

EMPLEO Y DESEMPLEO EN LA RIOJA BAJA

por

Jacinto Redondo Regodón*

I.- EL PARO EN RIOJA BAJA

Las cifras del desempleo siempre suelen ser polémicas en cuanto a credibilidad, dado que cada ciudadano posee su propio criterio de medición o estimación, carece de suficientes elementos de juicio, e incluso, depende de la óptica con la que se observe. Nosotros, de siempre, venimos comentando al contemplar un dato de desempleo, aquello de “ni son todos los que están ni están todos los que son”. Pero hay un hecho cierto, real y desagradable, que el paro existe y eso es de todos conocido. Desde la primera crisis del petróleo, después de la guerra de los seis días, las sociedades industriales comenzaron a sufrir las consecuencias del desempleo y actualmente continua azotándonos.

En la comarca de Rioja Baja, rica en recursos naturales y en iniciativas laborales, el paro no se ha ensañado tanto como en otras zonas, de todos modos, un mal por escaso que sea nunca es agradable. De forma generalizada conviene reseñar que en nuestra zona, los colectivos más afectados por el paro son los jóvenes titulados medios y superiores, así como la mayor secuela de inactivos se da en actividades cíclicas de temporada por la peculiar estructura de industrias transformadoras, de todos modos la mayoría de las veces son colectivos de paro coyuntural.

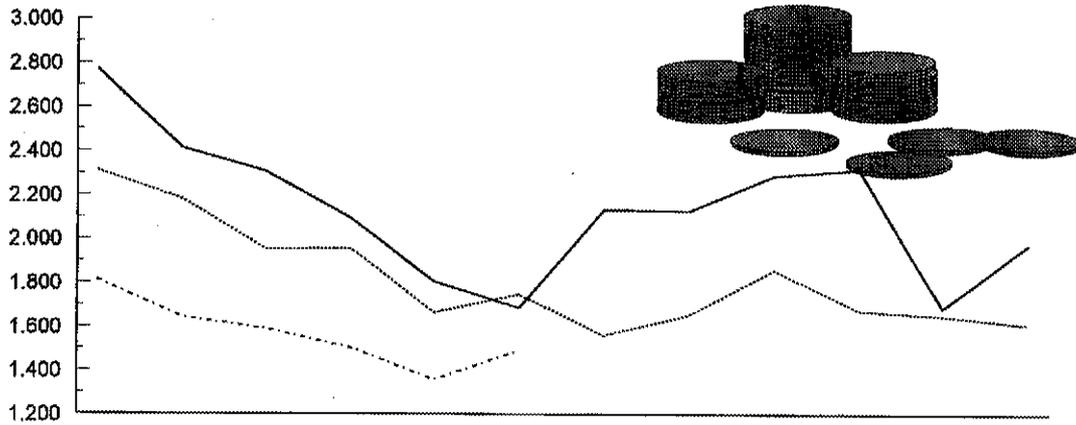
Pretendemos con nuestra colaboración un simple aporte de datos, para dar a conocer de forma general y en cifras una serie de maneras de cuantificar los diferentes métodos con que cuenta el INEM como órgano gestor de la administración, para recopilar y conocer las variaciones que sufre la sociedad laboral sometida a la tragedia del desempleo. Los datos están extraídos de las muchas tareas que tiene encomendado el Instituto Nacional de Empleo, en los diferentes procesos de su gestión diaria como: la colocación de los trabajadores, las prestaciones por desempleo, la formación ocupacional y el registro de documentos.

Queremos evitar cualquier comentario sobre las representaciones y cifras, ya que consideramos pueden ser suficientemente interpretados por sí solas, por ahorro de espacio y a fin de que cada lector pueda sacar las conclusiones propias que estime oportunas.

*. Director de la Oficina INEM de Calahorra

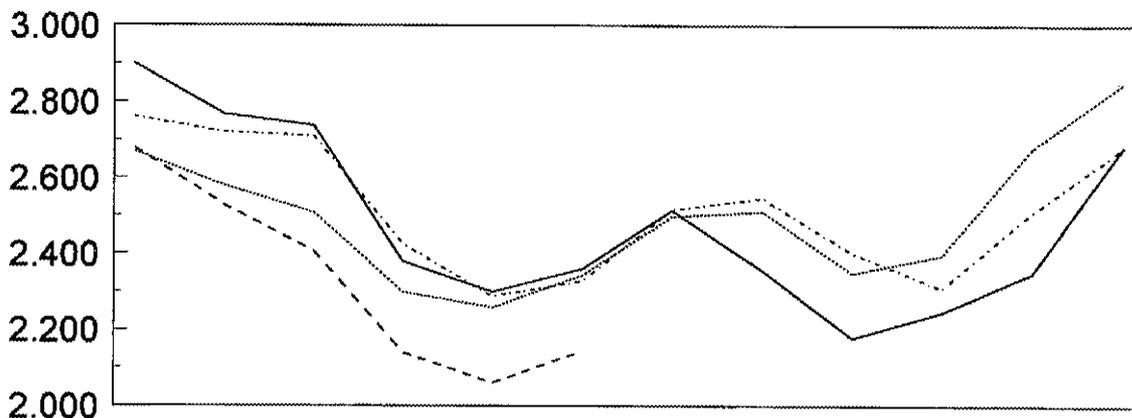
NÓMINAS PAGADAS POR PRESTACIONES DE DESEMPLEO

RIOJA BAJA



	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST.	SEPTB.	OCTUB.	NOVIEM.	DICIBRE.
1995	2.773	2.415	2.306	2.094	1.806	1.686	2.135	2.128	2.292	2.320	1.685	1.975
1996	2.312	2.182	1.953	1.956	1.665	1.749	1.560	1.652	1.858	1.675	1.651	1.610
1997	1.814	1.644	1.588	1.504	1.358	1.491						

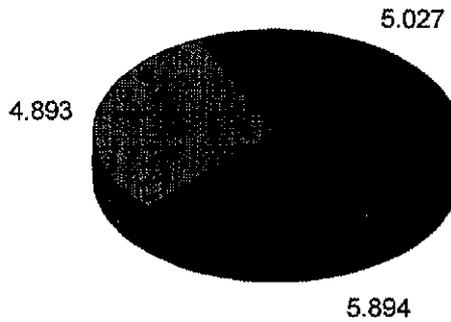
PERÍODO: 94/97



	E	F	M	A	My	J	Jl	A	S	O	N	D
94	2.900	2.767	2.737	2.379	2.299	2.359	2.514	2.356	2.178	2.245	2.349	2.680
95	2.669	2.580	2.508	2.298	2.258	2.342	2.497	2.510	2.349	2.395	2.677	2.848
96	2.761	2.720	2.709	2.424	2.287	2.328	2.516	2.546	2.401	2.309	2.508	2.679
97	2.678	2.529	2.407	2.139	2.060	2.143						

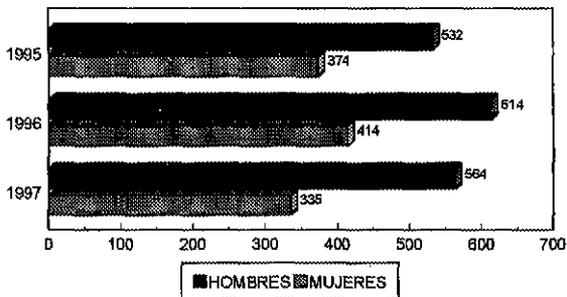
CONTRATOS REGISTRADOS EN EL PRIMER SEMESTRE DE LOS AÑOS:

■ RIOJA BAJA

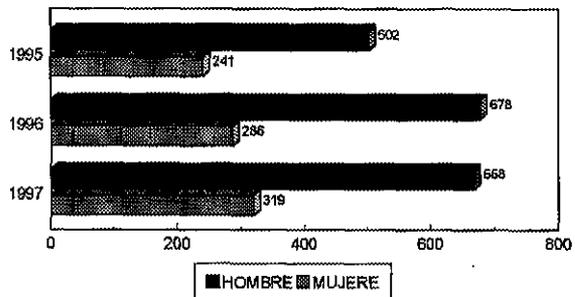


COLOCACIONES POR SEXOS DE LAS PRINCIPALES LOCALIDADES DE

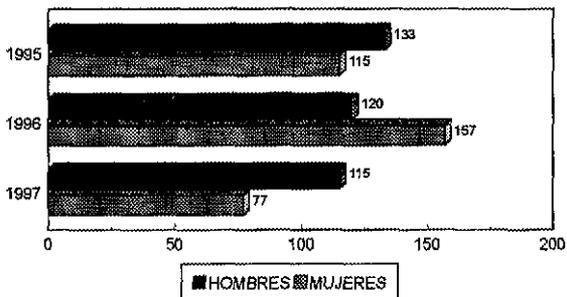
ALFARO



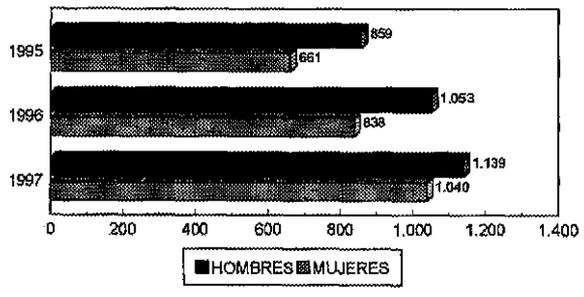
ARNEDO



CERVERA

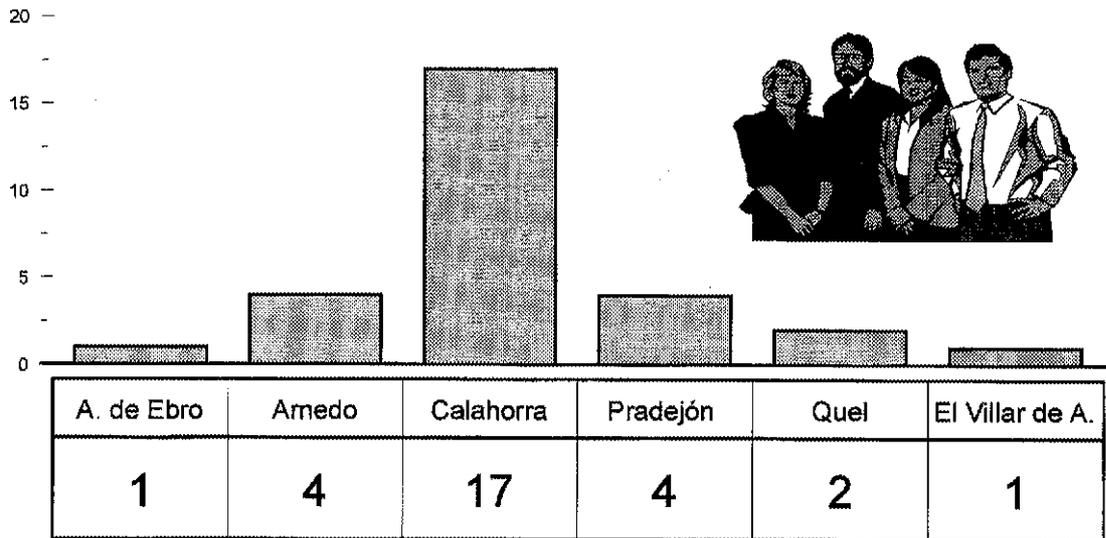


CALAHORRA



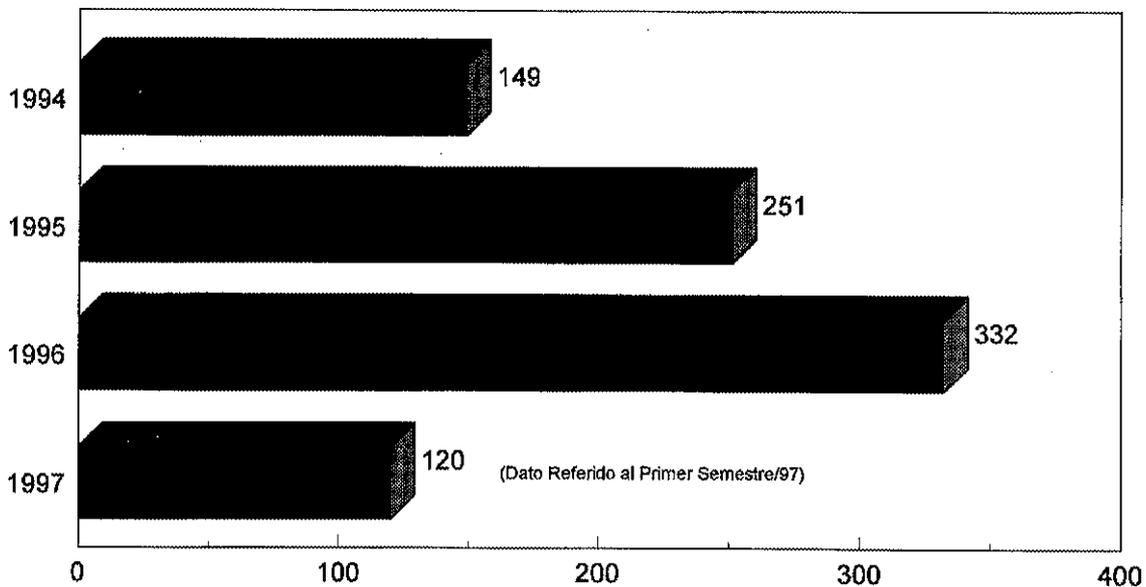
TRABAJADORES DESEMPLEADOS ADSCRITOS EN COLABORACIÓN

RIOJA BAJA 1.997 (Datos a 30 de Junio)



TOTAL INTERANUAL DE ALUMNOS FORMADOS

RIOJA BAJA



II.- MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Todas las administraciones desarrolladas y modernas dentro de su política de acción al ciudadano, emplea unos métodos u otros para que, como herramienta de lucha contra el desempleo, sirva de estímulo a la contratación. Así en nuestro país actualmente existen unas normas de dictamen reciente que están al alcance de cualquier iniciativa empresarial, dichas normas van dirigidas a los colectivos más afectados por el paro, o bien, a grupos de trabajadores de mayor dificultad en la reinserción del mercado de trabajo. Desde mediados del año 1996, los medios de comunicación social nos han asediado permanentemente sobre los contactos, que en materia laboral, estaban realizando pactos empresarios y sindicatos, su objetivo esencial era combatir la precariedad en el empleo aportando fórmulas que generen mayor estabilidad en el puesto de trabajo.

Al fin, el pasado mes de Mayo, se logró entre, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, un Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo, lo que ha dado lugar a un nuevo marco de la contratación ordinaria e incentivada, ello ha ocasionado una nueva redacción de los artículos: 11, 15, 52 y 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a mejora del mercado de trabajo, así como las que regulan los incentivos en materia de Seguridad Social y Fiscal para fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. El Consejo de Ministros, con fecha de 16.5.97 aprobó dos normas, con rango de Real Decreto-Ley, que posteriormente han sido convalidados por el Parlamento. Los aspectos principales de la medida para fomentar la contratación indefinida y crear mayor estabilidad en el empleo, plasmadas en el BOE de 17 mayo 97 y con una vigencia de cuatro años, son en síntesis las siguientes:

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Contratación Inicial Indefinida:

COLECTIVOS	INCENTIVOS EMPRESARIALES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jóvenes Desempleados entre 18 y 29 años. ➤ Parados de larga duración (más de un año ininterrumpido). ➤ Desempleados mayores de 45 años ➤ Mujeres en profesiones subrepresentadas ➤ Minusválidos: > ó < de 45 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Bonificación del 40% en la cuota empresarial a la S. Social, (contg.comunes) durante los dos primeros años del contrato para estos dos colectivos. ☒ 60% de Bonificación durante los dos primeros años y el 50% el resto de vigencia del contrato. ☒ 60% de Bonificación durante los dos primeros años del contrato. ☒ Subvención de 500.000ptas. por contrato Bonificación del 70% al 90% en las cuotas de S.S.

Transformaciones de Contratos Temporales a Indefinidos:

COLECTIVOS

INCENTIVOS EMPRESARIALES

<ul style="list-style-type: none">▶ Contratos Temporales vigentes que se conviertan en indefinidos.▶ Trabajadores mayores de 45 años.▶ Mujeres Subrepresentadas.▶ Minusválidos	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Bonificación del 50% en la cuota a la S. Social (Conting. Comunes) en los dos primeros años.<input checked="" type="checkbox"/> Idénticos incentivos que la contratación inicial en estos tres colectivos.
---	---

Transformación de Contratos Formativos, de Relevo y de Sustitución:

COLECTIVOS

INCENTIVOS EMPRESARIALES

<ul style="list-style-type: none">▶ Jóvenes en Prácticas y trabajadores en relevo o sustitución.▶ Minusválidos con contratos en prácticas o aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> El 50% de Bonificación en las cuotas a la S.S. en los dos primeros años.<input checked="" type="checkbox"/> Reducción del 50% de las cuotas empresariales a la S.Social.
---	---

Esperamos que estas jóvenes medidas a la contratación tengan mayor penetración en el mundo laboral, pues con acertada ilusión las han pactado los agentes sociales y la administración. De todos modos, los primeros datos que se están obteniendo nos hacen albergar fundadas esperanzas de optimismo, por el expectante interés del empresariado en general al suscribir estas nuevas modalidades de contratación.