embargo la incidencia del desempleo era casi igual para ambos sexos (en torno al 5%). En 1989 la cifra de mujeres desempleadas superó por primera vez a la de los varones y en 1997, la tasa de paro femenina (28%) casi duplica a la masculina (16%). Ya en 1998 es exactamente el doble.

Además, la mujer se percibe a si misma en una situación de limitación a la hora de enfrentarse al mercado de trabajo. Estas limitaciones emergen sobre todo cuando asume su rol de esposa y madre. La actual división de las responsabilidades y tareas domésticas no resulta igualitaria ni equitativa entre los dos sexos. No es el momento de señalar las circunstancias que han propiciado la actual distribución social pero el sexismo del mercado laboral parece ser una realidad que pocos trabajadores ponen en duda.

Únicamente el grupo compuesto por hombres jóvenes activos vulnerables dentro del mercado laboral apelaba a la coyuntura individual por encima de la idiosincrasia del colectivo femenino, anteponiendo las circunstancias económicas al sexo del trabajador.

**b) La edad.**

Que nuestra sociedad sobrevolara la juventud como un bien en sí mismo resulta evidente observando simplemente los principales anuncios o reclamos publicitarios. Esta tendencia se puede observar también dentro del mercado laboral. En esta ocasión, semejante preferencia resulta explicable desde el momento en que se percibe al trabajador joven como un bien rentable y potencial optimizador de la inversión formativa. La carrera laboral de un joven es más larga y cualquier beneficio que se incorpore dentro de la misma tiene perspectivas de mayor rentabilidad.

A esto hay que añadir la supuesta mayor flexibilidad de los jóvenes sumado a una mayor determinación y ganas por “labrarse un futuro”. Tradicionalmente la mano de obra joven disponible podía estar más o menos cualificada, pero carecía de la experiencia y madurez derivada de la juventud. Como solía decirse: “la experiencia es un grado”. Sin embargo, en un entorno tan cambiante como el mercado laboral en la actualidad, la experiencia concreta en un puesto carece de valor cuando el puesto mismo desaparece. Por otra parte, al carecer de esa “experiencia” y estar todavía en actitud de aprendizaje, el joven resulta más apropiado para los nuevos tipos de contratos “en prácticas” o “de formación”.

Según la perspectiva del target objeto de nuestro estudio, ese supuesto aprendizaje en el puesto acaba convirtiéndose en una explotación laboral encubierta.

Generalmente la etapa de juventud coincide con la ausencia de cargas o responsabilidades familiares, factor que posibilita la aceptación de unas compensaciones económicas menores a las mínimas imprescindibles del “cabeza de familia”.

Independientemente de la valoración dentro del mercado laboral del factor edad, hay que señalar la diferencia actitudinal detectada dentro de la muestra según la edad. Aunque no determine directamente la vulnerabilidad de un colectivo, sí incrementa la inseguridad y desprotección frente al actual mercado laboral. Inconscientemente se tiene la necesidad de compensar la juventud con otros recursos no siempre disponibles en el lógico intento por resultar competitivo.

Cabe señalar que la vulnerabilidad asociada a la edad tendería a reducirse manteniendo ciertos contactos con el mercado de trabajo, aún permaneciendo laboralmente activo, procurando permanecer al tanto de las últimas demandas laborales dentro de un contexto no amenazante.

Así pues queremos apuntar que la mejor manera de sondear el mercado laboral es dentro del mismo, antes de que se convierta en un marco de difícil acceso, enrevesado y hostil.

### **c) Formación.**

Comenzaremos distinguiendo entre formación académica y cualificación o experiencia laboral. Resulta inexacto afirmar que a mayor formación menor vulnerabilidad frente al mercado laboral. Acaba siendo más estimable la cualificación adecuada al puesto concreto que la mera licenciatura universitaria (especialmente en la rama de humanidades).

La desconexión sistema educativo mercado laboral resulta patente en todos los niveles independientemente del tipo de trabajo al que se aspire. Es más, la sobrecualificación se cita como un inconveniente, si el puesto no la requiere, ya que puede generar frustración personal e inadaptación a largo plazo.

El acceso a la formación adecuada que facilite la incorporación al mercado laboral resulta una cuestión de difícil solución. Se barajan como posibles fuentes formativas: la educación reglada (sistema educativo estatal) o la propia empresa.

En cuanto a la posible compensación formativa regulada por el INEM se aprecia carente de valor y tendente a “entretener” al parado más que a procure una verdadera adecuación a un puesto real. La paradoja se presenta cuando se pretende acceder a un trabajo (considerado “de primera”) que requiere experiencia y una cualificación concreta y no se sabe donde conseguir ni lo uno ni lo otro. Al único trabajo al que se accede es a aquel que no requiere apenas experiencia ni formación (trabajo “de segunda”)

**d) Variable económica / clase social subjetiva.**

Se trata de una variable que no determina directamente la vulnerabilidad frente al mercado de trabajo, sin embargo sí suele condicionar la actitud con que se encara el mismo. Una presión económica derivada de cargas familiares o escasa disponibilidad de recursos dentro del entorno inmediato presiona al trabajador hacia una situación de dependencia frente a las ofertas de empleo, obligándole, en ocasiones, a incorporarse al mercado laboral en unas condiciones que, a posteriori, si condicionaran su futura vulnerabilidad: trabajos “de segunda” fácilmente reemplazables, poco estables o estructurados y sin ventajas derivadas del puesto

**Variables emocionales:**

**a) La confianza personal / autoestima.**

Esta variable está estrechamente condicionada por las variables racionales antes expuestas. Resulta evidente que un trabajador joven, bien formado y sin cargas familiares que le agobien, en circunstancias normales, tendrá más probabilidades de tener una actitud segura, positiva y confiada frente al mercado laboral. Por el contrario, una mujer mayor, expuesta a largos períodos de desempleo y con escasa cualificación verá menoscabada su autoconfianza y la actitud frente al mercado de trabajo presentará claros signos de debilidad y vulnerabilidad. Lo cierto es que más allá de los casos o ejemplos extremos, la autoestima, en última instancia, depende del individuo mismo.

En los últimos tiempos se han extendido diversos cursos centrados en este concepto y amparados en la misma filosofía de partida: antes que el empresario, el primero que debe de creer y confiar en uno mismo es el propio trabajador. Se trata de una actitud clave a la hora de posicionarse ante el mercado laboral y una importante variable discriminatoria frente al resto de trabajadores a la búsqueda de empleo.

Dentro del target objeto de estudio, los mayores niveles de autoestima se detectaron en el grupo de jóvenes activos, seguido de los parados recientes y por último, tendríamos a los parados mayores de 40 años. Y es que uno de los factores que favorecen la autoestima es, sin duda, el participar de manera activa en un empleo remunerado económica y socialmente (estar “dentro”). En oposición, encontrarse “fuera” después de haber participado en el mercado laboral merma de manera importante la confianza y coloca al trabajador en una situación de “exclusión culpabilizadora”.

A pesar del consenso existente sobre la importancia de este concepto, en los últimos tiempos se ha detectado cierto abuso del mismo que puede acabar desvirtuando los esfuerzos externos encaminados a su supuesta recuperación.

**b) Flexibilidad / asertividad.**

Se trata de la disponibilidad personal para adaptarse a un entorno cambiante como es el mercado laboral en la actualidad. Esa disponibilidad ha de realizarse con una actitud positiva y tolerante tendente a optimizar al máximo las oportunidades y experiencias derivadas del desempeño del puesto concreto. La experiencia recogida con los participantes de nuestro estudio apunta a un concepto equivoco susceptible de ser usado de forma abusiva por parte del empresario.

En cualquier caso, existe plena coincidencia en que las épocas de horarios rígidos y tareas muy determinadas a largo plazo pasaron a la historia, al menos dentro de los empleos denominados “de primera”, principal aspiración de nuestro target. Hoy día, la flexibilidad equivale a una predisposición positiva por parte del trabajador a cambio de un puesto con tareas no repetitivas que contribuya a la realización del individuo como tal.

**c) Madurez.**

Capacidad para conocer, asumir, abarcar y relacionar las circunstancias (laborales o no) desde una perspectiva amplia. Suele ser un concepto que se relaciona de manera directa con la edad y la experiencia vital. Se trata de una variable que cada día cobra más importancia dentro del mercado laboral, especialmente en los denominados trabajos “de primera”.

Las nuevas formas de producción racionalizada de la empresa japonesa se inician olvidando las viejas formas jerárquicas de mandos y sustituyéndolas por equipos multidisciplinares que trabajan conjuntamente en los puntos de producción.

Las empresas están llegando a la conclusión de que mediante la inclusión de todos y cada uno de los afectados en la etapas de diseño, se pueden reducir los costes estructurales del mismo. La noción de mejora continua es el elemento fundamental considerado como clave del éxito de los métodos de producción japoneses.

Esta nueva ingeniería empresarial está muy ligada a las variables que hemos denominado como flexibilidad y madurez, atributos cada vez más apreciados y discriminatorios, eficaces “vacunas” contra la vulnerabilidad dentro del mercado laboral.

#### **d) Ambición / aspiraciones a logros laborales.**

Entendemos por ambición el deseo de mejorar dentro del mercado de trabajo y de disponer de una carrera laboral estructurada de amplio techo. Esta posibilidad la ofrecen, en la actualidad, los trabajos considerados “de primera” que, como hemos tenido ocasión de ver, son los más escasos y los de más difícil acceso. Dentro de nuestra muestra, “el deseo de superarse a uno mismo” está presente en prácticamente todos los participantes, aunque generalmente se trate de eso, de un deseo o aspiración, más que de una oportunidad real y cotidiana. Estrechamente ligada a la ya mencionada autoestima, esta variable emocional se detecta con mayor intensidad dentro de los colectivos activos en la actualidad, mientras que los excluidos del mercado laboral fijan su prioridad en lo más inmediato: acceder a un empleo digno, posponiendo las ambiciones personales y laborales a un segundo momento.

## **5. PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS DE CASTILLA-LA MANCHA Y CASTILLA Y LEÓN ANTE LOS COLECTIVOS VULNERABLES AL MERCADO LABORAL.**

El estudio se ha realizado mediante entrevistas telefónicas asistidas por un sistema CATI a una muestra de 100 empresas seleccionadas aleatoriamente sobre diferentes sectores económicos que componen el tejido industrial de las dos comunidades. Se ha tenido en cuenta la variable número de empleados de las empresas a la hora de confeccionar la muestra.

El objetivo principal del estudio es realizar un análisis de la situación actual por la que pasan determinados colectivos sociales de cara a los cambios demandados por el mercado laboral. Mas concretamente se analizará, por una parte las valoraciones de los puestos y factores considerados por las empresas para la contratación laboral, y por otra la recepción por parte de las empresas de los siguientes colectivos representativos de la sociedad actual: personas de 45 años o más, mujeres casadas con hijos, mujeres casadas sin hijos y jóvenes con baja formación.

Las entrevistas han sido dirigidas a los responsables de Recursos Humanos y/o Formación en aquellas empresas que contaban con dichos cargos, y a los Gerentes o Directivos de las empresas que carecen de los mismos. Se realizaron 50 entrevistas en Castilla y León y otras tantas en Castilla-La Mancha.

### ***Distribución de las empresas consultadas por número de empleados***

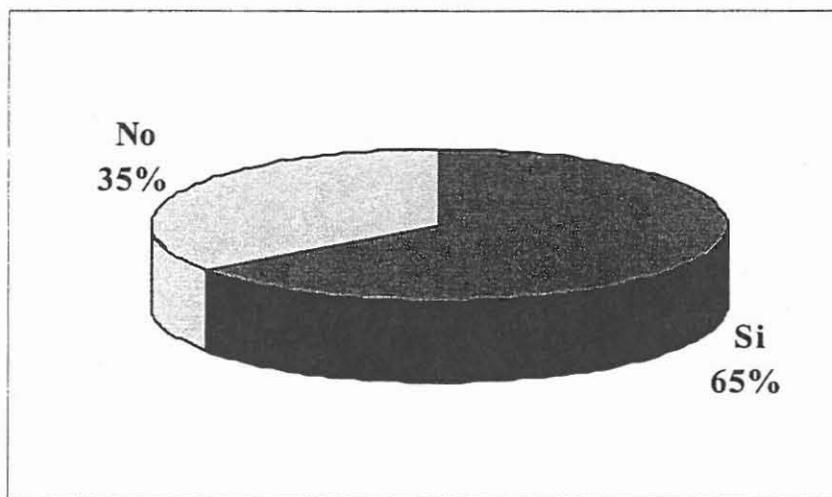
<b>Número de empleados</b>	<b>Total de empresas</b>	<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>Castilla y León</b>
Hasta 25 empleados	37%	36%	38%
De 26 a 50 empleados	34%	24%	34%
Más de 50 empleados	29%	30%	28%

*Fuente: Encuesta EOI 1999*

**5.1. Perspectivas de creación de empleo en las empresas de Castilla-La Mancha y Castilla y León.**

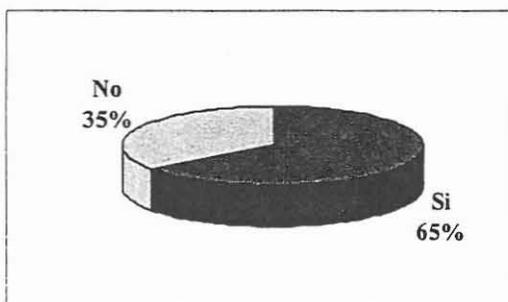
Con el objeto de contar con información de la opinión de las empresas sobre el crecimiento esperado en el negocio, realizamos una pregunta acerca de la necesidad en crear puestos de trabajo.

***Creación de puestos de trabajo en las empresas (porcentajes globales)***



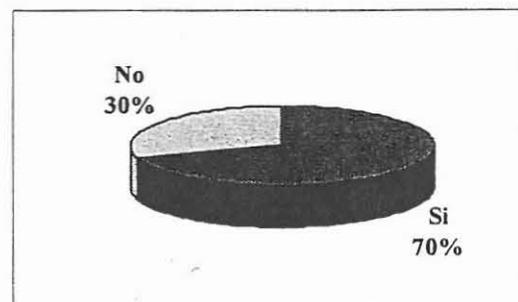
*Fuente: Encuesta EOI 1999*

***Castilla-La Mancha***



*Fuente: Encuesta EOI*

***Castilla y León***



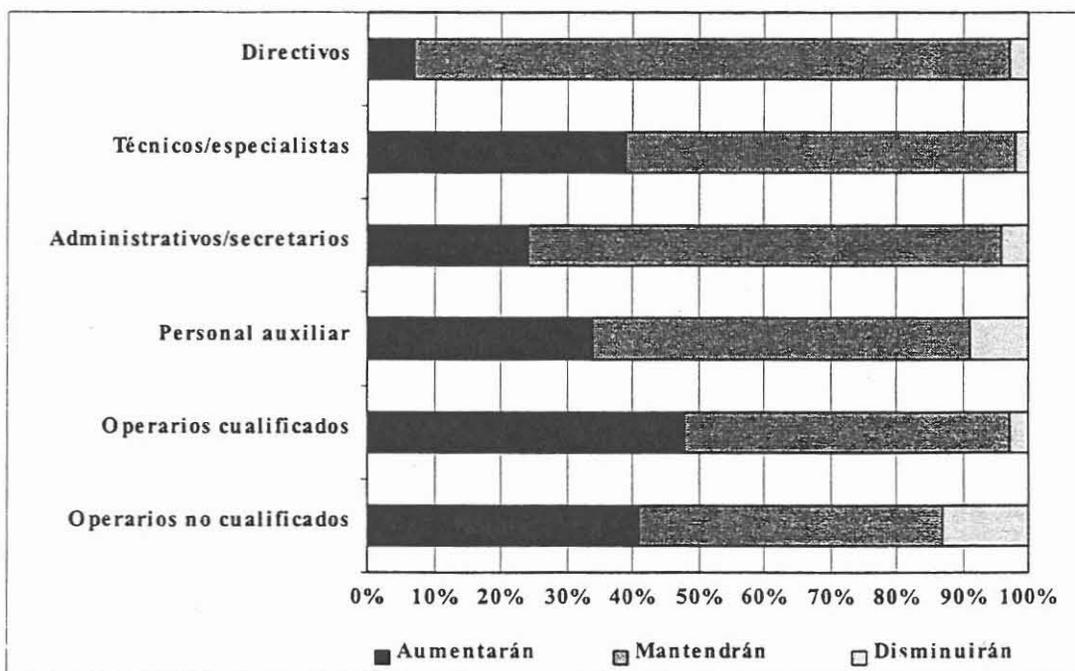
*Fuente: Encuesta EOI*

La situación mejora con respecto a los años anteriores, así casi dos terceras partes opinan que sus empresas van a crear puestos de trabajo en los próximos años, destacando Castilla y León con un 70% de empresas contestando afirmativamente.

***Expectativas de creación de empleo por categorías profesionales  
(porcentajes globales)***

	Disminuirán	Mantendrán	Aumentarán
Directivos	3%	90%	7%
Técnicos/especialistas	2%	59%	39%
Administrativos/secretarios	4%	72%	24%
Personal auxiliar	9%	57%	34%
Operarios cualificados	3%	49%	48%
Operarios no cualificados	13%	46%	41%

Fuente: Encuesta EOI 1999



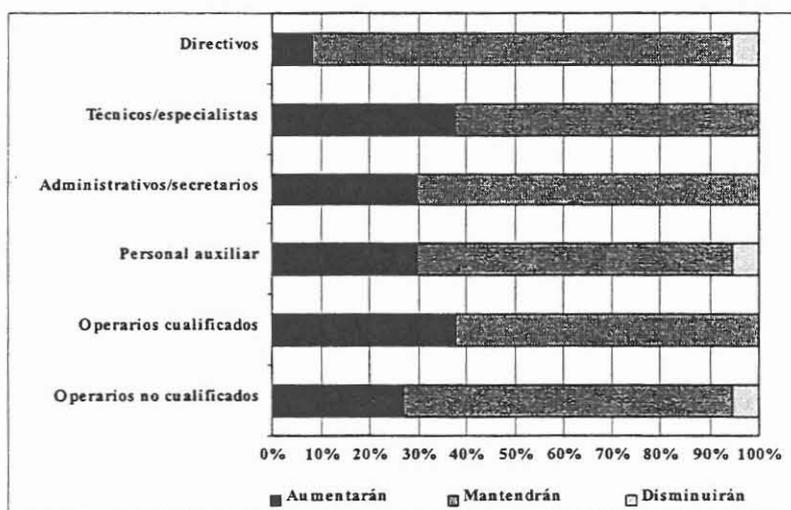
Fuente: Encuesta EOI 1999

Por categorías profesionales cabe destacar que los mayores aumentos de personal corresponden a los operarios, tanto cualificados como no cualificados. En un principio esta opinión de las empresas castellanas no correspondería con la opinión generalizada de mayor aumento en los niveles técnicos por el factor del avance tecnológico.

Sin entrar en contradicción con la afirmación anterior, los empresarios piensan que la categoría más baja correspondiente a los operarios no cualificados, es la que perderá más puestos de trabajo con un 13%. A su vez en la categoría de técnicos especialistas, las expectativas de creación de empleo en los próximos años es alta, al situarse en un 39%.

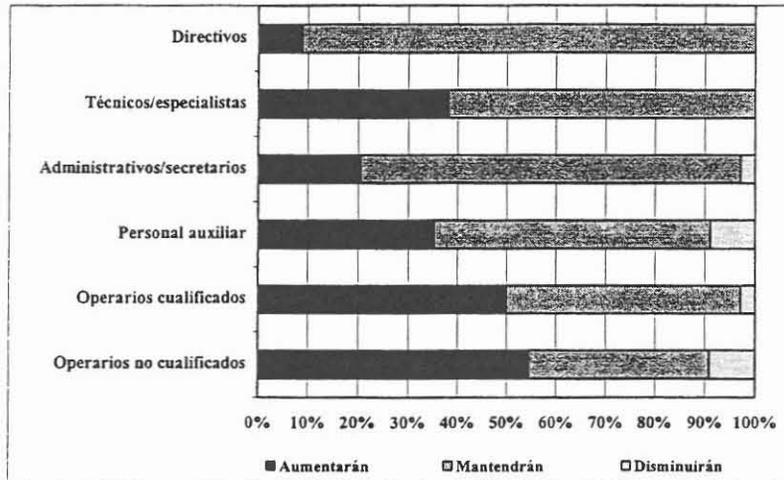
*Expectativas de creación de empleo por categorías profesionales según el tamaño de la empresa (porcentajes)*

*Empresas hasta 25 trabajadores*



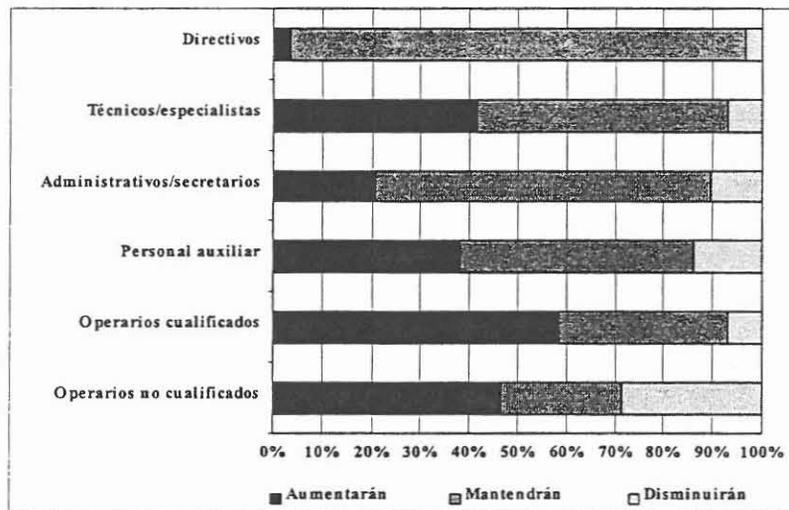
Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de 26 a 50 trabajadores*



Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de más de 50 trabajadores*



Fuente: Encuesta EOI 1999

Por tamaño de las empresas, las pequeñas apuntan un aumento de los técnicos/especialistas y operarios cualificados. Incluso en estas dos categorías ninguna de las empresas consultadas opinan que se produzca una disminución en cuanto al número de empleados.

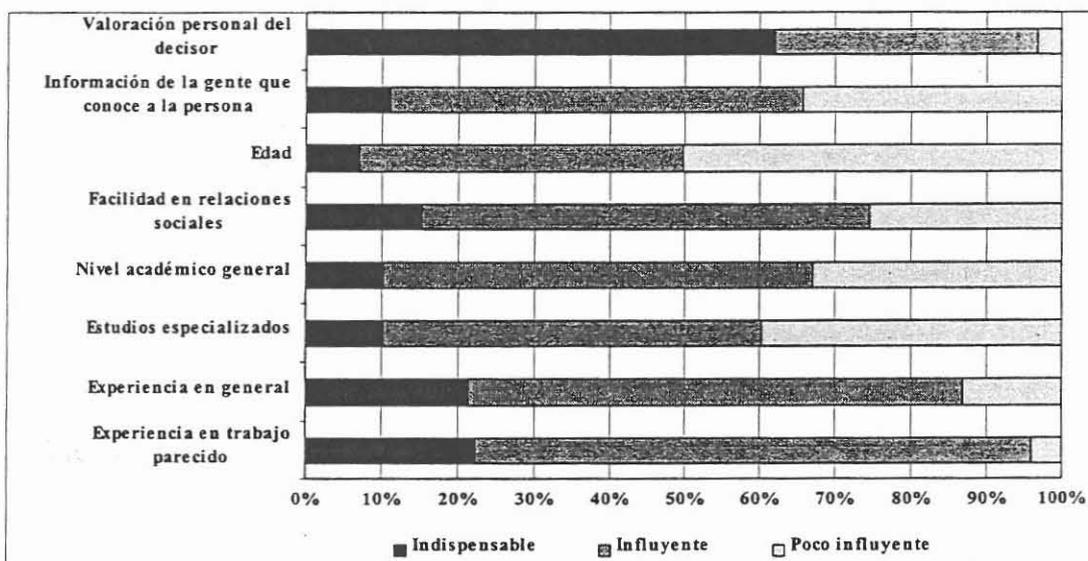
Las empresas que cuentan de 26 a 50 trabajadores, el aumento se produce en el colectivo de operarios cualificados y no cualificados. A su vez casi un 10% de estas empresas piensan que disminuirá la mano de obra en los no cualificados.

En lo que respecta a las empresas de mayor tamaño, las expectativas de creación de empleo se centran en la categorías de operarios cualificados, con una previsión cercana al 60%.

**5.2. Valoración de los diferentes factores para conseguir empleo.**

*Valoración de los diferentes factores a la hora de conseguir empleo  
(porcentajes globales)*

	Indispensable	Influyente	Poco influyente
Valoración personal del decisor	60%	34%	3%
Información de la gente que conoce a la persona	11%	54%	34%
Edad	7%	42%	49%
Facilidad en relaciones sociales	15%	58%	25%
Nivel académico general	10%	55%	32%
Estudios especializados	10%	49%	39%
Experiencia en general	21%	64%	13%
Experiencia en trabajo parecido	22%	73%	4%



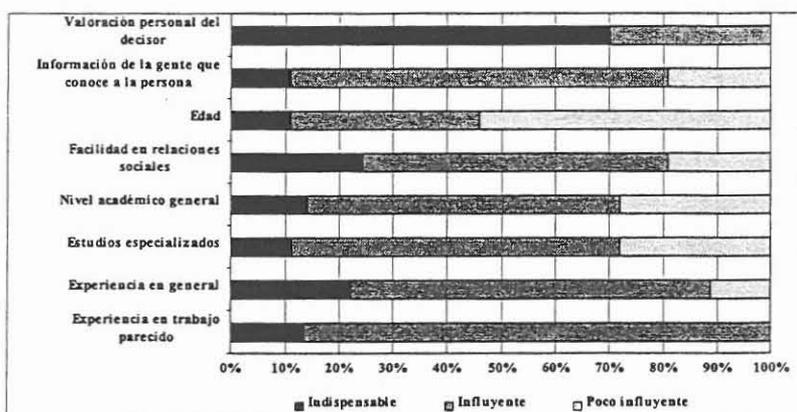
Fuente: Encuesta EOI 1999

La entrevista realizada por la empresa, junto con las pruebas que te efectúe la misma, son los factores determinantes a la hora de conseguir un puesto de trabajo. La opinión de la persona que te evalúa es el factor más determinante para conseguir empleo con más de un 60%.

La edad es el factor menos valorado por las empresas castellanas para aspirar a un puesto, al menos formalmente, aunque el 42% de las encuestadas opinan que influye en la decisión final. Este dato debe situarse teniendo en cuenta la carga subjetiva tradicional en las respuestas que supone el infravalorar este factor, así como en otras ocasiones, la escasa cualificación requerida o la especificidad de un determinado puesto no exijan de este condicionante.

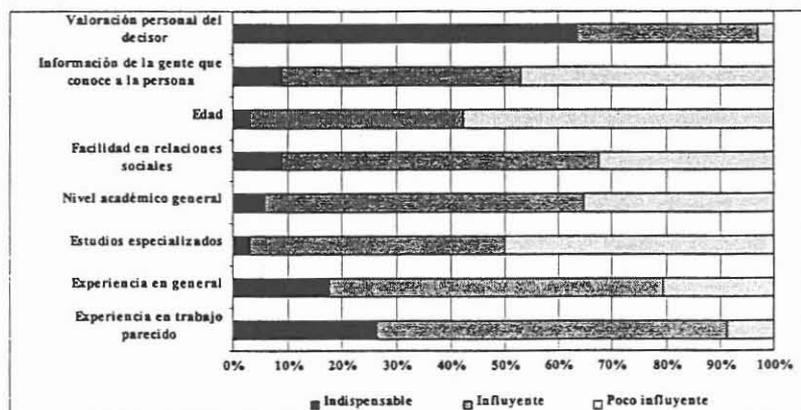
**Valoración de los diferentes factores a la hora de solicitar empleo según el tamaño de las empresas (porcentajes)**

*Empresas hasta 25 trabajadores*



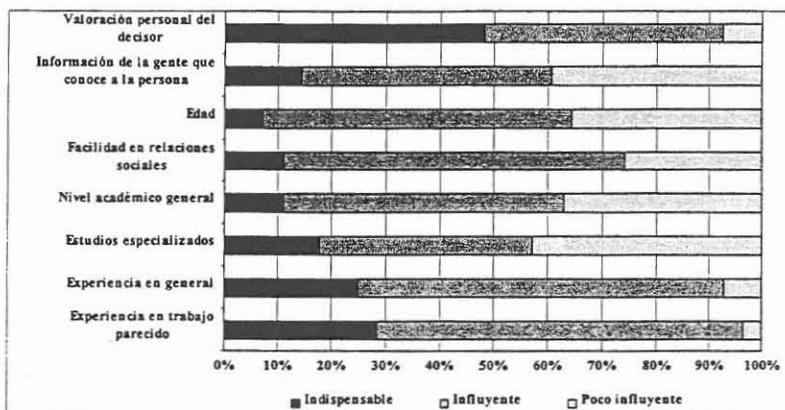
Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de 26 hasta 50 trabajadores*



Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de más de 50 trabajadores*

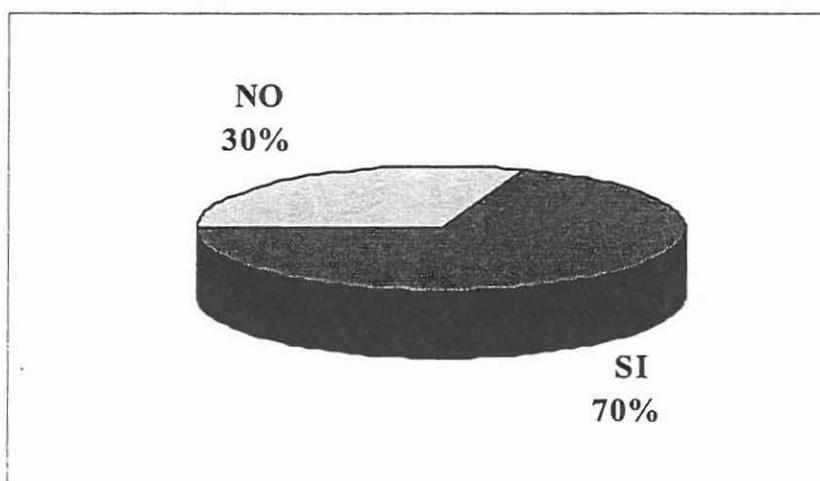


Fuente: Encuesta EOI 1999

En función del tamaño de las empresas se observa que a medida que aumenta el número de empleados en las mismas, la valoración personal del decisor adquiere menor importancia, así las empresas más pequeñas llegan al 70%, en las medianas es el 63% y en las empresas con más de 50 trabajadores, este factor no alcanza el 50% de valoración indispensable a la hora de conseguir empleo.

### **5.3. Formación en las empresas de Castilla-La Mancha y Castilla y León**

#### ***Empresas que proporcionan formación interna o externa a sus empleados***



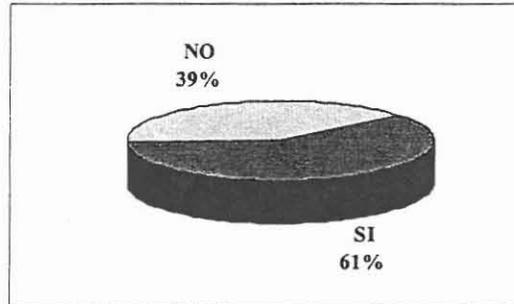
*Fuente: Encuesta EOI 1999*

Por las respuestas de las empresas consultadas, tanto en las de Castilla-La Mancha como en las de Castilla y León, se deduce que proporcionan un alto nivel de formación a sus empleados.

En función del número de empleados, son las empresas pequeñas las que menos formación proporcionan, únicamente un 39% de las empresas consultadas, como se observa en los cuadros que siguen.

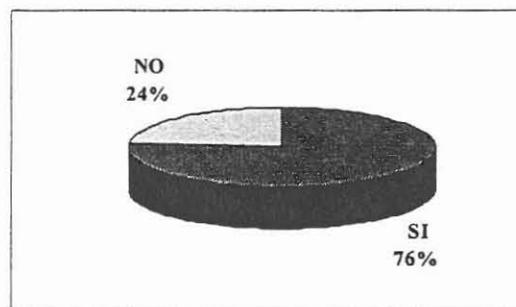
***Empresas que proporcionan formación interna o externa  
a sus empleados según tamaño de la empresa***

*Empresas hasta 25 trabajadores*



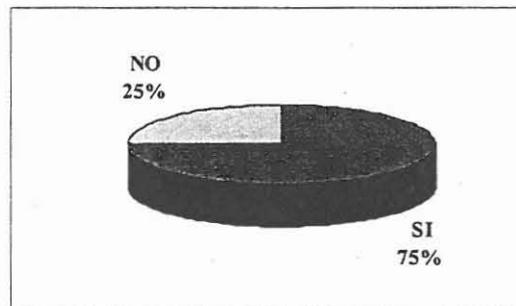
Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de 26 a 50 empleados*



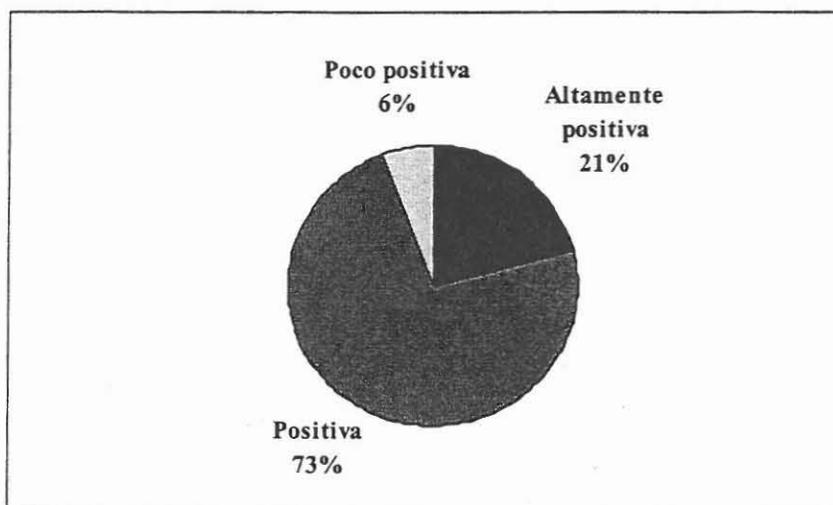
Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de más de 50 trabajadores*



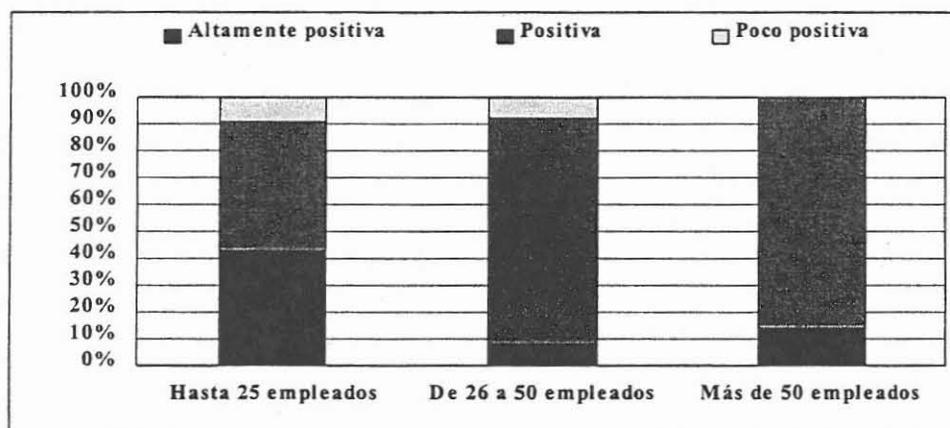
Fuente: Encuesta EOI 1999

**Resultado de la inversión en formación por parte de las empresas  
(porcentajes globales)**



Fuente: Encuesta EOI 1999

**Resultado de la inversión en formación según tamaño de las empresas**



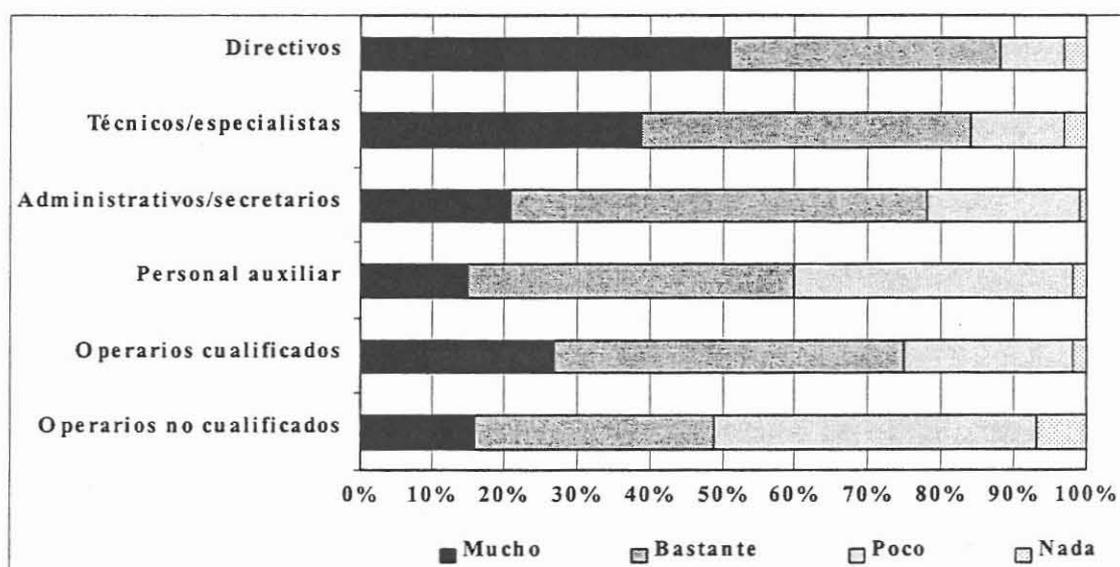
Fuente: Encuesta EOI 1999

Paradójicamente son las empresas pequeñas las más satisfechas en cuanto al resultado de la inversión realizada en formación, siendo las que en menor medida realizan formación en las empresas. Todas las empresas con más de 50 empleados, manifiestan que la formación realizada en sus empresas ha sido positiva.

**Valoración de la formación según categorías profesionales (porcentajes globales)**

	Mucho	Bastante	Poco	Nada
Directivos	51%	37%	9%	3%
Técnicos/especialistas	39%	45%	13%	3%
Administrativos/secretarios	21%	57%	21%	1%
Personal auxiliar	15%	45%	38%	2%
Operarios cualificados	27%	48%	23%	2%
Operarios no cualificados	16%	33%	44%	7%

Fuente: Encuesta EOI 1999

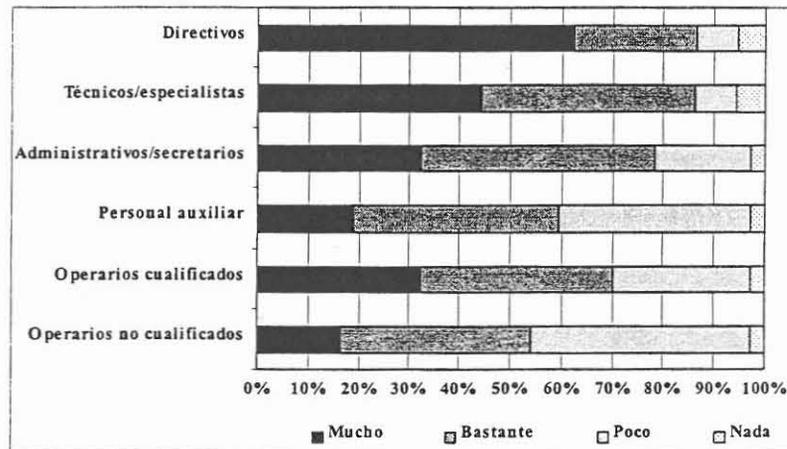


Fuente: Encuesta EOI 1999

La formación que más valorada por los empresarios castellanos es la referida al nivel directivo y de técnico especialista, coincidente con la mayor cualificación de los puestos. No obstante en el resto de categorías profesionales la formación resultaba bastante valorada salvo a nivel de operario no cualificado y de personal auxiliar.

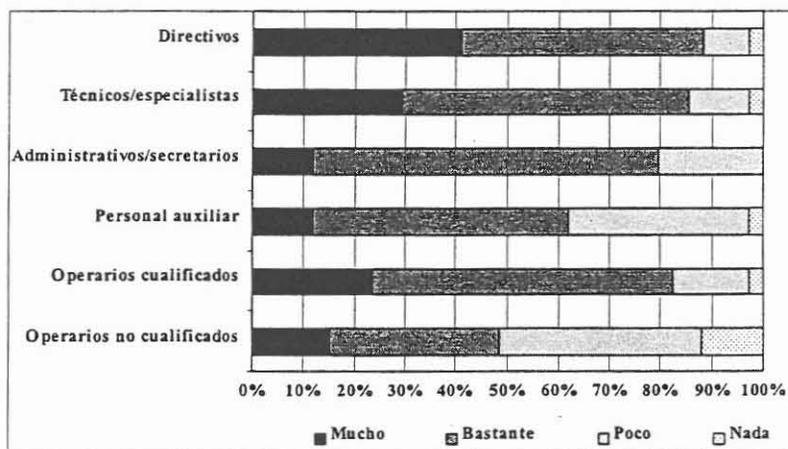
**Valoración de la formación según categorías profesionales  
por tamaño de la empresa**

*Empresas hasta 25 trabajadores*



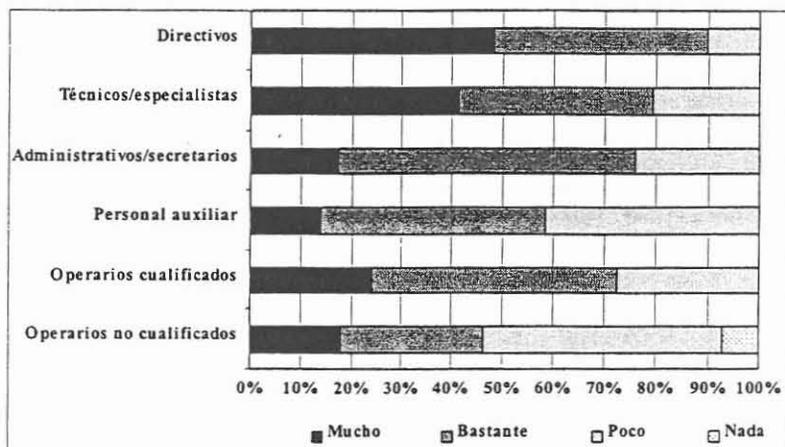
Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de 26 a 50 trabajadores*



Fuente: Encuesta EOI 1999

*Empresas de más de 50 trabajadores*

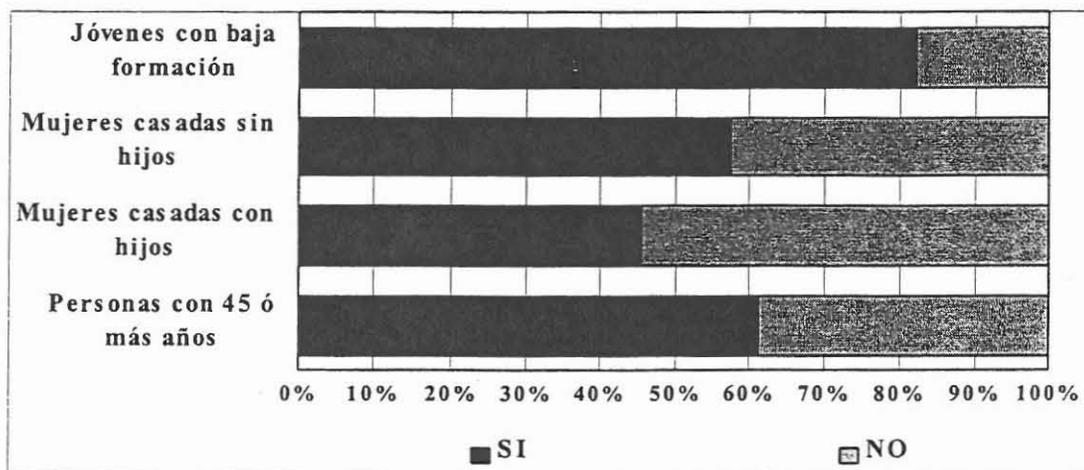


Fuente: Encuesta EOI 1999

No se aprecian diferencias significativas en el comportamiento entre las empresas dependiendo del número de empleados ante la valoración de la formación realizada por sus trabajadores según categorías profesionales.

**5.4. Demandas de empleo de colectivos más vulnerables al mercado laboral**

*Demandas de empleo por colectivos (porcentajes globales)*



Fuente: Encuesta EOI 1999

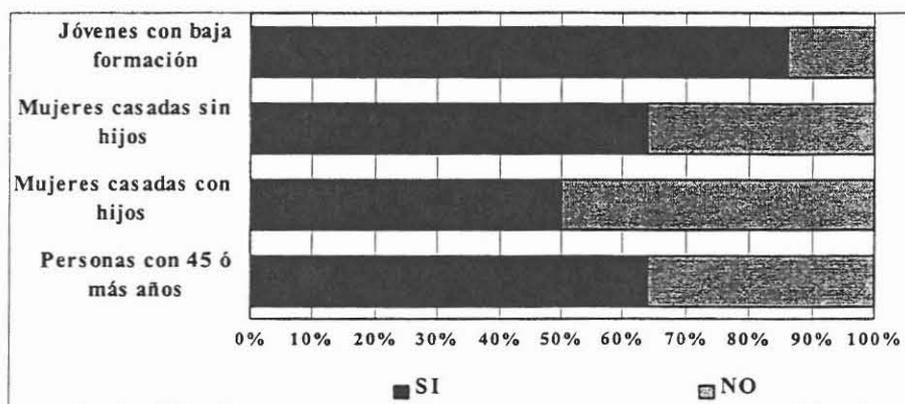
De los colectivos analizados, son las mujeres casadas con hijos las que menos demandan empleo en las empresas analizadas, tanto en Castilla y León como en Castilla-La Mancha. Este comportamiento resulta lógico y en consonancia con el conjunto nacional.

Es destacable que el 60% de las demandas de empleo en las dos castillas se produzca en el colectivo de personas con 45 o más años, esto quiere decir que el número de desempleados es considerablemente alto.

El colectivo con más demanda de empleo es el de jóvenes con baja formación, al ser también el más numeroso.

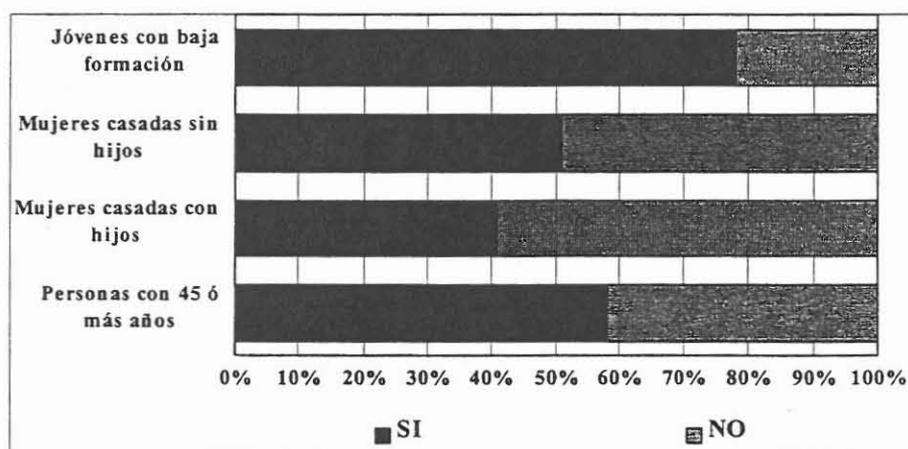
En cuanto a la demanda por colectivos en cada una de las Comunidades Autónomas es la que sigue:

*Castilla-La Mancha*



Fuente: Encuesta EOI 1999

*Castilla y León*

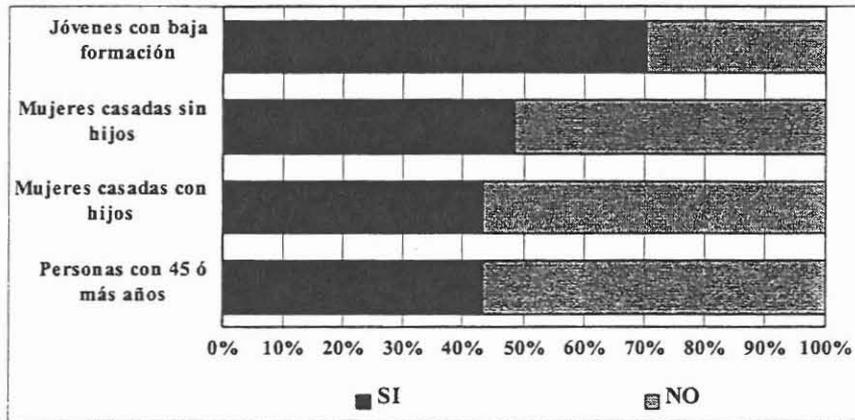


Fuente: Encuesta EOI 1999

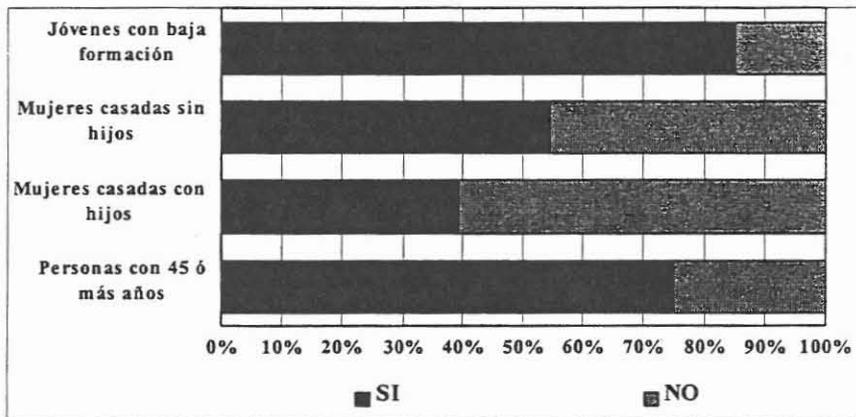
En cuanto a la situación de las demandas de los colectivos vulnerables analizados en función del tamaño de las empresas, es el colectivo de los mayores de 45 años los que acuden en mayor proporción a las empresas medianas y grandes para demandar empleo, tal y como se desprende de los cuadros que siguen.

***Demandas de empleo por colectivos en función del tamaño de la empresa***

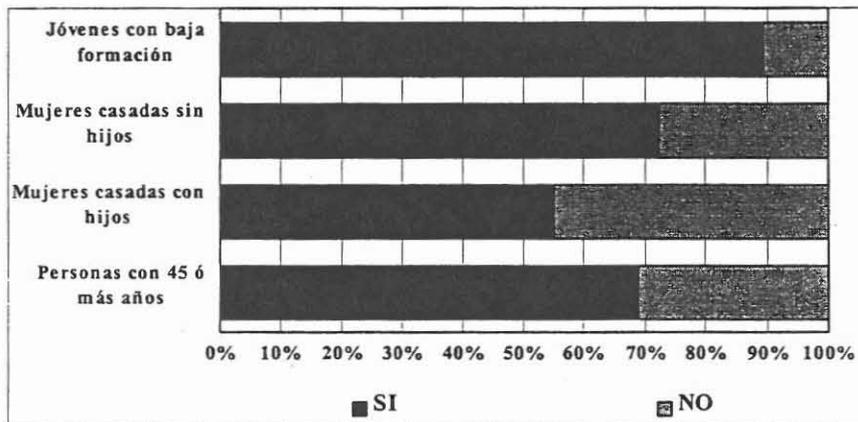
*Empresas de hasta 25 trabajadores*



*Empresas de 26 a 50 trabajadores*



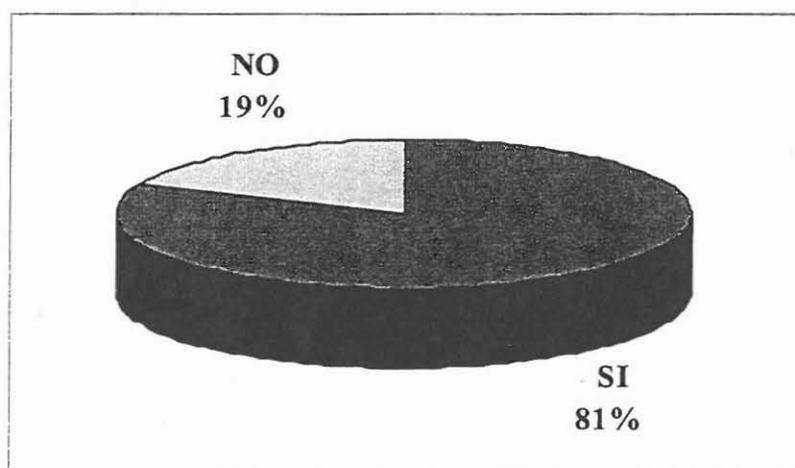
*Empresas de más de 50 trabajadores*



Fuente: Encuesta EOI 1999

**5.5. Nivel de colocación de los colectivos vulnerables al mercado laboral en las empresas de Castilla-La Mancha y Castilla y León**

***Empleo actual de colectivos vulnerables en las empresas.***

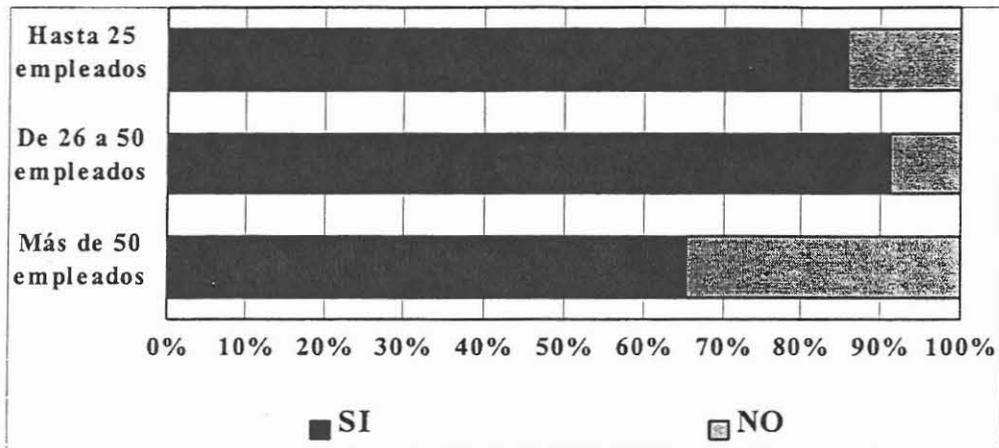


*Fuente: Encuesta EOI 1999*

De los cuatro colectivos vulnerables analizados y demandantes de empleo, las empresas castellanas contratan al 81% de ellos.

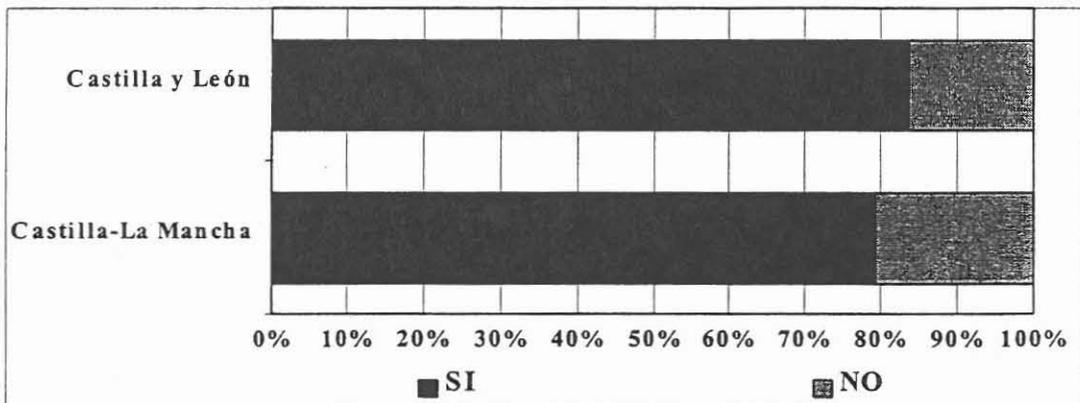
Según el tamaño de la empresa, las pequeñas y medianas son las que proporcionan mayor número de empleo a los cuatro colectivos analizados. El comportamiento de las empresas de las dos Comunidades Autónomas es similar en cuanto a la proporción de contrataciones efectuadas.

**Empleo actual de colectivos vulnerables al mercado laboral por tamaño de las empresas**



Fuente: Encuesta EOI 1999

**Empleo actual de colectivos vulnerables al mercado laboral según Comunidades Autónomas**



Fuente: Encuesta EOI 1999

Las **principales razones manifestadas por las empresas para emplear a los colectivos vulnerables al mercado laboral** son las siguientes:

- Por adecuación al puesto sin tener en cuenta la edad
- Empleo de jóvenes con el objetivo de formarlos
- Por necesidades de producción
- Por incentivos: beneficios fiscales y de Seguridad Social
- Por ser personas de confianza
- Por ser puestos temporales o rotativos
- Necesidad de trabajadores experimentados
- Cubrir bajas: sustitución de trabajadores jubilados
- Por la dificultad de encontrar trabajadores para puestos específicos
- No necesidad de especialización para el puesto

Por otra parte, las **principales razones por las que no se emplearon estos colectivos**:

- Falta de formación
- No ser preciso aumentar la plantilla
- No ajustarse al puesto a cubrir

## **6. ANÁLISIS DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES A LOS CAMBIOS DEL MERCADO LABORAL.**

### **6.1. Introducción.**

España y las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha y Castilla y León comparten la mayoría de las características que hemos ido describiendo, en el caso español quizá, más agudizadas ya que, como es sabido, tenemos una de las tasas más elevadas de paro del mundo desarrollado. El que la gravedad de la situación no haya originado tensiones sociales superiores a las de los países de nuestro entorno se debe, probablemente, a una multiplicidad de factores.

En primer lugar culturales, haciendo que el núcleo de familia acoja al trabajador en paro tanto si se trata de una persona que no ve lejana la edad de jubilación, como de un joven que no ha encontrado todavía su puesto de trabajo o que se ve cíclicamente aceptado y expulsado del mercado laboral. Sociales en segundo término: cobertura educativa, sanitaria, seguro de desempleo etc. Este factor supone sin duda un importante colchón que tenderá, sin embargo a disminuir, dada la obligada necesidad de reducir el déficit público. Como tercer elemento no podemos olvidar la existencia en España y en las Comunidades Autónomas objeto de nuestro estudio, de un relativamente importante grado de economía sumergida. Son numerosas las actividades productivas, sobre todo de servicios, que generan cierta renta y no quedan recogidas en las estadísticas.

Buena parte de los análisis referidos al caso español se centran en la década de los 80, época especialmente adecuada para estudiar la relación entre tecnología y cambios en el mercado laboral, ya que del año 80 al 85 se destruyen gran cantidad de puestos de trabajo por la crisis económica, mientras que del 85 al 90 el empleo crece con la recuperación de la actividad.

Es también muy adecuada porque en aquella época se produce un cambio en la legislación que regula el mercado laboral, introduciéndose por ejemplo la contratación temporal, pudiéndose, además, comparar la situación antes de la entrada en la Unión Europea en 1986 y después de esa fecha.

La reforma del mercado de trabajo continúa con posterioridad en los años 93 y 94, incrementándose las modalidades de contratos, permitiendo la operatividad de intermediarios en el mercado (autorización de empresas de trabajo temporal) y modificando igualmente el proceso de negociación colectiva, la protección de los desempleados, etc. La polémica sigue todavía viva en la actualidad. En sintonía con lo que ocurre en otros países, se demanda, por parte de distintos colectivos, una mayor liberalización del mercado de trabajo, por entender que la eliminación de trabas y rigideces produce más bien daño en la contratación de nuevos trabajadores. Los sindicatos no comparten esta visión, entendiéndolo que la facilidad y la disminución del coste del despido, principal elemento de discusión, contribuiría a aumentar el paro.

En España se produce un incremento de los empleos más cualificados y una disminución de los menos cualificados, de forma tal que los primeros representan más del 40% del total de los ocupados. Durante la década de los 80 el peso de los trabajadores del sector servicios crece, en detrimento de los trabajadores del sector manufacturero y en ambos, los trabajadores de “cuello azul” experimentan un descenso, particularmente aquellos situados en puestos de baja cualificación, mientras que los incrementos del empleo que se producen se dan en trabajadores de “cuello blanco”.

Las marcadas diferencias entre sectores y regiones son también una constante en España, si bien, como en otros países, la resultante sobre el empleo global de los distintos efectos que operan en un sentido y en otro no es fácilmente determinable.

Los sectores económicos que en nuestro país han sido estudiados con mayor profundidad (el financiero y el de automoción). Los cambios organizativos descritos en las páginas anteriores se hayan aquí también presentes, de la misma forma que se detectan nuevas patologías laborales. Aquellas propias de los modelos tecnológicos anteriores (auditivas, dermatológicas, pulmonares, enfermedades de la columna) van a ser sustituidas por las relacionadas por las actuales innovaciones tecnológicas (estrés, problemas psicológicos, tales como depresiones y alcoholismo, visuales y cardiovasculares).

Las nuevas condiciones laborales (a saber: incremento de la polivalencia de los trabajadores, movilidad geográfica y funcional, flexibilidad de la jornada, redistribución ligada cada vez más a la responsabilidad y la productividad) contribuyen a la dislocación de un sistema de relaciones laborales anteriormente basado en una fuerza de trabajo homogénea y en una negociación colectiva realizada por los sindicatos implantados en las empresas del sector.

Frente a este panorama puede resultar restrictivo hablar de colectivos sociales más vulnerables que otros en el mercado laboral. Hasta el momento parece haber quedado clara la idea de que con el nuevo marco de relaciones laborales, el trabajo, su valor asociado y su solidez estructural ya no están aseguradas prácticamente para nadie. Ese cambio de mentalidad dentro de la oferta de mano de obra es una de las principales transformaciones que se están produciendo en estos momentos. Sin embargo, sería cuanto menos inexacto pretender que todos los trabajadores o colectivos sociales cuentan con los mismos recursos o ventajas a la hora de enfrentarse al cambiante mercado laboral.

La supuesta vulnerabilidad es una condición que responde a variables de índole objetiva y subjetiva. Con esto queremos decir que ciertamente se detectan colectivos que, de manera objetiva, serían susceptibles de acusar de forma negativa los cambios acontecidos en el mercado laboral, expresado en un argot próximo a la epidemiología, potenciales “grupos de riesgo”. Sin embargo, semejante clasificación cumple con un objetivo meramente instrumental ya que, como hemos venido señalando a lo largo de la presente investigación, el desempleo hoy día forma parte del empleo y los avances tecnológicos sumados a las nuevas estrategias organizativas empresariales hacen muy difícil “vacunar” de por vida al trabajador frente a esta nuevo “virus” llamado paro.

## **6.2. Autopercepción dentro de la estructura socio-laboral.**

El trabajador potencialmente vulnerable a los avances y transformaciones del mercado laboral cambia la percepción que de sí mismo tiene y del colectivo al que se adscribe según la posición que ocupe dentro del mercado de trabajo. La sensación de vulnerabilidad es común a todos los componentes de nuestra muestra, sin embargo, el hecho de encontrarse “dentro” o “fuera” de la actividad remunerada condiciona, no sólo la autopercepción laboral, sino también la visión que se tienen acerca de las distintas dinámicas laborales.

Para los activos, la vulnerabilidad es un factor intrínseco del mercado laboral al que, de alguna manera, hay que acostumbrarse sin menoscabo de sus propios recursos racionales o emocionales. Desde “dentro”, prevalece la intención de continuar contribuyendo de manera activa e ir adaptándose a los futuros cambios y transformaciones. Se trataría de una actitud flexible, tolerante y positiva, cuyo principal objetivo consiste en la adaptación al cambiante entorno laboral. En este proceso de adaptación, en ocasiones, se detecta un importante componente de renuncia personal por el simple hecho de conservar el propio empleo

Perversamente la vulnerabilidad puede aumentar de manera proporcional al nivel de exigencia laboral del trabajador. El equilibrio entre la vocación personal y la trayectoria laboral resulta exigente e inestable. No siempre se cuenta con los recursos personales suficientes para encarar el mercado laboral en una actitud de exigencia. Frecuentemente, las preferencias personales quedan relegadas al enfrentarse a las demandas reales del mercado laboral.

En cualquier caso, el estar trabajando en la actualidad amplía la percepción de sí mismo y la visión del mercado laboral. La vulnerabilidad se vive como condición estructural más que como una consecuencia de la trayectoria/currículum personal.

Para el colectivo que acaba de ser excluido del mercado de trabajo, la variable edad juega un papel determinante. Los jóvenes perciben la vulnerabilidad de manera semejante al colectivo de los activos laborales: un componente más dentro de las reglas del juego laboral, una variable estructural a asumir.

Sin embargo, para las personas de más edad (y en especial las mujeres) la vulnerabilidad se autopercibe como crónica a su realidad personal como trabajador. Este hecho tienen importante consecuencias negativas en lo que venimos llamando variables emocionales, tan importantes, por otra parte, a la hora de disminuir la vulnerabilidad laboral.

El discurso abandona la serenidad para tornarse más reivindicativo y obsesivo. El miedo como síntoma de vulnerabilidad laboral se incrementa claramente con la edad, resultando inversamente proporcional al nivel de formación / especialización. Desde este punto de vista, la variable sexo resultaría con menor peso específico para la autopercepción de vulnerabilidad.

Sin duda la autopercepción más negativa, casi dramática, se detecta dentro del colectivo de no activos mayores de 40 años. En este caso el factor determinante de la edad se vive como traba insalvable de cara a la reinserción en el mercado laboral. Estos trabajadores se sienten excluidos por causas estructurales (fusiones de empresas, falta de reciclaje laboral...) y, en la mayoría de los casos, inesperadas.

De alguna manera la desprotección y percepción de entorno hostil atribuida al mercado laboral cobra, en este colectivo, una especial relevancia. Se detecta una fuerte sensación de fracaso personal y laboral. El tiempo y el esfuerzo desplegado en los años de actividad laboral no se ven reconocidos ni valorados. Emerge el sentimiento de fraude laboral y de fracaso personal, menoscabando de manera importante lo que denominamos variables emocionales.

A esto hay que sumar una coyuntura personal y familiar incapaz de asumir la nueva situación de desempleo. Por estos motivos, la autopercepción de vulnerabilidad se “contagia” del plano laboral al personal, colocando a muchos trabajadores de este colectivo al borde de la marginación social sin señales aparentes que lo indiquen.

Esta perspectiva desde “fuera” del mercado laboral resulta más difícil de corregir por las citadas complicaciones derivadas a posteriori. Eran colectivos vulnerables y quedaron excluidos del empleo, y en la actualidad, la reincorporación resulta doblemente ardua. El desarrollo tecnológico, con la incorporación de nuevas herramientas laborales, unido a la fusión de empresas con la consiguiente regulación de plantilla son las principales causas que colocaron a este grupo social en situación de manifiesta vulnerabilidad, acentuando su desconfianza hacia el entorno, las instituciones y cayendo en el aislamiento social y personal. Resulta muy reveladora la negativa de los miembros de la asociación independiente de parados mayores de 40 años (Senun 40) a intervenir públicamente en medios de comunicación o a identificarse dentro de un entorno laboral.

Por último debe mencionarse la escasa disposición y espíritu colaborador detectado por parte de la mencionada asociación con el equipo investigador de encargado del trabajo de campo.

**6.3. Análisis de los principales frenos y motivaciones detectados en los colectivos vulnerables al desempleo.**

No todos los trabajadores tienen, lógicamente, las mismas motivaciones a la hora de buscar o conservar un trabajo. Analizando cada situación concreta encontramos que el planteamiento de partida y las dificultades que surgen no son las mismas para un joven universitario que para una madre de familia poco cualificada que ronda los cincuenta años.

Las jóvenes generaciones, educadas en modelos más competitivos, mejor preparadas y con un entorno laboral más exigente en todos los aspectos, tienen, sin duda, una actitud distinta ante el mundo laboral que la de sus padres.

La cuestión es que un trabajo no es sólo un sueldo, un jefe y una tarea que cumplir. Un trabajo es muchísimo más, y es aquí donde se encuentran la mayoría de las motivaciones para trabajar.

La motivación económica, esto es, el salario que se percibe, es probablemente el principal aliciente a la hora de desear y valorar un empleo. Lo cierto es que aunque no sea la única motivación, la mayoría de los mortales trabaja por dinero. A unos les permite sobrevivir y a otros les proporciona independencia, caprichos o una satisfacción que no conseguirían de otra forma. Y es que, a excepción del generoso esfuerzo del voluntariado y de la esclavitud de las faenas domésticas, todos los trabajos tienen, por definición, una compensación económica.

Cuando tenemos un empleo, nos comprometemos a desempeñar unas tareas específicas durante un tiempo concreto a cambio de una cantidad de dinero. El dinero que percibimos por un trabajo nos permite no sólo tener un determinado poder adquisitivo, cubrir unas necesidades o elevar nuestro nivel de vida, sino también ser valorados, por nosotros mismos y por los demás, por aquello que hacemos; es decir, el resultado de nuestro trabajo.

No hace falta decir que el sistema no es justo ni perfecto, y, así, no siempre gana más el que más vale y viceversa. Sin embargo, esta compensación que recibimos por nuestro trabajo supone un elemento fundamental dentro del esquema de la sociedad actual, que va más allá del simple intercambio de trabajo por dinero.

Recibir un dinero supone que alguien aprecia y valora tu trabajo, que nuestro tiempo, conocimientos y habilidades tienen un valor para quien nos paga, que disponemos de algo que puede ser apreciado y valorado en términos económicos.

Pero el dinero no sólo otorga la posibilidad de comer y vestirse. El dinero proporciona seguridad e independencia, elementos claves en la vida de cualquier persona. La mayoría de los componentes de nuestro target reconoce que la verdadera independencia y seguridad sólo se consiguen por uno mismo y pasa, queramos o no, por la independencia económica.

Además de las motivaciones económicas, el trabajo aporta una serie de elementos importantes para la evolución personal, la estabilidad, la seguridad y el equilibrio.

Lógicamente, la primera motivación para alguien que carece de trabajo es encontrar un empleo, lo más cercano posible a las expectativas creadas a través de su trayectoria laboral o currículum. Una vez dentro de la estructura laboral y percibiéndose como colectivo vulnerable al desempleo, la segunda motivación sería conservar el puesto y, dentro de lo posible, mejorar las condiciones de desempeño del mismo. Los trabajadores activos con empleo en precarias condiciones son los que de manera más efusiva demandan una dignidad en el desempeño de sus funciones.

En ocasiones se plantea la posibilidad de encontrar trabajo pero en condiciones muy estrictas, comparativamente peores a las de otros compañeros que desempeñan la misma función. Para los trabajadores en estas condiciones resulta muy difícil programar su estrategia laboral o personal viéndose obligados a restringir o posponer sus expectativas vitales. En este sentido, su posición en el mercado laboral actúa como freno en lo que sería un normal desarrollo individual.

En cualquier caso, una vez asumida la realidad dominante en la dinámica laboral, el trabajador tiende a aceptar y amoldarse a las circunstancias estructurales en que le ha tocado vivir. Uno de los principales frenos internos consiste en esa visión pasiva y de inferioridad estratégica con que el trabajador se enfrenta al mercado laboral. Como freno externo cabe destacar la aparente dificultad de acceso a los pertinentes cursos formativos que mantengan al trabajador al día y receptivo a la constante innovación tecnológica del mercado laboral. La eficacia de los mismos parece estar íntimamente relacionada con el promotor, reconociéndose cierta descompensación entre la actual oferta formativa y la demanda real del mercado laboral.

Aquí la variable edad, de nuevo, juega un importante papel discriminante a la hora de acceder a los cursos de promoción interna que desarrollan las empresas. Sólo como miembro de un colectivo vulnerable o directamente ya como desempleado, el trabajador puede disponer de un abanico de cursos de dudoso interés práctico o inaccesibles económicamente.

En líneas generales, el talante de nuestra muestra se presenta con marcados tintes pesimistas. Ante una motivación interna real surgen los frenos estructurales del mercado laboral que colocan al trabajador indefenso ante los cambios y transformaciones del sistema laboral. Sólo una profunda conciencia de la cambiante realidad del actual mercado puede proteger al trabajador de la flexibilidad imperante en nuestros días.

#### **6.4 Perfil de trabajador vulnerable vs. seguro en el mercado laboral de Castilla-La Mancha y Castilla y León.**

Atendiendo al trabajo de campo realizado en las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha y Castilla y León, podemos concluir que son escasas las diferencias significativas en cuanto a la estructura y dinámica de sendos mercados laborales. Los cambios y transformaciones que se están desarrollando en el mercado laboral global son de naturaleza tan profunda que afectan al trabajo como concepto y eclipsan las posibles diferencias de los mercados laborales locales. Sin embargo, a juicio de nuestros participantes, ambas regiones sí poseen ciertos rasgos comunes más o menos generalizables al resto del Estado español. Destacamos el elevado peso específico de la pequeña / mediana empresa y el progresivo desarrollo del sector servicios (el grueso de la demanda de este sector parece encaminarse principalmente hacia trabajadores jóvenes poco cualificados). A esto hay que añadir la percepción de escasa tradición “shumpeteriana” por parte de un empresario, más preocupado por los beneficios inmediatos que por la creación de riqueza duradera en la región.

El panorama descrito genera en el trabajador castellano y leonés una limitación de expectativas al percibir su mercado laboral como localista, restringido y pobre en oportunidades interesantes. La rígida adscripción a un entorno concreto sería la primera variable discriminatoria en cuanto a los perfiles trabajador vulnerable vs. seguro. En un mercado limitado por una pobre demanda es más complejo desarrollar una carrera laboral ajustada a un perfil “seguro”. El trabajo disponible no facilita el desarrollo de una carrera laboral estructurada y competitiva, ni motiva al trabajador en activo a mantenerse atento dentro del mercado laboral.

Basándose en lo anteriormente descrito y atendiendo tanto a las variables racionales como a las emocionales, podemos dibujar los siguientes perfiles de trabajadores:

- ***Trabajador vulnerable:***

Mayor de 30 años, activo en una ocupación poco especializada, desarrolla su actividad en una empresa de tamaño grande-mediano. No ha recibido curso de formación en los últimos años. Lleva tiempo desconectado del mercado laboral y no permanece al día en las últimas demandas de trabajo. La vulnerabilidad se incrementa considerablemente si además se trata de una mujer casada en disposición de tener hijos o los tiene todavía pequeños y su marido trabaja en la actualidad.

En cuanto a las variables emocionales, como hemos visto, la falta de flexibilidad repercute negativamente así como unos escasos niveles de autoestima. Estrechamente ligado al primer factor nos encontramos la ambición o el aspirar a logros laborales. Un trabajador poco motivado e inseguro de sus habilidades o capacidades presentes y futuras tenderá a una mayor vulnerabilidad dentro del actual mercado de trabajo. Recordemos que el temido desenlace de una situación laboral precaria es el desempleo y este corre el peligro de convertirse en crónico o de larga duración si el colectivo de origen partía como vulnerable y no se ha remediado semejante situación.

- ***Trabajador seguro:***

De manera estricta, en la actualidad, el perfil puro de trabajador seguro resultaría prácticamente inexistente. El trabajo ha dejado de considerarse un bien estable (“fijo”) para la inmensa mayoría de la población activa. Pero resulta igualmente cierto que no toda la mano de obra ocupada se percibe, autoposiciona y vive la realidad laboral como vulnerable.

Un perfil genérico de trabajador “seguro” sería un joven altamente especializado en un área concreta de conocimiento o ligado al desarrollo de nuevas tecnologías, con amplia formación y experiencia, flexibilidad, madurez en la capacidad de tomar decisiones y de planificar una estrategia laboral a largo plazo. Además procura mantenerse al día en la dinámica laboral mostrándose inquieto y receptivo a cualquier avance o mejora del área objeto de su interés. Parece lógico pensar que con semejantes recursos tendrá una buena autoestima y será capaz de transmitir confianza en sí mismo.

La descripción de los perfiles vulnerable vs. seguro tiene fines meramente didácticos y evidentemente en la realidad rara vez se presentan de manera pura dentro del mercado laboral. Pero no hay que perder de vista que, aunque existan variables personales y estructurales muy difíciles de alterar de manera individual, como trabajador cuyo puesto de trabajo peligra, tenemos a nuestro alcance recursos que pueden mejorar cualitativamente nuestra ubicación laboral, social y personal.

## **7. CONCLUSIONES**

En el presente estudio hemos pretendido acercarnos a ciertos colectivos de trabajadores afectados por las actuales modernizaciones y transformaciones del mercado laboral en las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha y Castilla y León. Partimos de la hipótesis metodológica de que el mercado de trabajo es algo vivo, en continuo movimiento y que viene sufriendo ciertos cambios que no afectan por igual a todos los grupos sociales que convergen en él.

El objetivo genérico consistía en explorar esas transformaciones y detectar a qué colectivos afectan de manera más contraproducente. Una vez identificados, pasaríamos a analizarlos en profundidad tanto desde un punto de vista emocional como racional. El análisis no quedaría completo sin detenernos en sus principales frenos y motivaciones frente al desarrollo del mercado laboral.

Comenzamos con el análisis del entorno en el que se desenvuelven las relaciones laborales, el mercado de trabajo y sus agentes implicados. Lo describimos como un marco de autopercepción hostil, ajeno y cambiante bajo unas prioridades que resultan extrañas y difíciles de conocer o asumir.

Para una fuerza de trabajo como son los colectivos vulnerables al desempleo, que intentan adaptarse en igualdad de condiciones a las realidades laborales emergentes, el permanecer dinámicos y atentos a las nuevas necesidades resulta de vital importancia. La formación continua supone la vacuna más eficaz contra el temido desempleo. Pero la formación por parte de las empresas se plantea como una inversión en capital humano, inversión para la que se busca la máxima rentabilidad, y se suele dirigir a colectivos específicos que no tienen por que coincidir con los denominados vulnerables, especialmente jóvenes con perspectivas de amplia y flexible trayectoria laboral.

Desgraciadamente, la dificultad de acceso a este posible reciclaje (principal freno externo) acaba repercutiendo no sólo como variable discriminatoria racional, sino también en un plano de naturaleza emocional. Más allá de la coyuntura laboral personal y de los indicadores racionales concretos, la sensación de vulnerabilidad no deja de ser una autopercepción básicamente subjetiva que el individuo tiene sobre sí mismo y su ubicación en el entorno de trabajo. Podríamos resumirlo diciendo que es, ante todo, una actitud, más o menos derivada de una amenaza laboral concreta. Es por esta razón que los niveles emocionales (confianza, flexibilidad, autoestima...) cobran un elevado peso específico en el perfil del trabajador vulnerable.

El miedo al desempleo puede acabar bloqueando la iniciativa laboral aunque, como hemos tenido ocasión de comprobar, el trabajo como tal no se vive con la seguridad de antaño en ningún colectivo social. Esta sería otra de las transformaciones acontecidas en el mercado de laboral, la caracterización del trabajo como un valor escaso, desigualmente distribuido y de naturaleza volátil. implícitamente, los participantes de nuestro estudio distinguen dos tipos de trabajo, el disponible o de segunda categoría y el deseable/vocacional ("lo mío") o de primera. Este último contribuye a la realización personal del individuo, como trabajador y como persona, y se desarrolla en dignas condiciones socioeconómicas. Además suele requerir cierta especialización, resultando menos reemplazable/vulnerable en futuras reestructuraciones laborales.

Igualmente, a lo largo del presente estudio hemos tenido ocasión de aproximarnos a diferentes grupos sociales que fueron vulnerables y que en la actualidad se encuentran en situación de desempleo más o menos reciente. Los niveles emocionales detectados, especialmente en el colectivo que agrupa a los parados de más de 40 años, resulta cuanto menos preocupantes. A la ansiedad propia de quien busca insertarse en el mercado de trabajo hay que sumar un sentimiento de vergüenza y rencor por haber quedado excluido de la actual dinámica laboral. Esta actitud condiciona el propio posicionamiento en la estructura laboral.

El desarrollo tecnológico, el declive de formas de producción y relación familiares junto con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo son las principales transformaciones acontecidas en nuestro mercado laboral. Estos cambios marcan las pautas de un proceso modernizador que afecta en varios niveles a las relaciones laborales.

En primer lugar, el desarrollo tecnológico y la industrialización de proceso de información, cuanto menos altera el desempeño de la tarea por parte del trabajador. Los nuevos soportes informáticos (con el consiguiente cambio en la organización laboral y empresarial) obligan al trabajador, no sólo a permanecer al día de las nuevas técnicas incorporadas, sino dispuesto y receptivo a cualquier nuevo avance en la consecución de la tarea.

Lo que hemos venido denominado como declive de formas de producción/relación familiares tiene, además de las consecuencias de económicas, otras de naturaleza relacional que alteran los vínculos que se establecen laboralmente. Cada día resulta más compleja la fiel permanencia en un mismo puesto de trabajo ilimitadamente. La trayectoria laboral pasa por diversas tareas y entornos, para lo cual la flexibilidad personal y profesional resulta muy útil.

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral no sólo incrementa la oferta disponible de mano de obra, sino que además, y como se ha señalado en repetidas ocasiones, altera profundamente la tradicional distribución sexista de roles.

Castilla - La Mancha y Castilla y León no resultan ajenas al proceso de modernización laboral descrito. Tanto en los mercados locales como en los globales, trabajador vulnerable resulta aquel que no es capaz de adaptarse y mantenerse activo/receptivo en un entorno cambiante y exigente como es el mercado de trabajo. Una de las principales herramientas contra la vulnerabilidad consiste en conocer y asumir el dinamismo laboral de nuestros días.

Por tanto la identificación de los colectivos más vulnerables dentro del entorno laboral/económico de Castilla-La Mancha y Castilla y León analizamos variables de naturaleza racional y emocional. Los grupos sociales más sensibles a las transformaciones resultarían aquellos que cuentan con menos recursos personales y sociales, bien por cuestiones coyunturales ( periodos de retirada voluntaria del mercado laboral como embarazos o bajas laborales) o por dificultad de adaptación a las nuevas necesidades laborales emergentes ( principalmente los colectivos en los que no se invierte en formación continua, generalmente los de más edad ).

Los trabajadores que momentáneamente abandonan el mercado laboral o los que desempeñan tareas fácilmente sustituibles, son los que corren más peligro con las modernizaciones del mercado laboral.

Hemos señalado como variables estratégicas la edad y la formación del trabajador para un óptimo posicionamiento laboral, sin olvidar la autopercepción del marco en el que se desarrollan las relaciones. Como hemos comprobado, el estar “dentro” o “fuera” altera sustancialmente el punto de vista y la actitud a la hora de desarrollar /ofertar la propia fuerza de trabajo.

Analizando de las actuales demandas laborales en las comunidades de Castilla - La Mancha y Castilla y León observamos lo complejo que le resulta a un trabajador mantener esa actitud receptiva, dinámica y flexible tan valiosa en las actuales circunstancias. El grueso de la demanda se dirigía hacia los denominados trabajos de “segunda” fácilmente reemplazables y más ligados al esfuerzo físico o una habilidad concreta que a la formación académica o intelectual. No son estos precisamente los trabajos deseados por el colectivo analizado ya que, a priori, cuentan con un escaso margen de desarrollo personal y laboral.

Ya que un buen trabajo se considera hoy día un bien escaso y muypreciado, su reparto podría, si son muchas las empresas que lo implantan adecuadamente, ser una solución. Más para que dejen de destruirse puestos de trabajo que para salvar de la vulnerabilidad a colectivos concretos. No es fácil pensar, no obstante, que a través de este mecanismo se creen muchos empleos nuevos. La verdadera creación de empleo tiene que venir dada por la apertura de nuevos campos de actividad, muchos de ellos dedicados a satisfacer importantes demandas sociales.

Con independencia de las variables personales aisladas de un trabajador potencialmente sensible a los cambios del mercado laboral, su ubicación concreta dentro de una actividad económica u otra también repercutirá en su futura vulnerabilidad laboral. Así en Castilla - La Mancha y Castilla y León hemos detectado sectores de actividad menos peligrosos o susceptibles de variaciones negativas. Fundamentalmente son los siguientes: la industria y los servicios relacionados con las actividades medioambientales, los relacionados con el ocio y el turismo, la construcción o implantación de infraestructuras de la información y servicios que posibiliten el acceso de las nuevas tecnologías al conjunto de la población general y por último el denominado sector social, conformado por aquellos servicios que tienden a satisfacer necesidades sociales, en la actualidad desarrollados fundamentalmente por voluntarios.

En líneas generales, para el trabajador vulnerable objeto de nuestro estudio, el futuro se vislumbra en un tono resignado con tintes de desconfianza, centrando más las energías en una correcta adaptación a la estructura y dinámica existente que en una transformación profunda del rol del trabajador y de sus condiciones asociadas.

En este sentido, el mercado laboral castellano-leonés no resulta una excepción y sus componentes viven su supuesto localismo como un inconveniente añadido a la hora de una buena ubicación y desarrollo laboral. Es más, la proximidad con Madrid se percibe como posible acentuación de la vulnerabilidad de colectivos susceptibles de reestructuraciones empresariales encaminadas a centralizar servicios y a disminuir costes. Sólo podría suponer una ventaja cuando se desarrolla una trayectoria laboral dentro de un trabajo denominado de primera o vocacional, precisamente el menos abundante en las regiones estudiadas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ***Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa***  
(*Informes del Instituto de Estudios y Análisis Económicos*) .  
Autor: Luis J. Garrido  
Edita: Secretaría de Estado de Economía y Hacienda. Madrid 1992
- ***Tecnología y Empleo en España: Situación y Perspectivas***  
(*Informes del Instituto de Estudios y Análisis Económicos*)  
Autor: Felipe Saenz  
Edita: Secretaría de Estado de Economía y Hacienda. Madrid 1992
- ***Tecnologías, empleo y trabajo en España***  
Autora: Cecilia Castaño.  
Edita: Alianza editorial. Madrid 1994
- ***El Fin del Trabajo***  
Autor: Jeremy Rifkin.  
Edita: Paidós. Barcelona 1996
- ***Economía, Trabajo y Sociedad.***  
(*Memoria sobre la situación Socioeconómica y laboral*)  
Edita el Consejo Económico y Social. Madrid 1995
- ***Ocupaciones de interés en el mercado de trabajo***  
*Observatorio Ocupacional*  
Edita : Instituto Nacional de Empleo (INEM 1996)

- ***Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI (libro blanco)***  
*Edita: Comisión Europea. Luxemburgo 1994*
- ***Los efectos del desarrollo tecnológico sobre el empleo***  
*Autora: Paloma Sánchez*  
*Edita: Ediciones Encuentro. Madrid 1997*
- ***La economía regional en cifras***  
*Edita: Consejo de las cámaras de comercio del centro de España. Madrid 1997*
- ***Toledo en cifras. Anuario estadístico de la provincia de Toledo***  
*Edita la Cámara de Comercio e Industria de Toledo. Toledo 1996*
- ***Los trabajadores industriales ante las nuevas tecnologías.***  
*Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Estudios y Encuestas.*  
*Madrid 1989.*
- ***Punto de encuentro. (Artículos)***  
*Publicación trimestral de Senun 40. Edita: Senun 40*
- ***Tecnología y empleo: contra el pesimismo***  
*Artículo de Dimitris Kyriakou para la revista The IPTS Report. Sevilla 1996*