

PLAN DE EMPLEO LA RIOJA

2011 – 2015

INDICE PLAN DE EMPLEO “LA RIOJA 2011 – 2015”

1.	Justificación	6
2.	La situación de partida	10
3.	Anatomía comparada del mercado laboral en La Rioja antes y después de la crisis.....	11
3.1.	Tasas de desempleo en La Rioja	13
3.1.1	Edad de la población	13
3.1.2	Sectores económicos.....	15
3.1.3	Nivel Formativo	15
3.1.4	Por nacionalidad.....	17
3.1.5	Por sexo de los demandantes.....	18
3.2.	CONCORDANCIA DE DATOS.....	20
3.3.	Evolución de los desempleados en La Rioja	22
3.4.	Distribución del desempleo	25
3.4.1	Distribución del desempleo por nivel formativo.....	25
3.4.2	Distribución del desempleo por nivel formativo y procedencia	26
3.4.3	Distribución del desempleo por grupos de edad y formación	27
3.4.4	Distribución del desempleo por tiempo de inscripción en los registros del Servicio Riojano de Empleo	30
3.4.5	Distribución del desempleo por procedencia en los registros del Servicio Riojano de Empleo.....	30
3.4.6	Distribución del desempleo por sector de actividad en los registros del Servicio Riojano de Empleo	31
3.5.	Estabilidad en la contratación.	34
3.6.	Perceptores de Prestación.....	35
3.7.	Conclusiones	36

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

4.	Las líneas de actuación en el mercado laboral de La Rioja	38
4.1.	Primera línea. Orientación e intermediación laboral profesional.	41
	Información	41
	Orientación.....	42
	Formación	44
	La colaboración Público-Privada	46
	Las nuevas funciones de la Red de Empleo en el Sistema del Mercado Laboral.	48
	Eficiencia de la Red de Empleo	49
4.2.	Segunda línea. Formación desde el empleo y recualificación profesional.	51
4.3.	Tercera línea. Fomento de la contratación estable.	55
4.4.	Cuarta línea. Fomento de las políticas de igualdad	57
4.5.	Quinta línea. Colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.	58
4.6.	Sexta línea. Emprendimiento y autoempleo.	61
4.7.	Septima línea. Políticas de promoción empresarial e industrial.	62
4.8.	Octava línea. Políticas de apoyo financiero a las empresas.	65
4.9.	Novena línea. Tutela, supervisión y acompañamiento.....	66
5.	El marco estratégico de futuro: La Estrategia “La Rioja 2020”	69
6.	Referencia presupuestaria del PLAN DE EMPLEO LA RIOJA 2011-2015.	77

Introducción

El Plan de Empleo de La Rioja 2011-2015 es el resultado de un proceso de participación abierto a todos los agentes socioeconómicos de La Rioja. En su proceso de elaboración se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas por dichos agentes al Borrador del Plan, que fue objeto de diversas comunicaciones a los diferentes sectores de la sociedad riojana, y muy especialmente, a los agentes que forman parte o están relacionados con la Red de Empleo de La Rioja, los cuales son los actores de las medidas a desarrollar en cada una de las líneas de acción contenidas en el Plan, y por tanto, tienen un papel decisivo en la consecución del ambicioso objetivo de reducir la tasa de paro en La Rioja hasta alcanzar el entorno del 9% al final del periodo del Plan.

Ahora bien, la creación de empleo, condición indispensable para el éxito del Plan, depende de múltiples factores (confianza, fluidez del crédito, crecimiento de la demanda interna...), así se señala en el mismo y así lo han indicado en sus aportaciones los agentes socioeconómicos. Ahora bien, si la activación de estos factores no depende exclusivamente de las políticas y acciones de los agentes, públicos y privados, de La Rioja; también es cierto que requiere del concurso, la actuación y el esfuerzo de todos.

Para el Gobierno de La Rioja, la creación de empleo, es un prioridad absoluta de su acción de gobierno que implica a todos sus departamentos y espera contar con el concurso de toda la sociedad riojana, y sobre todo, de empresarios, sindicatos y trabajadores para conseguir esta meta tan compleja, en la incierta y poca propicia situación económica actual.

Por ello, quiere agradecer sinceramente la colaboración que los agentes socioeconómicos han ofrecido al Gobierno de La Rioja para la puesta en práctica del Plan de Empleo de La Rioja 2011-2015, así como las aportaciones que han realizado al mismo.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

Aportaciones que muestran un consenso en el diagnóstico de la situación y en el núcleo de las líneas de actuación propuestas, y que han contribuido decisivamente a enriquecer el contenido del borrador propuesto con la visión, las inquietudes y las necesidades de los distintos colectivos.

Este es el Plan resultado de la integración de estas aportaciones que marcan una colaboración inicial, que esperamos se mantengan durante todo el periodo de vigencia del mismo, porque sin el concurso de todos el cambio de ciclo económico y la creación de empleo no serán posibles. El trabajo, el esfuerzo y la dedicación del Gobierno de La Rioja están comprometidos. Su voluntad de favorecer la colaboración de todos los agentes riojanos, también.

1. Justificación

Antes del inicio de la crisis financiera internacional, a mediados de 2007, la economía española, en general, y la riojana, en particular, estaban creciendo a su ritmo potencial por encima del 3,5% al año. Dentro de las limitaciones estructurales que el mercado de trabajo ha tenido tradicionalmente en nuestra economía, podía decirse que existía “pleno empleo” siendo su tasa de desempleo la que los analistas normalmente consideraban ser la de equilibrio, es decir, la tasa compatible con una inflación estable. En el caso de La Rioja, la tasa de desempleo en el II trimestre de 2007 era del 4,9% de la población activa (el 7,95% para el conjunto de España). Esta situación de virtual pleno empleo convivía, sin embargo, con problemas estructurales de excesiva temporalidad, reducida parcialidad y un fuerte sesgo del desempleo hacia las mujeres, los extranjeros y los jóvenes.

En diciembre de 2005, el BCE había iniciado una sostenida subida de los tipos de interés, lo que empezó a crear los primeros síntomas del agotamiento del boom inmobiliario español justo a tiempo de acoplarse este desarrollo potencialmente recesivo con los problemas financieros internacionales originados en la economía americana en agosto de 2007, precisamente a raíz del agotamiento del boom inmobiliario estadounidense y el estallido de las hipotecas de mala calidad que acabaron contaminando a todo el sistema financiero. Simultáneamente a la crisis inmobiliaria en España, se pusieron en evidencia las debilidades de un modelo socioeconómico incapaz de dar respuesta a la crisis, desencadenando una crisis económica que, iniciada a mediados de 2007, continúa hasta la fecha.

El acoplamiento de la crisis inmobiliaria española y la crisis de sistema con la crisis financiera internacional era ya muy intenso en el primer semestre de 2008 y la economía española no tardó en presentar desarrollos extremadamente desfavorables en el mercado de trabajo, de manera que entre el último trimestre de 2008 y el primero de 2009 se precipitaron los

indicadores laborales de nuestra economía como nunca antes se había visto. Sólo en esos seis meses, se produjo una caída de la ocupación de 1,26 millones de efectivos, mientras que el desempleo aumentó en 1,4 millones. Desde entonces, el deterioro laboral no ha hecho sino proseguir, hasta el momento actual, en el que tras las más recientes previsiones sobre crecimiento económico que apuntan a una nueva recesión de la economía europea y española, entrando de nuevo en un escenario de destrucción de empleo, no es evidente cuánto tiempo llevará reducir significativamente la tasa de paro ni cómo contrarrestar los efectos más perniciosos de la intensificación y “cronificación” del grave problema de desempleo que se ha generado en todos estos años.

Mientras no se dé un marco macroeconómico y financiero, de demanda y crédito en las empresas, de mayor dinamismo que el actual, el mercado de trabajo no estará en condiciones de crear empleo neto en magnitud suficiente como para lograr que la tasa de desempleo baje apreciablemente.

En este contexto, La Rioja no ha dejado de sufrir los problemas laborales que han afectado al mercado de trabajo a tenor del ajuste de la actividad económica experimentada. Habiéndose mantenido su economía fuera de la recesión desde hace tiempo ya, no ha sido posible detener el deterioro de los indicadores laborales pues el crecimiento sigue siendo muy modesto. La tasa de paro se situaba en el III Trimestre del presente año, según la EPA en el 17,39% de la población activa, es decir, 12,4 puntos porcentuales por encima de la existente antes de la crisis.

Mientras tanto, en el ámbito estatal, se han producido una serie de reformas del mercado de trabajo que, en general, han pretendido crear las bases para un mayor dinamismo del mercado de trabajo cuando las condiciones de actividad y crédito sean las adecuadas, y, en particular, han transferido a las Comunidades Autónomas palancas de actuación por la vía de las Políticas Activas de Empleo que pueden permitir a éstas incidir más y mejor en la empleabilidad y recolocación de los desempleados. En la actualidad, corresponde a los Sistemas Públicos de Empleo de las

Comunidades Autónomas tomar el relevo de la situación con vistas a lograr una más eficaz y eficiente gestión de los escasos recursos destinados a la solución del grave problema de desempleo existente en nuestro país.

Recién comenzada la nueva legislatura, es más que necesario dar un nuevo giro a las políticas de empleo que puedan desarrollarse a la escala de la Comunidad Autónoma de La Rioja y por ese motivo se formula este Plan de Empleo 2011-2015 cuyo objetivo general es el de dinamizar, de entrada, el mercado de trabajo riojano de forma que se sienten las bases para que cuando la recuperación de las condiciones de demanda y crédito de las empresas riojanas sea un hecho, el empleo siga de manera fluida y puedan materializarse las expectativas de un descenso significativo de la tasa de paro.

El objetivo central del Plan de Empleo 2011-2015 es el de rebajar paulatinamente la tasa de paro hasta el 9% al final del horizonte de vigencia del plan.

Se trata pues de lograr una reducción de la tasa de paro de unos 8 puntos porcentuales para dejarla por debajo del 10%, desde el 17,39% actual. Una reducción de este tipo requiere condiciones macroeconómicas adecuadas de crecimiento de la actividad, la demanda y el crédito que sólo en parte dependen del resto de políticas del Gobierno de La Rioja, junto a las políticas estructurales, fiscales y monetarias estatales y europeas.

Para crear empleo, es necesario cambiar el modelo productivo riojano mediante una diversificación de los sectores. Avanzar y propiciar un nuevo modelo productivo basado en el fortalecimiento del sector industrial, con una apuesta decidida la I+D+i, en las nuevas tecnologías y en la sostenibilidad ambiental.

En el plano de las políticas de empleo al alcance del Gobierno de La Rioja, sin embargo, la adecuada ordenación de los instrumentos y recursos que giran alrededor de las Políticas Activas debe ayudar de manera decisiva a que el objetivo del presente Plan de Empleo 2011-2015 se cumpla. Para ello es preciso dotar al Sistema Riojano de empleo ⁽¹⁾ de una plena capacidad para actuar como una **Red de Empleo** más eficiente, que refuerce la empleabilidad de los parados mediante la formación y acreciente sus oportunidades de encontrar un empleo adecuado mejorando la orientación y la intermediación, asegurando que todos los recursos disponibles para realizar estas funciones estén debidamente alineados hacia tales fines.

¹ SISTEMA RIOJANO DE EMPLEO: Instituciones públicas y entidades privadas que prestan servicio de cualquier tipo en el mercado laboral de La Rioja.

2. La situación de partida

La Rioja, teniendo una delicada situación de desempleo en la actualidad, como otras Comunidades Autónomas españolas avanzadas, se encuentra, sin embargo, en condiciones de alcanzar objetivos mejores de los que podrían permitirse muchas otras regiones y el conjunto nacional. Su tasa de desempleo es 4,13 puntos porcentuales inferior a la española (²) y tiene una menor tasa de temporalidad (³) y una mayor tasa de parcialidad (⁴), por lo cual el empleo es menos precario y más flexible (ver cuadro “Anatomía comparada del mercado laboral en La Rioja antes y después de la crisis”).

² Datos EPA III T 2011

³ Tasa de temporalidad: 21,1 %

⁴ Tasa de parcialidad: 15,5 %

3. Anatomía comparada del mercado laboral en La Rioja antes y después de la crisis

	IITR07		IITR09		IITR10		IITR11		Δ 2007-2011	
	España	La Rioja	España	La Rioja	España	La Rioja	España	La Rioja	España	La Rioja
Población Activa	22.100,0	154,0	23.100,0	160,9	23.100,0	156,9	23.136,7	155,3	1.036,7	1,3
Tasa de actividad total (%)	58,9	58,8	60,1	60,3	60,1	59,4	60,1	59,3	1,2	0,4
Tasa de actividad femenina (%)	48,8	46,9	51,6	50,3	52,2	51,2	53,1	52,3	4,3	5,4
Ocupados	20.367,3	146,4	18.945,0	140,4	18.500,0	137,7	18.303,0	129,7	-2.064,3	-16,7
Tasa de salarización (% de los ocupados)	82,4	78,6	83,3	80,3	83,0	82,1	83,6	80,6	1,2	2,0
Tasa de temporalidad (% de los asalariados)	31,8	23,9	25,2	19,4	24,9	20,1	25,5	19,0	-6,3	-4,9
Tasas de parcialidad (% de los ocupados)	12,0	12,2	12,9	12,6	13,5	13,3	14,1	15,4	2,1	3,2
Parados (miles)	1.760,0	7,6	4.137,5	20,5	4.645,5	19,1	4.833,7	25,6	3.073,7	18,0
Parados de entre 6 y 11 meses	13,8	11,9	23,2	18,7	19,4	19,4	17,4	17,8	3,6	5,9
Parados de larga duración (1 y + años) (% sobre el total de parados)	24,7	16,9	26,3	21,2	42,4	37,7	47,8	45,9	23,1	29,0
Parados menores de 25 años (% sobre el total de parados)	25,2	41,7	20,7	22,4	18,7	19,4	18,3	20,7	-6,9	-21,0
Parados extranjeros (% sobre el total de parados)	21,3	39,5	28,9	38,0	23,8	36,5	23,6	35,9	2,3	-3,5
Mujeres Paradas (% sobre el total de parados)	55,6	59,2	44,7	40,5	45,4	51,3	46,0	45,3	-9,6	-13,9
Tasa paro total (%)	8,0	4,9	17,9	12,7	20,1	12,2	20,9	16,5	12,9	11,6
Tasas de paro femenina (%)	10,5	7,4	18,3	12,5	20,6	14,3	21,3	16,7	10,8	9,3
Tasa de paro extranjeros (%)	12,0	11,3	28,0	27,1	30,2	25,8	31,9	33,9	19,9	22,6
Tasa de paro jóvenes (%)	18,2	19,7	38,2	32,2	42,1	36,2	46,1	49,7	27,9	30,0

CUADRO Nº 1 Fuente: EPA y elaboración propia

Fuera de los anteriores indicadores, los restantes rasgos del empleo y el desempleo en la región son muy parecidos, en sus manifestaciones relativizadas al tamaño de La Rioja, a los que se observan en el conjunto de España (edad, género, nacionalidad, formación, duración del desempleo, etc.).

El perfil mayoritario del desempleado en La Rioja es el de un varón de edad media (25 a 45 años) y nacionalidad española, con escasa formación y experiencia laboral de baja cualificación. Existen colectivos específicos que deben ser objeto de enfoques dirigidos, como los jóvenes con formación reducida en busca de un primer empleo o con escasa experiencia laboral y los inmigrantes, comparativamente más castigados por el paro que los trabajadores españoles. Las mujeres, por su parte, no han sufrido esta crisis de manera diferencial a los hombres y su inserción laboral, aparte de los avances en materia de igualdad de género que no deben descuidarse, no plantea una problemática muy diferente a la del desempleado varón.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

A partir de esta situación, el Plan se propone realizar avances significativos en la reducción del desempleo en La Rioja mejorando la eficacia y la eficiencia general del Sistema Riojano de Empleo como se describe a continuación.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

3.1. Tasas de desempleo en La Rioja

3.1.1 Edad de la población

(CUADROS 2 Y 3)⁵ Las tasas por desempleo en el IIT de 2011, por **EDAD de la POBLACIÓN**, se diferencian con mayor intensidad en la población activa más joven, de 16 a 24 años, siendo similar en los demás estratos de edad. En el cuadro siguiente se pueden apreciar las cifras.

RANGO	Población Activa	Media de parados	Tasa de Paro en su propio estrato
De 16 a 19 años	3.500	356	10,17 %
De 20 a 24 años	13.200	887	6,72 %
De 25 a 34 años	42.900	2.680	6,25 %
De 35 a 44 años	41.000	2.163	5,28 %
De 45 a 54 años	31.800	1.601	5,03 %
Más de 55 años	17.600	1.403	7,97 %
TOTAL	150.100	9.090	6,06 %
Media 2005. Tabla desempleo y población activa. % tasa de paro en su propio estrato			
RANGO	Población Activa	Media de parados	Tasa de paro en su propio estrato
De 16 a 19 años	2.500	669	26,76%
De 20 a 24 años	8.100	1.886	23,28%
De 25 a 34 años	41.300	5.916	14,32%
De 35 a 44 años	46.700	6.291	13,47%
De 45 a 54 años	37.300	4.988	13,37%
Más de 55 años	19.400	3.161	16,29%
TOTAL	155.300	22.914	14,75%
Año 2011 2T. Tabla desempleo y población activa. % tasa de paro en su propio estrato			

CUADRO Nº 2 y 3 Fuente: EPA Y SPEE

⁵ Para las cifras de paro de los cuadros que siguen se han tomado referencias del SISPE, parados registrados por el menor error que incorporan al tratarse de una fuente censal y no muestral como es la EPA, con márgenes de error relevantes en el caso de muestras con valores inferiores a 5000. Ver sección 2.3. "Conciliación de datos" para comentarios sobre este caso.

Cuando vemos los datos por tramos de edad EPA, en primer lugar debemos interpretar adecuadamente el tramo 16 a 19 años, ya que sus valores absolutos son inferiores a 5.000 personas, provocando tasas de error y variaciones a tomar con precaución.

Un aspecto importante es que el tramo de edad que más negativamente ha evolucionado ha sido el de menores de 25 años, alcanzando una tasa del 25% aproximadamente y desde luego muy lejos de la cifra del 40% que suele darse. ⁽⁶⁾

Este diferencial aparece entre otros factores, por el alargamiento de la etapa educativa en gran parte de los jóvenes y en la disposición a aceptar un empleo en determinados colectivos. Así un estudiante puede estar en condiciones de aceptar un empleo a jornada completa durante los periodos no lectivos (Navidades y verano), pero no en el resto del tiempo. Estos aspectos pueden provocar diferencias, respecto a los valores de las tasas de las tablas anteriores, pero en modo alguno en La Rioja debemos hablar de un 40% en el paro juvenil ⁽⁷⁾. Es importante apreciar que el colectivo extranjero es mayoritariamente menor de 35 años. Analizando todas las variables en la actualidad en La Rioja el % está de media, en el 28% con picos del 31%.

En el resto de grupos de edad a excepción de los mayores de 55 años, la tasa sigue la tendencia general. Aquí tiene un impacto a considerar el efecto de la crisis y el despido y prejubilaciones de los trabajadores mayores de 52 años. ⁽⁸⁾

⁶ En este periodo en los menores de 25 años la Población Activa ha descendido en 6.400 personas, por el contrario la media de demandantes parados se ha incrementado en +1.300 personas (105,87%), en cambio en mayores de 45 años se ha incrementado la media de demandantes un 210,57%.

⁷ otro tema es hasta cuando consideramos la edad de los jóvenes, 25, 30, 35 años

⁸ (Perceptores de subsidios de mayores de 52 años que percibirán ayuda hasta la jubilación: 1.372 demandantes julio 2011).

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

3.1.2 Sectores económicos

(**CUADROS 4 y 5**). Las tasas de desempleo más elevadas por **SECTORES ECONÓMICOS** se concentran en agricultura y construcción situándose entre el 22 y 29 %. En el resto de sectores el peso relativo es menor, situándose entre el 12 y 14 %, aunque el impacto importante ha sido en el sector servicios, que ha supuesto casi el 50% de los nuevos parados.

Los sectores que más han impactado en las tasas han sido el binomio **Agricultura/Construcción** dado que la movilidad entre ellos, sobre todo en la población extranjera ha sido muy grande.

SECTORES ECONOMICOS	Población Activa	Media de parados	Tasa de paro en el sector
Agricultura	11.480	250	2,18 %
Industria	41.200	2.519	6,11 %
Construcción	17.280	825	4,78 %
Servicios	75.600	4.940	6,53 %
Sin Empleo Anterior-	4.500	556	12,36 %
TOTAL	150.100	9.090	6,06 %

Media 2005. Tabla población activa y media de parados. % de tasa en los sectores.

SECTORES ECONOMICOS	Población Activa	Media de parados	Tasa de paro en el sector
Agricultura	6.400	1.867	29,17%
Industria	35.100	4.522	12,88%
Construcción	15.800	3.455	21,87%
Servicios	84.400	11.495	13,62%
Sin Empleo Anterior	13.600	1.575	11,58%
Total	155.300	22.914	14,75%

Año 2011 2T. Tabla población activa y media de parados. % de tasa en los sectores.

CUADRO nº 4 y 5. Fuente: EPA y SPEE

3.1.3 Nivel Formativo

(**CUADROS 6 y 7**). Las tasas de desempleo por **NIVEL FORMATIVO** aumentan tanto en cuanto la formación que ostentan los desempleados es menor. La diferencia alcanza los 36,27 puntos. Las desviaciones sobre

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

la media oscilan entre los 8,91 puntos menos para la formación superior, a los 27,36 puntos para quien solo tiene educación primaria.

NIVEL FORMATIVO	Población Activa en miles	Media de parados	Tasa de paro en el estrato
Educación primaria	30.700	558	1,82%
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	33.900	5.740	16,93%
Educación secundaria 2ª etapa	38.000	1.699	4,47%
Estudios universitarios	47.600	1.095	2,30%
Total	150.100	9.090	6,06%

Media 2005. Formación de la población activa y media de parados por niveles de formación.

CUADRO Nº 6. Fuente: EPA y SPEE

En las tasas por NIVEL FORMATIVO destacan varios hechos relevantes. En primer lugar una evidente disminución de la población activa, con educación primaria. De esta manera, si en 2005 teníamos 30.700 personas en este apartado, en 2011 la cifra alcanza un 49,5 % inferior, para situarse en 15.200 personas.

Se producen dos incrementos significativos en esta materia: Incrementos en Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente y en Estudios Universitarios. Los crecimientos son del 41 % y del 14,49 % respectivamente. Alcanza un diferencial en valores absolutos para estos dos epígrafes de 20.800 personas. Recordemos que la variación de la población activa en los dos periodos estudiados (2005 y 2T de 2011) es del 3,99%.

Es decir, disminuimos en aquellos que a priori tienen mayores dificultades en encontrar empleo y mejoramos en aquellos estratos en los que las dificultades de encontrar empleo son menores.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

NIVEL FORMATIVO	Población Activa en miles	Media de parados	Tasa de paro: en el estrato
Educación primaria	15.200	6.581	43,30%
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	47.800	10.978	22,97%
Educación secundaria 2ª etapa	37.800	3.627	9,59%
Estudios universitarios	54.500	1.727	3,17%
Total	155.300	22.914	14,75%

Año 2011 2T. Formación de la población activa y media de parados por niveles de formación.

CUADRO Nº 7. Fuente: EPA Y SPEE

3.1.4 Por nacionalidad

(CUADROS 8 y 9). Las tasas por **NACIONALIDAD** nos revelan la variación que se ha producido en este periodo, destacando un hecho relevante, la incorporación de un 29,04 % más de extranjeros en la población activa riojana, y una reducción de 900 personas en el caso de nacionales.

De esta manera, la población activa se ha incrementado en 5.200 personas, siendo 6.100 de nacionalidad extranjera. En el segundo trimestre de 2011 constituyen la población activa riojana, 155.300 personas.

Las tasas de desempleo por nacionalidad han pasado, en el caso de los nacionales del 6,60 % en el año 2005, al 13,06 % en 2011.

En el caso de la población extranjera y para el mismo periodo, han pasado del 5,58 % al 22,79 %. ⁹⁾

⁹⁾ En julio de 2011, el peso de la población extranjera sobre el total de los parados, alcanza el 26,81 %.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

NACIONALIDAD	Población Activa en miles	Media de parados	Tasa de paro en el estrato
Nacionales	129.100	8.523	6,60%
Extranjeros	21.000	1.173	5,58%
Total	150.100	9.092	6,06%
Media 2005. Procedencia de la población activa y media de desempleados por origen.			
NACIONALIDAD	Población Activa en miles	Media de parados	Tasa de paro en el estrato
Nacionales	128.200	16.738	13,06%
Extranjeros	27.100	6.176	22,79%
Total	155.300	22.914	14,75%
Año 2011 IIT. Procedencia de la población activa y media de desempleados por origen.			

CUADRO N° 8 y 9. Fuente: EPA y SPEE

La variación en el incremento de los parados ha seguido dos tendencias diferentes: mientras en nacionales con una disminución en población del 0,7 %, el de parados ha sido del 96,4 %, en el caso de extranjeros, con un incremento en población del 29,04 %, la variación en el número de parados alcanza el 427 % superior. Ante un descenso de la población activa en un 0,7% en el caso de nacionales, el desempleo (probablemente como consecuencia de la crisis) ha aumentado en 8.215 personas (6,46 puntos), pero de la entrada de extranjeros, 6.100 personas, se puede interpretar que supone el equivalente de paro al 82% de ellos (9,17 puntos de crecimiento).

3.1.5 Por sexo de los demandantes

(CUADROS 10 y 11). En las tasas por **SEXO** se debe indicar que el diferencial de tasa de desempleo se ha reducido entre hombres y mujeres en los últimos seis años. Así mientras en 2005 el diferencial era de 5,21 puntos, en el segundo trimestre de 2011 este diferencial es de 2,77 puntos.

Asimismo y debido al impacto de la crisis en ocupaciones y sectores tradicionalmente masculinos, el incremento en el mismo periodo de

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

tiempo de la tasa de paro en hombres ha sido de 9,56 puntos y en el caso de las mujeres de 7,12.

SEXO	Población Activa en miles	Media de parados	Tasa de paro en el estrato
Hombre	89.700	3.556	3,96 %
Mujer	60.400	5.536	9,17 %
Total	150.100	9.092	6,06 %
Media 2005			
SEXO	Población Activa en miles	Media de parados	Tasa de paro en el estrato
Hombre	86.000	11.626	13,52%
Mujer	69.300	11.288	16,29%
Total	155.300	22.914	14,75%
Año 2011 IIT			

CUADRO N° 10 y 11. Fuente: EPA Y SPEE

3.2. CONCORDANCIA DE DATOS

(Cuadros 12 Y 13). Es preciso comentar que en los valores absolutos inferiores a 5.000, como por ejemplo EPA 16 a 19 años, extranjero anterior a 2008, etc. el INE indica que hay que analizarlos con precaución ya que pueden tener tasas de error importantes.

En segundo lugar, indicar que en La Rioja, el diferencial entre los datos EPA y los datos SRE es mínimo. No ocurre así en el conjunto nacional y en algunas CCAA.

En las gráficas siguientes para La Rioja (c12) y Nacional (c13), en las que se refleja la media anual incluidos los límites del % de error establecidos por el INE con los valores de EPA y del SISPE, se puede observar que en el gráfico de La Rioja los valores siempre están entre límites y con un diferencial muy pequeño y en cambio a nivel nacional están totalmente fuera de límites, siendo el valor SISPE inferior al EPA.

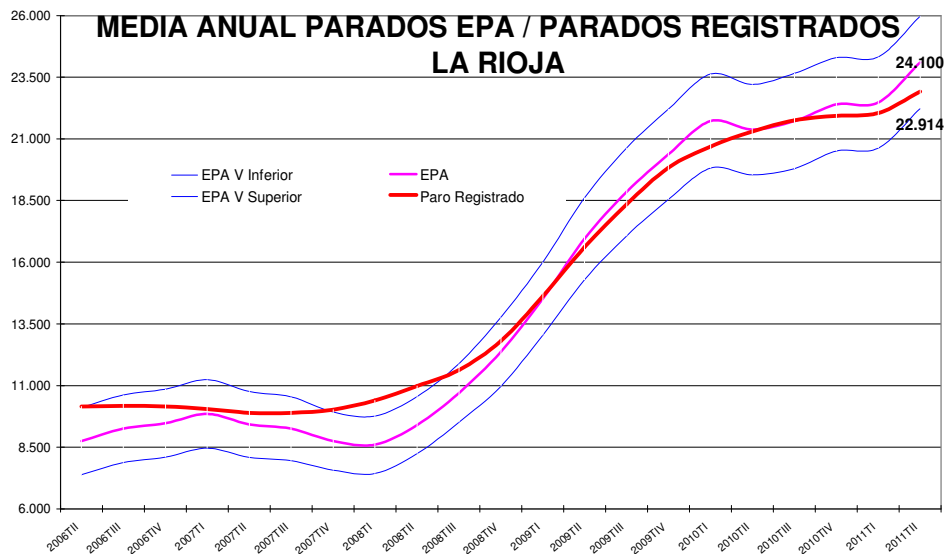
Los valores son la media móvil rango 12, para realizar una desestacionalización parcial de los datos, parámetro comúnmente usado para comparar metodologías distintas de medición del mismo valor.

Esto se indica, para que cuando los valores de tasas aparenten diferencias importantes con los globales EPA, se tenga en cuenta que en el caso de la Rioja el % de error es en realidad pequeño.

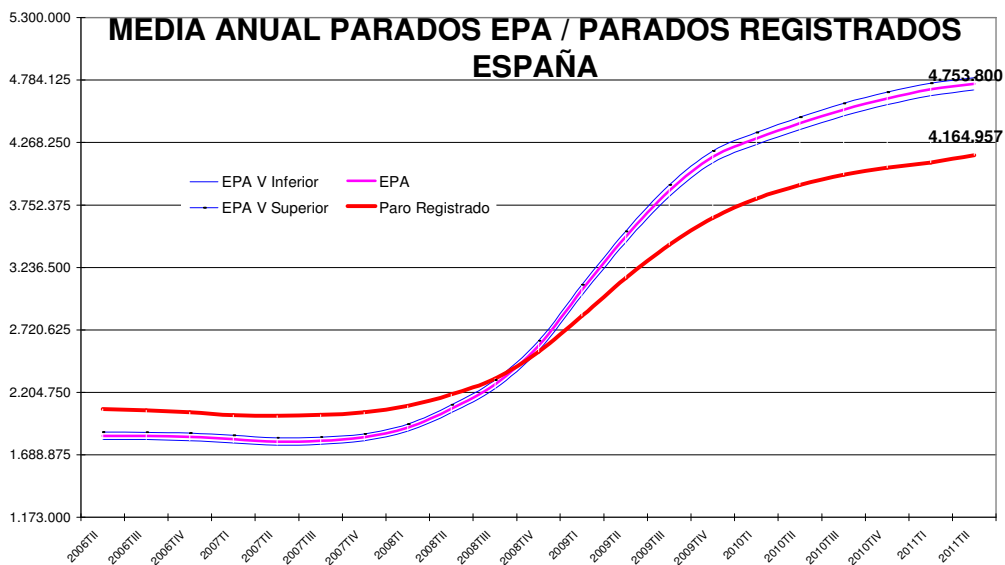
PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo



CUADRO Nº 12

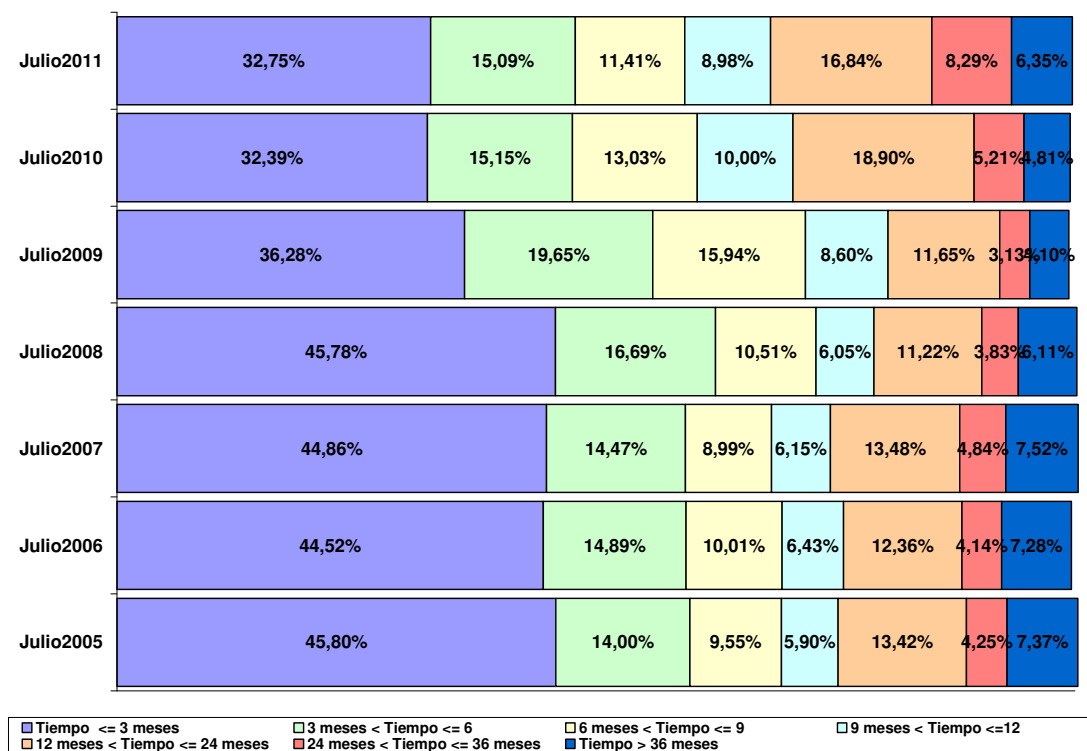


CUADRO Nº 13

3.3. Evolución de los desempleados en La Rioja

(CUADRO 14). Como se aprecia en el primer gráfico, hasta el año 2008 los demandantes distribuidos por tramos de tiempo, tenían unos valores medios estables; así aquellos que permanecían menos de tres meses eran aproximadamente el 45%, el 15% entre tres y seis meses, el 8% entre 6 y 12 meses, el 12% entre 1 año y 2 años, el 4% entre 2 y 3 años y el 7% más de tres años.

EVOLUCIÓN PESO PARADOS MES DE JULIO POR TIEMPO DE INSCRIPCIÓN



CUADRO Nº 14

Una parte importante de aquellos que permanecen 3 meses, en realidad se han inscrito de forma coyuntural y aquellos que llevan más de 2 años, en un número significativo de casos no son en realidad demandantes de empleo. ⁽¹⁰⁾

¹⁰ Demandantes que se inscriben en el SRE por otros motivos distintos a la búsqueda activa de empleo o para la percepción de ayudas o subvenciones.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

Hay que recordar también que el tiempo de permanencia en desempleo es un requisito para la percepción de determinadas ayudas y en algunos casos fuerzan artificialmente su inscripción. ⁽¹¹⁾

A partir de mediados de 2009 (entre 12 y 24 meses tras el inicio de la crisis debido a la duración media de la prestación) el tiempo de permanencia fue aumentando sobre todo en el número de personas con 12 meses o más.

Y a partir de Agosto de 2010 se ha notado por una parte una salida del desempleo de aquellos demandantes que llevaban entre 12 y 24 meses, el 12,91% menos, bien por haber encontrado empleo o bien por haberse desplazado a otros lugares ⁽¹²⁾, y por otra, el aumento de personas que llevan más de 3 años inscritos (1.869 entre 2 y 3 años y 1.432 más de 3 años en el mes de Julio de 2011).

(CUADROS 15 y 16). Las acciones del PLAN DE EMPLEO de LA RIOJA deberán ir encaminadas a la realización de itinerarios personalizados en aquellas personas que lleven un periodo más largo de permanencia como demandantes de empleo. ⁽¹³⁾

Periodo Inscripción	Parados Julio 2011	Peso
Más de 36 meses	1.432	6,35%
Entre 24 y 36 meses	1.869	8,29%
Entre 12 y 24 meses	3.862	17,13%
Entre 9 y 12 meses	2.024	8,98%
Entre 6 y 9 meses	2.572	11,41%

¹¹ Percepción de Renta Activa Inserción: mayores de 45 años y un año

¹² Demandantes que se trasladan a otras CCAA (extranjeros) o a otro país (jóvenes) en búsqueda de empleo.

¹³ Itinerarios que incluyan un diagnóstico de empleabilidad, muy en particular la disponibilidad a un empleo, por ello habría que diferenciar por un lado los perceptores y los no perceptores. Así como una reclasificación de sus demandas que consten toda la información. También utilizar el Plan pro cualifica, demandantes a los cuales hay que realizar un itinerario por rango legal (RD /1/2011) Artículo 3, como el colectivo de mayores de 45 años que lleven inscritos más de 360 días (548 demandantes), o los menores de 30 años sin cualificación (958 demandantes).

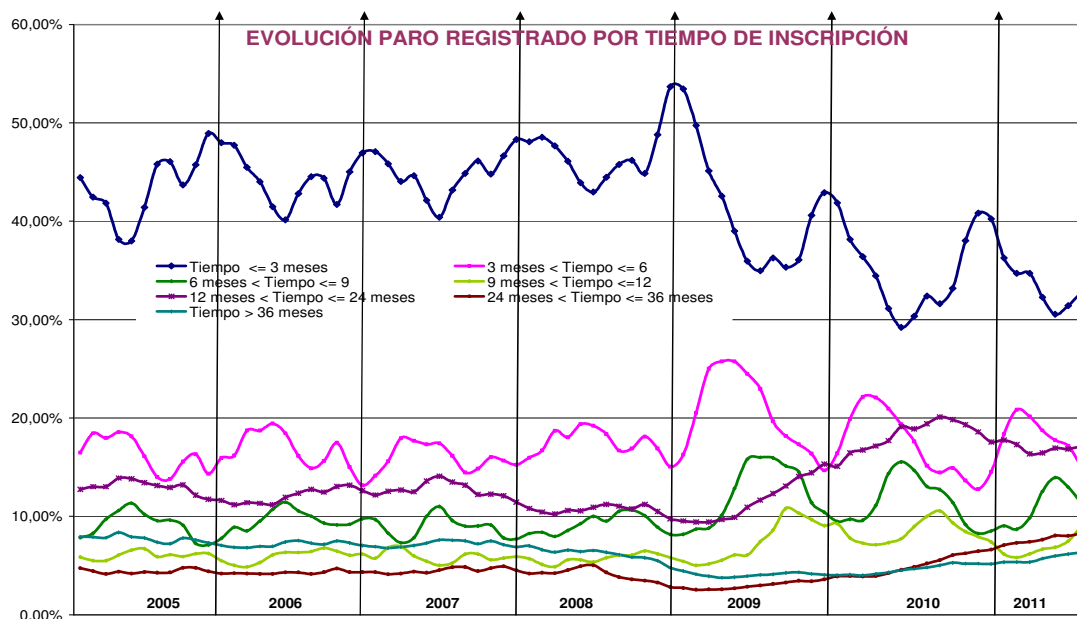
PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

Entre 3 y 6 meses	3.403	15,09%
Menos de 3 meses	7.384	32,75%
Total PARADOS por tiempo de inscripción.	22.546	100,00%

CUADRO Nº 15. Fuente: SPEE



CUADRO Nº 16. Fuente: SPEE

Si bien el peso relativo de las diferentes segmentaciones en el tiempo de inscripción superiores a los tres meses se mantienen en valores inferiores al 20%, destaca el hecho de la disminución del valor medio de los de menos de tres meses en aproximadamente 10 puntos, que lógicamente es absorbido por las otras variables. ⁽¹⁴⁾

¹⁴ Casi 4 de cada diez parados llevan más de 12 meses inscritos en nuestras Oficinas de Empleo.

3.4. Distribución del desempleo

3.4.1 Distribución del desempleo por nivel formativo

(CUADROS 17 – 18 – 19). Distribución del desempleo por nivel formativo.

En julio 2011 la distribución del desempleo en La Rioja en función del nivel formativo de los parados es el siguiente:

Nivel Formativo	Parados Registrados	Porcentaje sobre el total
Sin estudios y 1ª etapa de secundaria sin titulación de graduado escolar	13.163	58,38%
Título de graduado escolar	3.908	17,33%
Título de bachiller	1.193	5,29%
Título de FP Grado Medio	1.103	4,89%
Título de FP Grado Superior	1.244	5,52%
Diplomados	970	4,30%
Licenciados	965	4,28%
Total	22.546	100,0%

CUADRO Nº 17.

En un análisis más pormenorizado de la situación de los parados por nivel formativo, y ateniéndonos a los titulados en formación profesional de grado medio y superior, nos encontramos que son los técnicos en administración los más numerosos. Existiendo hasta 120 especialidades diferentes en las que nos encontramos con demandantes de empleo, los datos más significativos son los siguientes:

Familia Profesional	Parados Registrados	Peso
Técnicos en administración	1.093	37,96 %
Técnicos en sanidad	365	12,67 %
Técnicos en electricidad y electrónica	298	10,35 %
Técnico en imagen personal	126	4,37 %
Técnico en edificación y obra civil	121	4,20 %
Técnico en fabricación mecánica	119	4,13 %
Técnico en servicios socioculturales comunidad	119	4,13 %
Mantenimiento vehículos autopropulsados	98	3,40 %

CUADRO Nº 18.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

Σ 8 Familias con más peso	2.339	81,21%
Otros	540	18,79 %
TOTAL	2.879	100,0 %

CUADRO Nº 19.

3.4.2 Distribución del desempleo por nivel formativo y procedencia

(CUADROS 20 – 21 – 22). Distribución del desempleo por nivel formativo y procedencia. En consonancia con los datos anteriores, son en las categorías “Sin estudios”, “Educación primaria” y “Graduado escolar o ESO”, donde se concentran la mayor parte de los parados, tanto en nacionales como extranjeros. Asimismo, en el caso de nacionales también se distribuyen en primera etapa de secundaria.

Nivel formativo	Nacionales	Extranjeros comunitarios	Extranjeros extracomunitarios	Total
Sin estudios	34	12	24	70
Educación primaria	2.059	1.332	2.993	6.384
Graduado escolar o ESO	9.164	415	1.038	10.617
Primera etapa de secundaria	2.137	63	96	2.296
Grado superior o FP II	1.229	5	10	1.244
Universitarios	1.878	29	28	1.935
Total	16.501	1.856	4.189	22.546

CUADRO Nº 20.

En cuanto a los porcentajes que representan sobre los colectivos, los datos son los siguientes:

Nivel formativo	Nacionales	Extranjeros comunitarios	Extranjeros extracomunitarios
Sin estudios	48,57%	17,14%	34,29%
Educación primaria	32,25%	20,86%	46,88%
Graduado escolar o ESO	86,31%	3,91%	9,78%
Primera etapa de secundaria	93,07%	2,74%	4,18%
Grado superior o FP II	98,79%	0,40%	0,80%
Universitarios	97,05%	1,50%	1,45%
Total	73,19%	8,23%	18,58%

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

CUADRO Nº 21. Fuente: Servicio Riojano de Empleo. Datos Julio 2011

En cuanto a lo que pesan los diferentes niveles con respecto a cada uno de los colectivos, los datos son los siguientes: Cuadro 22.

Nivel formativo	Nacionales	Extranjeros comunitarios	Extranjeros extracomunitarios	Total
Sin estudios	0,21%	0,65%	0,57%	0,31%
Educación primaria	12,48%	71,77%	71,45%	28,32%
Graduado escolar o ESO	55,54%	22,36%	24,78%	47,09%
Primera etapa de secundaria	12,95%	3,39%	2,29%	10,18%
Grado superior o FP II	7,45%	0,27%	0,24%	5,52%
Universitarios	11,38%	1,56%	0,67%	8,58%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

CUADRO Nº 22. Fuente Servicio Riojano de Empleo. Datos Julio 2011

Es decir, el % de nacionales que cuentan con el nivel de “Sin estudios” sobre total de nacionales es de: 0,21 %. En el caso de los parados nacionales hay dos claras diferencias. Por un lado, la mayor parte se concentra en el nivel “Graduado escolar o ESO”, y la segunda, el resto de niveles, tienen unos porcentajes de participación similares.

En el caso de los parados extranjeros comunitarios, claramente y de manera mayoritaria se concentran en el nivel “Educación primaria” con un 72 %. Le sigue con un 22,36 % los desempleados que alcanzan el nivel “Graduado escolar o ESO”. Entre los dos niveles, concentran el 94,78 %. En el caso de los parados extranjeros extra-comunitarios, sigue la misma pauta que el de comunitarios: el 96,80 % se sitúan entre “Educación primaria” y “Graduado escolar o ESO”. En el conjunto de parados, estos dos niveles, “Educación primaria” y “Graduado escolar o ESO” agrupan el 75,72 % de los desempleados riojanos.

3.4.3 Distribución del desempleo por grupos de edad y formación

(CUADROS 23 – 24 – 25). Distribución del desempleo por grupos de edad y formación: Para una mejor comprensión del marco de trabajo que el

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

PLAN DE EMPLEO de LA RIOJA debe tener, analizaremos los parados por grupos de edad y formación.

Nivel formativo	Menores de 25 años	Entre 25 y 45 años	Mayores de 45 años	Total
Sin estudios	11	37	22	70
Educación primaria	739	3.692	1.953	6.384
Graduado escolar o ESO	1.119	5.011	4.487	10.617
Primera etapa de secundaria	275	1.348	673	2.296
Grado superior o FP II	98	921	225	1.244
Universitarios	120	1.461	354	1.935
Total	2.362	12.470	7.714	22.546

CUADRO Nº 23. Fuente Servicio Riojano de Empleo. Datos Julio 2011

En cuanto a los porcentajes que representan sobre los niveles de edad, los datos son los siguientes:

Nivel formativo	Menores de 25 años	Entre 25 y 45 años	Mayores de 45 años	Total
Sin estudios	15,71%	52,86%	31,43%	100,00%
Educación primaria	11,58%	57,83%	30,59%	100,00%
Graduado escolar o ESO	10,54%	47,20%	42,26%	100,00%
Primera etapa de secundaria	11,98%	58,71%	29,31%	100,00%
Grado superior o FP II	7,88%	74,04%	18,09%	100,00%
Universitarios	6,20%	75,50%	18,29%	100,00%
Total	10,48%	55,31%	34,21%	100,00%

CUADRO Nº 24. Fuente Servicio Riojano de Empleo. Datos Julio 2011

Cuadro 25: El nivel de edad de “Entre 25 y 45 años” agrupa los porcentajes mayores en todos los niveles formativos.

En cuanto a lo que pesan los diferentes grupos de edad con respecto a cada uno de los niveles formativos, los datos son los siguientes:

El porcentaje de “Menores de 25 años” en el nivel de “Sin estudios” sobre total de su grupo es de: 0,41 %. ¹⁵

¹⁵ Tenemos que tener en cuenta que puede que alguno de estos demandantes tengan ESO o ESO sin finalizar, pero como no han justificado este título en las Oficinas de Empleo, se codifica sin estudios.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

En el caso de los tres grupos, “Menores de 25 años”, “Entre 25 y 45 años” y “Mayores de 45 años”, hay dos claras diferenciaciones. Por un lado, la mayor parte se concentra en los niveles “Educación primaria”, “Graduado escolar y ESO” y “Primera etapa de secundaria”, teniendo el resto de niveles unos porcentajes de participación inferiores. Sobresale en todos ellos el nivel “Graduado escolar o ESO” con el mayor porcentaje de desempleados en porcentajes que rozan el 50 %.

Entre los tres primeros niveles formativos y, lógicamente menos desarrollados, los porcentajes agrupados en los tres niveles son: 79,14 % en “Menores de 25 años”, el 70,09 % en el nivel “Entre 25 y 45 años”, y el 83,88 % en el de “Mayores de 45 años”.

En el conjunto de parados, estos dos niveles, “Educación primaria” y “Graduado escolar o ESO” agrupan el 75,72 % de los desempleados riojanos.

Nivel formativo	Menores de 25 años	Entre 25 y 45 años	Mayores de 45 años	Total
Sin estudios	0,47%	0,30%	0,29%	0,31%
Educación primaria	31,29%	29,61%	25,32%	28,32%
Graduado escolar o ESO	47,38%	40,18%	58,17%	47,09%
Primera etapa de secundaria	11,64%	10,81%	8,72%	10,18%
Grado superior o FP II	4,15%	7,39%	2,92%	5,52%
Universitarios	5,08%	11,72%	4,59%	8,58%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

CUADRO Nº 25. Fuente Servicio Riojano de Empleo. Datos Julio 2011

3.4.4 Distribución del desempleo por tiempo de inscripción en los registros del Servicio Riojano de Empleo

(CUADRO 26). Distribución del desempleo por tiempo de inscripción en los registros del Servicio Riojano de Empleo.

Periodo de inscripción	Número de parados	% que representan
Menos de 3 meses	7.384	32,75%
Entre 3 y 6 meses	3.403	15,09%
Entre 6 y 9 meses	2.572	11,41%
Entre 9 y 12 meses	2.024	8,98%
Más de 12 meses	7.163	31,77%
Total	22.546	100,00%

CUADRO Nº 26. Fuente Servicio Riojano de Empleo. Datos Julio 2011

El 68,23 % de los parados permanece menos de un año en el desempleo. Sin embargo un elevado 31 % sobrepasa estos plazos configurándose como parados de larga duración.

3.4.5 Distribución del desempleo por procedencia en los registros del Servicio Riojano de Empleo

(CUADRO 27). Distribución del desempleo por procedencia en los registros del Servicio Riojano de Empleo.

Procedencia	Número de parados	% que representan
Nacionales	16.501	73,19 %
Extranjeros comunitarios	1.706	7,57 %
Extranjeros extra comunitarios	4.339	19,24 %
Total	22.546	100,00 %

CUADRO Nº 27. Fuente: Servicio Riojano de Empleo. Registro. Datos Julio 2011

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

3.4.6 Distribución del desempleo por sector de actividad en los registros del Servicio Riojano de Empleo

(CUADRO 28). Distribución del desempleo por sector de actividad en los registros del Servicio Riojano de Empleo.

Sector de actividad	Número de parados	% que representan
Sin empleo anterior	1.583	8,33%
Agricultura	1.878	19,40%
Industria	4.375	14,73%
Construcción	3.321	50,51%
Servicios	11.389	7,02%
Total	22.546	100,00%

CUADRO Nº 28. Fuente: Servicio Riojano de Empleo. Registro. Datos Julio 2011

(CUADROS 29-30-31-32-33-34-35). CONTRATACIÓN EN LA RIOJA

Los valores de contratación reflejan de forma directa las necesidades de las empresas de La Rioja.

CONTRATACIÓN 1/8/2005 A 31/07/2006 EN LA RIOJA

	Gran Grupo de Ocupación	AGRICULTURA Y PESCA	CONSTRUCCION	INDUSTRIA	SERVICIOS	Total
1	DIRECTORES Y GERENTES	1	10	74	162	247
2	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍF.	14	191	172	5.074	5.451
3	TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	38	491	730	3.953	5.212
4	EMPLEADOS CONTABLES, ADMINIST.	26	366	614	6.481	7.487
5	TRABAJADORES DE SERV. DE RESTAUR	16	132	304	23.420	23.872
6	TRABAJADORES CUALIF. EN AGRICULTURA	5.978	18	46	214	6.256
7	ARTESANOS Y TRAB. CUALIF	35	7.703	2.265	1.750	11.753
8	OPERADORES DE INST. Y MAQUINARIA	56	415	1.694	4.189	6.354
9	OCUPACIONES ELEMENTALES	8.745	7.210	8.363	25.340	49.658
Total		14.909	16.536	14.262	70.583	116.290

CUADRO Nº 29.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

CONTRATACIÓN 1/8/2010 A 31/07/2011 EN LA RIOJA

		AGRICULTURA Y PESCA	CONSTRUCCION	INDUSTRIA	SERVICIOS	Total
1	DIRECTORES Y GERENTES	1	5	59	83	148
2	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍF.	6	79	131	5.721	5.937
3	TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	18	254	637	5.354	6.263
4	EMPLEADOS CONTABLES, ADMINIST.	5	173	503	5.348	6.029
5	TRABAJADORES DE SERV. DE RESTAUR	5	18	445	24.927	25.395
6	TRABAJADORES CUALIF. EN AGRICULTURA	8.295	1	55	262	8.613
7	ARTESANOS Y TRAB. CUALIF	9	3.813	2.039	969	6.830
8	OPERADORES DE INST. Y MAQUINARIA	52	207	1.860	2.935	5.054
9	OCUPACIONES ELEMENTALES	13.266	2.314	6.483	17.823	39.886
Total		21.657	6.864	12.212	63.422	104.227

CUADRO Nº 30.

VARIACIÓN % CONTRATACIÓN 2005/2011 EN LA RIOJA						
		AGRICULTURA Y PESCA	CONSTRUCCION	INDUSTRIA	SERVICIOS	Total
1	DIRECTORES Y GERENTES	0,0%	-50,0%	-20,3%	-48,8%	-40,1%
2	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍF.	-57,1%	-58,6%	-23,8%	12,8%	8,9%
3	TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	-52,6%	-48,3%	-12,7%	35,4%	20,2%
4	EMPLEADOS CONTABLES, ADMINIST.	-80,8%	-52,7%	-18,1%	-17,5%	-19,5%
5	TRABAJADORES DE SERV. DE RESTAUR	-68,8%	-86,4%	46,4%	6,4%	6,4%
6	TRABAJADORES CUALIF. EN AGRICULTURA	38,8%	-94,4%	19,6%	22,4%	37,7%
7	ARTESANOS Y TRAB. CUALIF	-74,3%	-50,5%	-10,0%	-44,6%	-41,9%
8	OPERADORES DE INST. Y MAQUINARIA	-7,1%	-50,1%	9,8%	-29,9%	-20,5%
9	OCUPACIONES ELEMENTALES	51,7%	-67,9%	-22,5%	-29,7%	-19,7%
Total		45,3%	-58,5%	-14,4%	-10,1%	-10,4%

CUADRO Nº 31.

La caída en las necesidades de mano de obra por parte de las empresas queda reflejada en un descenso del 10,4% en la contratación total, especialmente en “Construcción” que cae el 58,5%. “Servicios” e “Industria” están en la línea general y “Agricultura” hace un uso más intensivo de la mano de obra incrementándose el número de contratos en el 45,3%.

El periodo considerado es homogéneo y analizando por sectores vemos que “Agricultura” concentra sus necesidades bien en labores de Peonaje especializado (grupo 6) o no especializado (grupo 9). En 2005/2006 eso suponía el 98,75% del total y en 2010/2011 el 99,56%. Mayoritariamente, es un trabajo de temporada y de duración limitada.

El sector de “Construcción” ha visto disminuir la contratación en un 58,5% de media y con un reparto uniforme en todas las ocupaciones principales.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

Sus necesidades se concentran en peonaje (grupo 9) y trabajadores cualificados (grupo 7). En 2005/2006 representaban el 90,19% y en 2010/2011 el 89,96 %.

El sector “Industria” ha visto mermada la contratación en un 14,4% (media global: 10,4%), aunque ocupaciones como los operadores de maquinaria han visto incrementada la contratación en un 9,8%. Dado el importante impacto de la contratación indefinida en el sector, la disminución de actividad general y el impacto de la industria agroalimentaria, la disminución de actividad se encuentra en línea con la media global. Los grupos 7, 8 y 9 representaban en 2005/2006 el 86,4% del total y en 2010/2011 el 85 %.

El sector “Servicios” ha visto disminuida la contratación en un 10,1%, en especial en ocupaciones administrativas y de escasa cualificación, aumentando sin embargo el impacto del personal técnico así como de los trabajadores de hostelería. Las ocupaciones de los grupos 1 a 3 representaban en 2005/2006 el 13% del total y en 2010/2011 representan el 17,6% mientras que el grupo 9 ha pasado del 35,9% al 28,1%.

PESO DE LA CONTRATACIÓN EN LA RIOJA			
		2005/2006	2010/2011
1	DIRECTORES Y GERENTES	0,21%	0,14%
2	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E I	4,69%	5,70%
3	TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	4,48%	6,01%
4	EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y O	6,44%	5,78%
5	TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAUR	20,53%	24,37%
6	TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR A	5,38%	8,26%
7	ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE	10,11%	6,55%
8	OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA	5,46%	4,85%
9	OCUPACIONES ELEMENTALES	42,70%	38,27%
Total		100,00%	100,00%

CUADRO Nº 32.

Globalmente el peso específico de los grupos 7, 8 y 9 ha descendido en estos años, a favor de otros grupos más especializados como los 2 y 3 así como un mayor impacto de la hostelería.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

3.5. Estabilidad en la contratación.

En cuanto a la evolución de la temporalidad, las tablas que siguen muestran un descenso en la contratación indefinida de un 39% frente al 7% de la temporal.

El sector que menos ha visto resentirse los valores de estabilidad ha sido la "Industria".

CONTRATACION 1/8/2005-31/07/2006 LA RIOJA

	INDEFINIDO	TEMPORAL	Total
AGRICULTURA Y PESCA	365	14.544	14.909
INDUSTRIA	2.641	11.621	14.262
CONSTRUCCION	1.608	14.928	16.536
SERVICIOS	7.629	62.954	70.583
Total	12.243	104.047	116.290

CUADRO Nº 33

CONTRATACION 1/8/2010-31/07/2011 LA RIOJA

	INDEFINIDO	TEMPORAL	Total
AGRICULTURA Y PESCA	308	21.350	21.658
INDUSTRIA	1.460	10.752	12.212
CONSTRUCCION	805	6.060	6.865
SERVICIOS	4.899	58.593	63.492
Total	7.472	96.755	104.227

CUADRO Nº 34

VARIACIÓN CONTRATACION 1/8/2010-31/07/2011 LA RIOJA

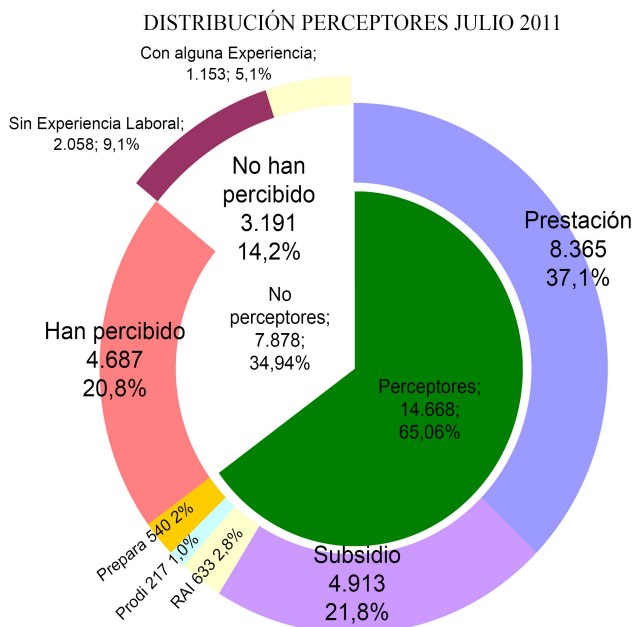
	INDEFINIDO	TEMPORAL	Total
AGRICULTURA Y PESCA	-15,6%	46,8%	45,3%
INDUSTRIA	-9,2%	-28,0%	-26,2%
CONSTRUCCION	-69,5%	-47,9%	-51,9%
SERVICIOS	-35,8%	-6,9%	-10,1%
Total	-39,0%	-7,0%	-10,4%

CUADRO Nº 35

El descenso de la contratación indefinida ha sido la consecuencia directa de la situación de incertidumbre económica que está marcando los últimos años, que entre otros aspectos ha tenido como consecuencia un reacondicionamiento de los efectivos laborales, especialmente los de carácter temporal.

3.6. Perceptores de Prestación

El gráfico refleja la distribución de los demandantes parados en La Rioja en julio de 2011.



CUADRO Nº 36.

El 65,06% de los demandantes perciben algún tipo de ayuda. Del resto, el 20,8% ha percibido alguna prestación y/o subsidio en los últimos 5 años, el 5,1% ha trabajado pero no ha acumulado derecho a prestación ni subsidio y el 9,1% no tienen ninguna experiencia laboral.

2011	6.642
2012	4.625
2013	1.318
2014	81
2015	99
2016 y +	1.363

En la tabla adjunta se indica el año en que terminan de percibir la prestación y/o subsidio los actuales perceptores en Julio de 2011. Este dato afecta a la consideración por el demandante de los servicios ofrecidos.

3.7. Conclusiones

Si bien la tasa de paro se sitúa en el 16,5% de media en el IIT de 2011 (14,75% paro registrado), es entre la población joven donde tiene una mayor incidencia, no tanto en valores absolutos como en porcentaje sobre población activa encuadrada entre los 16 y 24 años de edad.

La mayor incidencia del paro en La Rioja se concentra en los sectores agrario y construcción con valores en el entorno del 21 al 29 %. La estacionalidad, la crisis, y por tanto una menor dependencia de la mano de obra externa en el primer caso, y una profunda crisis en el segundo, diferencian de manera significativa a estos dos sectores. El conjunto de población activa que representan es de 22.200 personas y constituyen el 14,3 % del total. En estos dos subsectores existen, a julio de 2011, 5.322 desempleados.

El 77 % de los desempleados tienen una formación primaria o primera etapa de secundaria. El porcentaje de parados en educación secundaria y con estudios universitarios es significativamente menor. Concretamente el 9,59 % de paro entre los de educación secundaria segunda etapa y, el 3,17 % entre los universitarios.

En ocho familias profesionales de Formación profesional se concentra el 81,21 % de los demandantes de este estrato. Destaca la de técnicos en administración con más de 1.000 personas y 365 en técnicos en sanidad.

El 72,14 % de los demandantes extranjeros tienen exclusivamente una formación primaria o sin estudios. Si añadimos los que tienen hasta primera etapa de secundaria, el porcentaje escala hasta el 98,80 %.

En el caso de nacionales, este porcentaje es del 12,69 %, y en el segundo caso, escala hasta el 81,18 %

El colectivo más importante de parados es el de 25 a 45 años. Concretamente el 55,31 %. De estos, casi el 81 % alcanzan un nivel formativo hasta primera etapa de secundaria.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

En el caso de los mayores de 45 años, este porcentaje es del 92,5 %.

En el caso de los menores de 25 años, el porcentaje con estudios hasta primera etapa de secundaria es del 90,8 %.

El incremento en la población activa riojana ha sido determinado por la incorporación de personas extranjeras. La variación del número de parados en el caso de extranjeros en el periodo antes / después de la crisis ha sido del 890 %. De la entrada de extranjeros, se puede interpretar que supone el equivalente de paro del 82 % de ellos. La tasa en este caso ha pasado del 5,58 % en el año 2005 al 22,79% en el II Trimestre de la EPA 2011.

Se ha reducido la tasa de desempleo en función del sexo del demandante. El diferencial ha pasado de 5,2 puntos a 2,77 puntos actualmente.

4. Las líneas de actuación en el mercado laboral de La Rioja

El Plan de Empleo La Rioja 2011 – 2015 se estructura en ocho líneas de actuación que abarcan las políticas que tienen incidencia en la generación y mantenimiento del empleo en el ámbito de las responsabilidades y competencias de la comunidad autónoma.

Estas ocho líneas abarcan los aspectos derivados de las políticas activas de empleo, la gestión del mercado laboral, las políticas industriales y las políticas financieras para el escenario temporal 2011 – 2015.

Todas las actuaciones se dirigen a mejorar la productividad y competitividad empresarial, a mejorar la empleabilidad de los trabajadores tanto ocupados como desempleados que es, a la postre, la principal fuerza generadora de empleo.

Del análisis de la situación actual del mercado laboral y del análisis de la productividad y competitividad de las empresas que conforman el modelo socio económico riojano, se articulan las ocho líneas de trabajo del Plan.

Estas líneas son:

- Orientación laboral profesional.
- Formación desde el empleo y recualificación profesional.
- Fomento de la contratación estable.
- Políticas de igualdad.
- Colectivos de especiales dificultades.
- Fomento del autoempleo y el emprendimiento
- Políticas de promoción empresarial e industrial.
- Políticas de apoyo financiero.

Estas líneas de trabajo del “Plan de Empleo La Rioja 2011-2015” se alinean con las directrices europeas contempladas en la “Estrategia Europea 2020”. De esta forma, se pretende incrementar la participación en el mercado laboral, mejorar su funcionamiento y conocimiento por parte de todos los actores del mismo, se pretende mejorar la eficacia de

las políticas activas, se pretende mejorar la igualdad y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, mejorar la empleabilidad y las capacidades de creación de empleo.

La Directriz europea 7, busca aumentar la participación en el mercado laboral. La experiencia durante los cuatro años de crisis en la que estamos inmersos nos ha demostrado que ha podido ser suavizada mediante un aumento del dialogo social, de tal forma que se han conseguido reducir los despidos mediante la obtención de acuerdos entre las empresas y los trabajadores.

La Directriz europea 8, pretende conseguir una población activa cualificada que responda a la necesidad del mercado laboral. El punto de partida viene determinado por la reorientación que desde hace unos años se viene haciendo en el tejido empresarial riojano, en el que se pretende incorporar base tecnológica a los sectores tradicionales y generar tejido tecnológico.

Por otra parte y tal como se detalla en la primera parte del Plan, el punto de partida se configura en cuanto a la cualificación de las personas, desde el análisis de la situación actual de la formación de los trabajadores desempleados y en la articulación de la formación a través de las empresas, para que el diseño de la misma se corresponda con las necesidades de cualificación del personal de las empresas.

La Formación Profesional vía empleo se verá reforzada en el ámbito de este Plan de Empleo pasando a ser la obtención de los Certificados de profesionalidad uno de los objetivos básicos del Plan.

En la actualidad existen muy pocos o ningún certificado de profesionalidad publicado de niveles 1 y 2.

Hay que tener en cuenta que el 76% aproximadamente de los demandantes parados en La Rioja, solamente alcanza la ESO.

Es cierto que, a criterio del orientador, un demandante sin la titulación adecuada puede acceder a una formación con certificado de profesionalidad de otro nivel, pero está claro que la ausencia de certificados de dichos niveles dificulta de forma clara este objetivo básico.

Por tanto, habrá que promover el que se confeccionen certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2.

La especial incidencia del desempleo entre la población menor de 25 años exige la puesta en marcha de un Plan específico de formación y empleo integral. El Plan de empleo joven contemplará acciones de formación que permitan un acceso a empleos de calidad a los jóvenes. Este Plan de empleo conlleva la realización de itinerarios personalizados formativos para cada joven adherido al Plan, de tal forma que el diseño formativo permita al joven incrementar sustancialmente su empleabilidad. Este Plan se complementará con incentivos a la contratación de los jóvenes desempleados.

La Directriz europea 9. Este Plan se alinea así mismo con esta Directriz, en el sentido de procurar **cualificaciones que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje** garantizando la adquisición de las competencias fundamentales que necesitan los ciudadanos para triunfar en una economía basada en el conocimiento, en formación complementaria o en cualificaciones en tecnologías de la información y comunicación.

Así pues, en el marco que trazan las directrices europeas comentadas, el Plan de Empleo de La Rioja 2011 – 2015 se estructura en las siguientes Líneas de Actuación.

Líneas de actuación.

Primera línea. Orientación e intermediación laboral profesional.

La **Red de Empleo**, si ha de ser **eficaz**, debe actuar en los frentes estrechamente relacionados de **Intermediación, Orientación, Formación e Información**. La combinación del marco estratégico proporcionado por “La Rioja 2020” y el “nuevo enfoque” del presente Plan de Empleo deberían llevar a éste a ser una pieza crucial para la consecución de lo que son los objetivos a medio plazo del Plan Estratégico para la competitividad de la región.

La Red de Empleo debe buscar las sinergias generadas entre el Servicio Riojano de Empleo, los departamentos del Gobierno de La Rioja competentes en materia de educación y servicios sociales, y las Entidades Colaboradoras.

La Red de Empleo del Servicio Riojano de Empleo es un conglomerado de agentes heterogéneos que prestan un amplio catálogo de servicios a los trabajadores ocupados o desempleados que deseen encontrar un empleo. Sus recursos se reordenarán con el fin de ser más productivos y su método de trabajo se fijará diseñando procesos propios con arreglo al cumplimiento de una serie de objetivos y una metodología operativa en la que se alinean el conocimiento y el mensaje. Asimismo, se creará una imagen propia que identifique a la pluralidad de agentes que forman parte de la misma.

Este “nuevo enfoque” se concreta en los cuatro **frentes** antes mencionados de la siguiente manera:

Información

Un sistema de información actualizada, compartida e instrumental para la realización de las anteriores actividades, fruto de la pro-actividad. Al que habría que añadir una instancia de anticipación y prospectiva en materia de tendencias del mercado de trabajo y necesidades formativas para el empleo.

La información es la base de la Red de Empleo y, además de la profesionalización de los agentes que intervienen en la misma, es necesario que la tecnología esté omnipresente en la definición de este sistema de información y en la actividad de las otras instancias de intermediación, orientación y formación que se describen a continuación.

La visita a empresas debe procurar una información sobre el mercado laboral de La Rioja, aportando conocimiento de las necesidades, orientaciones, demandas y nuevos nichos de oportunidades que se generen en la región. Esta información debe ser puesta a disposición del sistema y complementará la aportada por los demandantes de empleo en La Rioja.

La información debe considerar la trazabilidad y el seguimiento de los itinerarios individuales de los trabajadores riojanos.

El volcado, la validación, la normalización y la transmisión de la información son pasos esenciales del funcionamiento del sistema de información de que se dote a la Red de Empleo. La información a recabar de trabajadores y empresarios ha de ser la necesaria para establecer la escala de empleabilidad. Igualmente, ha de garantizarse el apoyo a los orientadores de la Red desde el sistema de información. **Es preciso, por consiguiente, profesionalizar a las personas encargadas de este cometido esencial, son la cara visible de los servicios relacionados con el empleo y deben dar un servicio integral, ayudas, ofertas, información, etc. y fundamentalmente debe realizarse un seguimiento de los servicios demandados.**

Orientación

Una orientación enfocada a la empleabilidad de los desempleados. Empleabilidad que habrá que apreciar y “medir” en cada trabajador de la manera más objetiva posible (mediante una escala de empleabilidad), con ayuda de protocolos simples pero eficaces a la hora de determinar las acciones complementarias oportunas que refuercen o logren la empleabilidad deseada para cada trabajador.

Una orientación que contará con la elaboración de itinerarios profesionales individualizados.

- Gestionar la heterogeneidad de los colectivos de desempleados con especial énfasis en los de más difícil inserción o reinserción laboral, bien por sus características como pertenecientes a uno u otro colectivo, bien por su permanencia en la situación de desempleo, garantizando el acceso de todos los desempleados a los servicios de orientación de la Red de Empleo.
- Aprovechar las características de los diferentes colectivos y sus modelos habituales de expresión y “cultura” colectiva para lograr una mayor incidencia entre cada colectivo (por ejemplo, el uso de las redes sociales entre los jóvenes, las asociaciones ya constituidas, etc.)
- Establecer las pasarelas formativas más oportunas en cada caso (formación estricta, competencias, habilidades “duras” y “blandas”)
- Concentrar una parte significativa de los recursos y acciones de la Red de Empleo en los colectivos más relevantes y susceptibles de lograr más eficazmente los objetivos propuestos mediante una caracterización estratégica de los diferentes colectivos de desempleados (análisis DAFO de dichos colectivos).
- Como herramientas claves se consideran los itinerarios personales de inserción. Estos itinerarios deben contener la formación y experiencia profesional y los datos más precisos sobre los demandantes. La coordinación e intercambio de información dentro del Sistema de Empleo y la valoración de empleabilidad del demandante situaría a los itinerarios con criterios comunes de actuación.
- Los itinerarios laborales individuales deben contar en su realización con los siguientes principios:

- a. Idéntica metodología aplicada a todos los destinatarios del itinerario.
- b. Realización ejecutada por profesionales formados que permita diagnósticos certeros, con la participación activa del demandante.
- c. Asunción por ambas partes de itinerarios creíbles. Asunción por parte del destinatario del cumplimiento razonable del itinerario.
- d. Consideración dinámica de los itinerarios, lo que exige actualización y comunicación permanente por parte del destinatario.
- e. El concurso de la Red de Empleo se hace imprescindible para conseguir resultados ambiciosos.

Formación

Una formación a los parados vinculada al “diagnóstico” de empleabilidad previo, intensiva y basada en itinerarios formativos, que descansa en formadores profesionalizados prestando especial atención a la formación de formadores, las redes de formadores y sus soportes institucionales. Una formación en la que se potencie la realización de prácticas profesionales dentro de planes de formación flexibles.

La formación estará centrada en la obtención de certificados de profesionalidad (vía homologación automática de la formación para el empleo con la FP, o vía experiencia laboral homologada sometida a evaluación –mantenimiento de las convocatorias-) y en el reconocimiento de competencias. Un sistema de formación que comprenda tanto la formación profesional para el empleo como la formación continua. El actual sistema de formación está dotado de una gran heterogeneidad, con más de 100 agentes de formación a los que hay que encuadrar más eficazmente en el nuevo entramado de la Red de Empleo.

En cuanto a la formación de los trabajadores ocupados, además de los programas existentes en la actualidad, se fomentará la programación de

líneas de formación para la gestión estratégica del personal, principal recurso de las empresas, que sirva para sensibilizar a las empresas sobre el valor de su capital humano como fuente de ventajas competitivas, evitando que la adaptación a los ciclos económicos se produzca por la vía del ajuste del empleo.

La creación de una Oficina que facilite la gestión de la formación impartida por las diferentes instancias del sistema, incluidas las plataformas formativas de los interlocutores sociales a quienes hay que facilitar en su ejecución y la evaluación de la productividad de la formación realizada en aras de una mayor eficacia de la misma. Todo ello enfocado a que la empleabilidad de cada trabajador dé un salto cualitativo y cuantitativo en su escala.

Intermediación

Una intermediación pro-activa, abierta, no discriminatoria, con amplio margen para la colaboración público-privada. Las instancias públicas no han tenido un papel relevante en la intermediación del mercado laboral y este hecho ha ocurrido tanto en periodos de paro técnico, como en los actuales.

La intermediación ha sido realizada directamente, tanto por las empresas y trabajadores de manera individual, sin una importante presencia de los servicios públicos. Excluimos el caso de las cesiones temporales de trabajadores de las ETT's.

La pro-actividad significa que el Sistema Riojano de Empleo **apelará activamente tanto a las empresas como a los trabajadores** para realizar dicha intermediación. Esta pro-actividad es la esencia de los resultados en la intermediación de carácter privado, cuya alianza con el Servicio Riojano de Empleo se buscará decididamente, así como la de cualquier otra instancia de intermediación facilitada por los interlocutores sociales, el tercer sector, etc. Hasta el presente, la colocación no ha sido el propósito de la intermediación realizada por las instancias públicas, pero lo cierto es

que esta intermediación no está funcionando. Hoy ya no hay excusa para no hacer intermediación activa, el momento lo requiere. Por ello la colaboración entre los diferentes “**Intermediadores Laborales**” es muy importante y la intermediación laboral realizada por la Red de Empleo se debe configurar mediante la participación tanto del Servicio Riojano de Empleo como de los Interlocutores Sociales, las Agencias de Colocación o cualesquiera otros agentes procedentes de la economía social, el tercer sector ¹⁶, etc., todos ellos actuando como intermediadores laborales bajo los criterios de funcionamiento de la Red de Empleo.

Para que esta intermediación funcione adecuadamente, debe partirse de una adecuada clasificación de los demandantes.

La colaboración Público-Privada

De manera amplia, se debe entender esta colaboración como aquella que se da en el seno de la Red de Empleo entre el agente institucional público que es el Servicio Riojano de Empleo y los agentes no públicos, institucionales o estrictamente privados, con o sin fines lucrativos. Los elementos de esta colaboración son los siguientes:

- Debe darse principalmente en materia de intermediación conducente a la colocación de los trabajadores en paro. Puede darse también en formación asociada a la escala de empleabilidad.
- En esta vinculación, la formación para el empleo debe dar un giro muy relevante, para lo que es muy importante el concurso de los principales agentes formadores del sistema: los interlocutores sociales.
- La determinación de una escala de empleabilidad objetiva es clave para la creación de itinerarios formativos que tengan como objetivo final la colocación de los trabajadores en paro.

¹⁶ Organizaciones sin fin de lucro: asociaciones civiles, fundaciones, sociedades de fomento, cámaras empresariales, colegios profesionales, etc., que persiguen propósitos de interés público.

- Debe darse una definición cuidadosa de los servicios y plataformas objeto de la colaboración Público-Privada fijando criterios objetivos de atención y cualificación. Su coste unitario es igualmente muy importante. Alcanzar el 9% de paro en La Rioja en 2015 requiere colocar a unos 6.000 desempleados en los próximos cuatro años y debería disponerse de una serie de baremos de coste basados en objetivos de inserción, para una tipología fina de categorías de empleabilidad, que permita una gestión eficiente de la colaboración y un control del coste de la Red de Empleo.

Todas las experiencias recientes de colaboración público-privada están hechas desde el sector no lucrativo, pero el panorama cambia con la aparición de las Agencias de Colocación

- El Sistema de Empleo debe dinamizar y promover la emergencia de nuevos tipos de agentes de intermediación laboral y nuevos protocolos de intermediación
- Actuación con el trabajador sobre la base del criterio “will do/can do” (qué quieres hacer/qué puedes hacer)
- Contraste de metodologías de intermediación/formación, compartiendo las plataformas formativas de los diferentes intermediadores laborales.
- Formatos contractuales entre el Servicio Riojano de Empleo y los intermediadores laborales para llevar a cabo las “encomiendas de servicios” (intermediación, etc.) que instrumenten las “alianzas” público-privadas en función de los desarrollos de la reforma laboral estatal y que no interfieran con la Ley de Contratos del Estado.
- Consideración de algunas experiencias internacionales (Australia, Austria, R.U.) consistentes en incentivos a los agentes de la Red de

Empleo en función de las colocaciones logradas a partir de los procesos de intermediación.

- El Servicio Riojano de Empleo es la salvaguarda del sistema de intermediación, velando por la no discriminación y por la defensa de los intereses de todas las partes, pero especialmente de los trabajadores. El objetivo de la colaboración público-privada debe ser en todo momento lograr la eficacia y la eficiencia de la Red de Empleo logrando aumentar la tasa de éxito de la intermediación laboral hacia la colocación estable de los desempleados.

La colaboración privada debe entenderse totalmente abierta dando cauce de participación a Organizaciones empresariales, Organizaciones sindicales, Agencias de colocación e intermediarios laborales.

Las nuevas funciones de la Red de Empleo en el Sistema del Mercado Laboral.

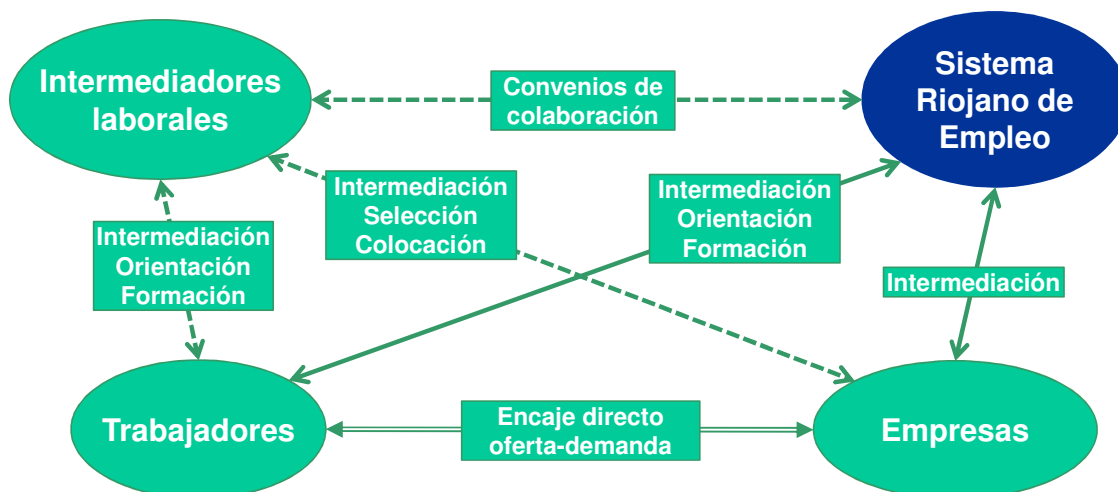
Debe concebirse la Red de Empleo como un sistema integrado en el que los agentes se distribuyan funciones de manera eficiente, fijando para ello procesos propios de actuación de la Red. Se debe abordar la mejora en la eficiencia de esta red, pero ahora conviene establecer el esquema general del sistema de empleo con los factores y elementos comentados en esta sección.

El mercado laboral se compone de cuatro partes fundamentales: (1) la oferta de servicios laborales (ejercida por los trabajadores, que son, a la vez, demandantes de empleo), (2) la demanda (ejercida por las empresas y organizaciones, que son, a la vez, oferentes de empleos), (3) las instituciones que lo regulan y (4) los agentes intermediarios que facilitan el encaje entre la oferta y la demanda de servicios laborales o de empleo. Una representación diagramática del sistema del mercado laboral que

instrumenta adecuadamente el concepto de Red de Empleo que se define en este Plan para La Rioja es la siguiente:

Sistema del mercado laboral

?



CUADRO Nº 37.

Eficiencia de la Red de Empleo

Para que la Red de Empleo sea **eficiente**, además de **eficaz**, logrando más resultados con los recursos limitados de que dispone, han de darse **mejoras** en los siguientes ámbitos:

- **Gestión.** Una gestión profesionalizada.
- **Métodos de trabajo.** Métodos de trabajo adaptados a las especificidades del mercado de trabajo de La Rioja.
- **Recursos.** Ajustados, heterogéneos y profesionales, entre los que se combinen las capacidades públicas con las extensiones institucionales y privadas.
- **Resultados.** Basados en objetivos.

La manera de concretar las mejoras aludidas en los anteriores frentes sería trabajar según una matriz de doble entrada como la siguiente en la que se resumen los principales elementos descritos en esta sección:

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

		MEJORAS			
		Gestión	Métodos de trabajo	Recursos	Resultados
FRENTE	Información	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalización de los servicios de información • Participación de todos los agentes del sistema en la aportación de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Pro-actividad en la búsqueda de información de las empresas • Análisis de las tendencias del mercado de trabajo y necesidades formativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de información coordinadas y compartidas • Tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfocada a la orientación, formación e intermediación • Objetivos de servicio integral • Seguimiento de la calidad de la información suministrada
	Orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalización de los servicios de orientación • Gestión específica de la heterogeneidad de colectivos • Actualización de itinerarios y comunicación permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Concentrar recursos en los colectivos relevantes • Análisis DAFO por colectivos • Compromiso de realización de los itinerarios por parte de los destinatarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Uso de redes sociales • Asociaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfocada en la empleabilidad con la creación y aplicación individualizada de la escala de empleabilidad • Itinerarios profesionales individualizados de inserción • Pasarelas formativas, en su caso
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalización y formación de formadores • Oficina de gestión de la formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculada al diagnóstico de empleabilidad • Basada en itinerarios formativos • 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Redes de formadores • Integración plataformas de los interlocutores sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados de profesionalidad • Evaluación de la formación (Oficina) • Saltos en la escala de empleabilidad
	Intermediación	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalización de los intermediadores laborales • Participación amplia de los “intermediadores laborales” definidos en sentido amplio • Implicación de los trabajadores sobre la base “will do/can do” 	<ul style="list-style-type: none"> • Pro-actividad en la apelación a empresas y trabajadores para captar sus demandas/ofertas • Clasificación adecuada de los demandantes • Creación de baremos de coste por tipologías de empleabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración público-privada • Integración de redes de intermediación • Tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación mucho más amplia e intensiva del SER • Objetivo de colocación neta de unos 6.000 desempleados para alcanzar el 9% de paro en 2015

CUADRO N° 38.

4.1. Segunda línea. Formación desde el empleo y recualificación profesional.

- La Formación Profesional.

El Plan de Empleo de La Rioja 2011 – 2015 contempla la continuidad del sistema de evaluación previsto en el Plan de Formación Profesional de La Rioja de tal forma que se garantizan los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y calidad.

Se continuará con el sistema de gestión integrada y el procedimiento para la orientación, evaluación y acreditación de la competencia.

El Servicio Riojano de Empleo y la propia Red de Empleo facilitarán la información precisa para identificar las necesidades formativas en el mercado laboral riojano.

En todo lo relativo a los procesos de divulgación y ejecución de la Formación Profesional desde el subsistema de empleo, se estará a lo dispuesto en el Plan de Formación Profesional aprobado y vigente.

Se estructurarán en el Plan de Empleo La Rioja 2011 – 2015 los siguientes planes:

- La formación para el empleo
 - Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
 - Planes de formación intersectoriales. En estos podrán participar trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes.
 - Planes de formación intersectoriales para economía social. Estos cursos se dirigen a trabajadores de empresas de economía social.
 - Planes de formación intersectoriales para autónomos. Estos cursos se dirigen a trabajadores autónomos, para que adquieran competencias de tipo transversal.
 - Planes de formación sectoriales. Estos planes se dirigen a trabajadores del sector, con una formación más

- específica para esa agrupación de actividades económicas. También podrán participar trabajadores de sectores en crisis (un 10% máximo) y los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, en el sector de dependencia.
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores de sectores en crisis.
 - Planes de formación de actualización de competencias profesionales. Estos planes se plantean por las empresas, para sus propios trabajadores, o bien por entidades o empresas, para que programen cursos de carácter innovador o específico, dirigidos a trabajadores ocupados prioritariamente.
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores en situación de desempleo. La finalidad de estas acciones formativas es favorecer la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados de La Rioja en aquellos empleos que requiera el sistema productivo.
- Acciones formativas con compromiso de contratación. La entidad se compromete a la contratación del 60% de los alumnos formados, al menos durante 6 meses y a media jornada.
 - Acciones formativas dirigidas a desempleados. Estas acciones formativas tienen programas predefinidos por el Servicio Público de Empleo y en muchos casos, permiten la obtención de Certificado de profesionalidad o la acreditación correspondiente, siempre que se cumplan los requisitos de acceso exigidos en la normativa.
 - Acciones formativas específicas o innovadoras con compromiso de contratación dirigidas preferentemente a desempleados. La entidad se compromete a la

- contratación del 20% de los alumnos formados, al menos durante 6 meses y a media jornada.
- Acciones formativas específicas o innovadoras dirigidas a trabajadores desempleados.
 - Acciones formativas para trabajadores en situación de desempleo a través de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios: son fórmulas mixtas donde los trabajadores participantes reciben una formación profesional a la vez que realizan una práctica laboral remunerada.
- Programas específicos dirigidos a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, independientemente de su situación laboral. La finalidad de estas acciones es favorecer la inserción laboral de los que tienen más dificultades de acceso al empleo. Podrán acceder un máximo del 40% de personas que no estén en esta situación, si bien la prioridad será para las personas con más dificultades de acceso al empleo.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional. Estas acciones podrán incluir orientación y/o alfabetización, así como otras medidas de acompañamiento. También se podrán diseñar acciones formativas para mayores de 55 años para que adquieran competencias de tipo tecnológico o de idiomas y para determinados colectivos específicos, como la población gitana, en las que se tengan en cuenta sus potencialidades y su cultura propia.
 - Itinerarios de inserción dirigidos prioritariamente a personas con necesidades formativas especiales o con

dificultades para su inserción o recualificación profesional.

- Acciones de formación en intercambio de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).
 - Proyectos piloto en el campo de la formación que promuevan la formación e intercambio de expertos entre empresas, entre Centros Educativos y Empresas, con especial atención a aquellos que tengan un carácter innovador en alguna de las fases del proyecto.
- Proyectos europeos
 - El trabajo en colaboración y red con socios de otros países comunitarios, permite desarrollar nuevos conocimientos, nuevos productos, intervenciones novedosas para colectivos específicos de interés o prioritarios, experimentando con acciones aplicables a nuestras Pymes, intercambiando políticas y buenas prácticas de formación y empleo de otros Servicios públicos de Empleo, facilitando el consabido efecto multiplicador, desde un enfoque abajo arriba y multi-agente.

4.2. Tercera línea. Fomento de la contratación estable.

- **Programa de fomento de la contratación estable en Empresas de Base Tecnológica:** Ayudas a empresas que se basan en el dominio intensivo del conocimiento científico y técnico para mantener su competitividad definiéndose como, organizaciones productoras de bienes y servicios, comprometidas con el diseño, desarrollo y producción de nuevos productos y/o procesos de fabricación innovadores, (a través de la aplicación sistemática de conocimientos técnicos y científicos) que presenten un proyecto a realizar en un periodo máximo de cinco años, que suponga la creación de empleo estable, contraten con carácter indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial, a un mínimo de 10 trabajadores durante cada uno de los años que dure el proyecto.

Las personas contratadas al menos en un 60% deberán pertenecer a colectivos con especiales características de empleabilidad: menores de 25 años que hayan permanecido inscritos determinado tiempo en el SRE, mayores de 25 años y menores de 45 años, mayores o iguales de 45 años, mujeres y colectivos en situación o riesgo de exclusión.

- **Programa Primer empleo / Mujer y empleo:** es un proyecto cuya finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados con dificultades para colocarse: jóvenes que buscan su primer empleo o mujeres que quieren reincorporarse al mercado laboral, trabajadores con dificultades de inserción laboral, mediante el fomento de su contratación por corporaciones locales, instituciones sin ánimo de lucro, organismos públicos y la Universidad.
- **Programa de fomento de la contratación indefinida:** ayudas a pequeñas y medianas empresas, que contraten a

trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Riojano de Empleo.

- **Programa de fomento de la contratación del primer trabajador por parte de autónomos:** ayudas a los trabajadores autónomos que contraten a su primer empleado por cuenta ajena.
- **Programa de fomento de la estabilidad en el empleo:** ayudas para la transformación de contratos temporales en indefinidos que supongan incremento neto de plantilla y cuya duración sea al menos la del contrato temporal y no inferior al 50 por 100 de la jornada.
- **Programa de fomento de la contratación indefinida de gerentes o especialistas en economía social, por parte de las cooperativas.**

4.3. Cuarta línea. Fomento de las políticas de igualdad

- **Programa de fomento del ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos:** ayudas a los trabajadores contratados de forma indefinida y a jornada completa o parcial, que prestando sus servicios en dicho centro ejercen el derecho de excedencia para dedicarse al cuidado de hijos.
- **Programa de fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.**
- **Programa de fomento de la elaboración y puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad.**
- **Programa de fomento de la promoción profesional de la mujer:** ayudas para modificar el contrato de trabajo indefinido de una mujer mejorando sus condiciones de trabajo en lo que se refiere a categoría laboral y salario.
- **Programa de fomento del empleo para la igualdad de oportunidades:** fomento de la contratación indefinida de mujeres como consecuencia de la aplicación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades así como facilitar la incorporación al mercado de trabajo de mujeres que tengan hijos menores de tres años o que tengan a su cargo familiares dependientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y que necesiten asistencia de terceras personas.

4.4. Quinta línea. Colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

- Personas que hayan agotado su prestación por desempleo y carezcan de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional.
 - Tendrán acciones preferentes de recualificación. Deberán disponer de un itinerario individual de empleo realizado por la Red de Empleo de La Rioja.
- Desempleados de larga duración.
 - El 31,77 % de los desempleados superan los 12 meses de tiempo de inscripción en los registros del Servicio Riojano de Empleo.
 - Las actividades centradas en las políticas activas de empleo contendrán medidas de priorización y de incremento de los incentivos puestos a su disposición.
- Personas con discapacidad.
 - Constituyen una preocupación constante en las acciones en materia de empleo.
 - La dificultad de acceso a un puesto de trabajo debe contrarrestarse con medidas específicas dirigidas a facilitar su inserción laboral. La orientación laboral es fundamental por la necesidad de estructurar el apoyo y acompañamiento que les permita mejorar sus competencias personales y profesionales.
 - La intermediación laboral deberá reforzarse para estas personas.
 - Además se fomentará el empleo estable, mediante los incentivos a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos, así como el mantenimiento de los puestos de trabajo de este colectivo y el fomento del tránsito de trabajadores con discapacidad de Centros Especiales de Empleo a empresas normalizadas.

- Personas en desempleo con edades comprendidas entre los 16 y 24 años.
 - Se pondrá en marcha la medida “Cheque joven”. El objetivo será facilitar la contratación de los jóvenes desempleados.
 - El cheque joven fomentará exclusivamente el empleo estable mediante la contratación indefinida y a jornada completa o parcial, siendo en este caso la ayuda, proporcional al tiempo trabajado en forma parcial.
 - El “Cheque joven” asegura al empleador el cobro inmediato de la cantidad consignada en el mismo, si realiza una contratación indefinida y a tiempo completo o parcial con su titular.
 - El “Cheque joven” permitirá evaluar al joven en aspectos como actitud, formación, nivel cultural, habilidades, disponibilidad para el empleo confiriéndole de esta manera una calificación en su escala de empleabilidad. Esta escala determinará la capacidad del joven para incorporarse al mercado laboral y por tanto poder percibir el cheque joven, o, en su caso, establecer un periodo de adecuación formativa para incrementar de manera suficiente los conocimientos y habilidades necesarias para poder ser contratado por los empleadores de manera indefinida y a tiempo completo.
 - Las acciones encuadradas en las políticas activas de orientación y formación deberán ir dirigidas prioritariamente, a cubrir las necesidades derivadas de los itinerarios personalizados, con objeto de mejorar su empleabilidad.
- Desempleados extranjeros.
 - Con objeto de facilitar su inserción laboral, se intentará corregir las dificultades que, en razón del

desconocimiento del mercado laboral, y dificultades de idioma pudieran presentar. Se establecerán convenios de colaboración con las asociaciones que permita una información y formación en estos aspectos.

4.5. Sexta línea. Emprendimiento y autoempleo.

- Estimular la creación de empresas, dar valor al autoempleo, a los autónomos a la economía social, estimulando a los emprendedores y creando condiciones necesarias para la generación de nuevas actividades.
 - El Plan EmprendeRioja ha cumplido cuatro años de vigencia y ha supuesto la dinamización de las iniciativas emprendedoras de los riojanos.
 - Más de 2.000 orientaciones y más de 600 nuevas iniciativas creadas supone un logro conseguido en función de una metodología de éxito implantada por el Gobierno de La Rioja, la Federación de Empresarios, la Cámara de Comercio y la AJER.
 - La oferta de ayudas del Servicio Riojano de Empleo y la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja una vez facilitada la información, orientación y tutela en los planes de negocio, se convierte en instrumento que debe consolidar todas las iniciativas que vayan surgiendo en nuestra región. Impulsar, definir y mantener la actividad son los principios fundamentales de su acción.
 - El emprendimiento y el autoempleo deben contar con el apoyo de toda la sociedad. La implicación de la misma y especialmente de los agentes económicos y sociales se convierte en imprescindible para conseguir resultados satisfactorios.

4.6. Séptima línea. Políticas de promoción empresarial e industrial.

- Articuladas en diez líneas de apoyo empresarial industrial, deben seguir propiciando la productividad y competitividad de las empresas.
- En los últimos años, y debido en gran medida a la adecuación de las políticas industriales, se ha conseguido posicionar la productividad de la economía riojana por encima de la media del conjunto de España.
- La participación industrial se ha mantenido en el tiempo constituyendo el 21,3 % del VAB regional.
- En el caso del sector SERVICIOS, ha escalado importancia hasta alcanzar el 60,1 % del total del VAB riojano.

Productividad a precios básicos	1995	2000	2005	2009
Aragón	103,7	100,1	102,5	98,9
Cataluña	109,4	103,9	105,6	104,6
Navarra	117,0	112,2	111,4	112,4
País Vasco	114,8	118,2	118,0	122,7
La Rioja	94,4	101,4	99,0	104,5
ESPAÑA	100	100	100	100

Índice Productividad a precios básicos en la INDUSTRIA. Valle del Ebro

17 18

CUADRO Nº 39.

La productividad de la industria riojana ha pasado del 94,4 sobre 100 de índice nacional, al 104,5 % mejorando la posición comparativa con Aragón y Cataluña, en el entorno del Valle del Ebro. Especial relevancia supone haber superado la media nacional en el valor de la productividad a precios básicos con la media del conjunto nacional.

En el sector servicios se ha mantenido e incluso incrementado el diferencial con la media del conjunto de España. Mientras esta media ha disminuido en el periodo un 2,05 %, en La Rioja este descenso ha sido del 0,25 %.

¹⁷ El año 2010 no existen datos cerrados de la contabilidad nacional. INE.

¹⁸ El cambio de posición en el índice se produce en 2006 con un valor de 100,9. Se mantiene en los tres años siguientes con valores del índice: 102,8, 102,9 y el citado de 104,5 para el año 2009.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

En ambos casos, Servicios e Industria, los valores de la productividad a precios básicos son superiores a la media del conjunto nacional en un 6,87 % y 4,46% respectivamente.

Productividad a precios básicos	1995	2000	2005	2009
Aragón	34.316	34.614	36.115	36.062
Cataluña	36.182	35.934	37.187	38.135
Navarra	38.236	38.793	39.246	40.965
País Vasco	37.699	40.889	41.562	44.713
La Rioja	29.720	35.051	34.883	38.075
ESPAÑA	33.078	34.578	35.225	36.448

Valor en miles €. Productividad a precios básicos en la INDUSTRIA. Valle del Ebro

CUADRO N° 40.

Productividad a precios básicos	1995	2000	2005	2009
Aragón	99.3	94.3	95.9	97.6
Cataluña	105.4	104.7	103.1	102.5
Navarra	104.0	101.4	101.3	102.2
País Vasco	109.5	106.4	108.7	109.9
La Rioja	104.9	103.6	104.3	106.9
ESPAÑA	100	100	100	100

Índice Productividad a precios básicos en los SERVICIOS. Valle del Ebro

CUADRO N° 41.

Productividad a precios básicos	1995	2000	2005	2009
Aragón	34.772	32.275	32.249	33.463
Cataluña	36.887	35.850	34.641	35.155
Navarra	36.392	34.711	34.042	35.002
País Vasco	38.338	36.411	36.529	37.678
La Rioja	36.734	35.476	35.054	36.641
ESPAÑA	35.006	34.236	33.614	34.285

Valor en miles €. Productividad a precios básicos en los SERVICIOS. Valle del Ebro

CUADRO N° 42.

- Las líneas definidas para propiciar el empleo en La Rioja que aseguren el mantenimiento y crecimiento de la competitividad empresarial e industrial son:
 - Programa de ayudas a la Investigación, el Desarrollo y la Innovación empresarial e industrial: fomento de la I+D+i tanto

en la actividad empresarial propiamente dicha como en la gestión empresarial.

- Programa de fomento de la Internacionalización de nuestro tejido empresarial como una garantía de mayor competitividad.
- Ayuda a inversiones empresariales realizadas por empresas, adquisición de suelo en polígonos industriales para el establecimiento de empresas generadoras de empleo,
- Fomento de las industrias agroalimentarias, acuícolas y transformadoras de productos procedentes de la agricultura, pesca y acuicultura
- Plan para la competitividad del comercio minorista
- Programa de fomento de la creación y desarrollo de empresas jóvenes innovadoras y/o de base tecnológica , así como de agrupaciones empresariales innovadoras como instrumento para la mejora de la competitividad empresarial.
- Programa de fomento del uso e implantación de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente, instrumentos para el incremento de la productividad empresarial.
- Programa de promoción de la seguridad en el trabajo
- Programa nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones
- Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño

4.7. Octava línea. Políticas de apoyo financiero a las empresas.

- El Plan de Empleo La Rioja 2011 – 2015 dirige su acción al mantenimiento de la actividad empresarial. La actual situación de crisis económica financiera está generando una falta de liquidez en las empresas que pone en riesgo su viabilidad.
- Este Plan, a través de las medidas financieras busca generar confianza en el sistema e instrumentos de apoyo para conseguir liquidez vía créditos para inversiones, reestructuración de deuda, circulante para las empresas.
- Distingue la acción entre el colectivo de autónomos / emprendedores y pymes.
- Implanta un nuevo modelo evolucionado de Planes de viabilidad empresarial denominado Plan económico – laboral.
- Potencia las acciones desarrolladas por la Sociedad de Garantía recíproca IBERAVAL
- Mantiene los avales prestados por ADER.
- Mantiene los programas de Bonificación de intereses de préstamos para reestructuración financiera de empresas, bonificación de intereses de préstamos para inversiones generadoras de empleo e inversiones productivas que generen empleo.

4.8. Novena línea. Tutela, supervisión y acompañamiento

A parte de las ocho líneas citadas existe una novena centrada en la tutela de las relaciones entre trabajadores y empresas.

Desde el punto de vista institucional, el Gobierno de La Rioja y los agentes económicos y sociales mantendrán el compromiso de búsqueda de consenso entre empresas y trabajadores, en las relaciones laborales.

El presente Plan de Empleo persigue mantener la misma tasa de éxito en las relaciones empresas-trabajadores que ha permitido obtener en el pasado más de un 90% de éxito en los acuerdos entre empresas y trabajadores, éxito concretado en la celebración de expedientes de suspensión temporal, y no de extinción, de actividad gracias a los cuales se ha asegurado la supervivencia de numerosas empresas.

Este nuevo Plan de Empleo debe, pues, mantener la lógica de acuerdo entre partes puesta en práctica a lo largo de la crisis y construir sobre ella, pasando a una segunda fase de tutela: logro del consenso necesario para buscar acuerdos de flexibilidad interna (flexi-seguridad) en las empresas que aseguren la supervivencia de las mismas con el menor coste para los trabajadores y compromisos en materia de planes de gestión de RRHH, planes de viabilidad, análisis detallados de la situación y evolución de la actividad de las empresas (**Plan Económico-Laboral** interno de cada empresa) que faciliten la aplicación eficaz y eficiente de ese nuevo diálogo social interno a escala de la empresa.

Los planes de viabilidad empresarial deben evolucionar hacia los nuevos PLANES ECONÓMICO-LABORALES de la empresa.

Plan de Información.

Junto a estas líneas de actuación se hace necesario desarrollar un sistema de información que, de forma accesible y útil, permita a los ciudadanos conocer los recursos, servicios y acciones que el Servicio Riojano de Empleo y la Red de Empleo de La Rioja ponen a su disposición.

Por ello se desarrollará un Plan de comunicación en materia de empleo, que aporte información exhaustiva, relevante y fácilmente comprensible que acerque a los ciudadanos los servicios y acciones contenidos en este Plan para mejorar su empleabilidad.

El Plan de comunicación se diseñará e implementará en el ámbito de actuaciones de mejora de la coordinación y eficiencia de la Red de Empleo, con un doble objetivo:

- En el ámbito de la **comunicación externa o corporativa**, se darán a conocer los servicios que ofrece la Red de Empleo de La Rioja y la propia Red diseñando una imagen propia que facilite su identidad visual. Para ello se partirá de la información ofrecida en la web del Servicio Riojano de Empleo y de las aplicaciones y servicios on line que ya están a disposición de los ciudadanos, mejorando la arquitectura de los contenidos e incorporando información sobre los servicios de las entidades colaboradoras y sobre el mercado laboral en La Rioja.
- Se desarrollará una plataforma de **comunicación interna** destinada los profesionales que conforman la Red de Empleo de La Rioja que facilite la gestión del conocimiento entre ellos permitiendo una mejor coordinación y una mayor implicación y participación de los agentes en la prestación de los servicios.

Junto con las herramientas informáticas adecuadas, se elaborarán guías de información sobre servicios de orientación y programas de formación, y

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

se estudiarán estrategias de difusión de las acciones de formación y orientación a través de las redes sociales.

5. El marco estratégico de futuro: La Estrategia “La Rioja 2020”

Ya se ha reiterado que en el medio plazo (2015) el objetivo del presente Plan de Empleo es lograr que La Rioja tenga una tasa de paro del 9% de la población activa. En el plazo más largo, la región debe alcanzar el pleno empleo, tanto en lo que se refiere a la métrica cuantitativa habitual (tasa de paro por debajo del 5%), como, especialmente, en lo que se refiere a la calidad del empleo, es decir, pleno empleo en las condiciones dictadas por la estrategia “La Rioja 2020”. Las cualidades del empleo futuro en La Rioja están claramente expuestas en los objetivos de las Alianzas Estratégicas de La Rioja 2020, relativas a los recursos humanos y el mercado de trabajo. Estas propuestas están formuladas con vistas a un cambio de modelo y no como parte de un plan de choque contra el desempleo. No obstante, constituyen la base de la calidad del empleo en el futuro, así como de la productividad y competitividad de la economía riojana. Se extractan a continuación las más relevantes. Todas las medidas deben fijarse en espacios temporales que permitan finalmente conseguir los objetivos marcados.

Los aspectos más destacados de la “Estrategia 2020” para La Rioja y que orientan los objetivos a largo plazo son los que a continuación se relacionan, formando la base del trabajo que a corto y medio plazo, “PLAN DE EMPLEO LA RIOJA 2011-2015, se presentan en el presente documento.

- **Alianza Estratégica 2.** El capital humano se caracterizará por su productividad como consecuencia del uso de tecnología avanzada, formación y motivación.
 - Favorecer un entorno de trabajo que estimule la productividad de las empresas riojanas: participación de los empleados en el diseño y mejora de los procesos y adaptación del medio al trabajador; salario fijo y variable en función de la productividad; medios eficaces para combatir el absentismo; ambiente laboral seguro; propiciar flexibilidad interna.

- Horarios laborales convergentes con Europa. Eliminar las barreras culturales que ligan el trabajo a las horas de presencia física en el puesto. Avanzar hacia una valoración del trabajo basada en una buena organización de proyectos, definición de objetivos claros y factibles y consecución de los mismos. Horario flexible que favorezcan la conciliación en el trabajo y el grado de motivación del empleado.
- Potenciar el teletrabajo a través del cambio de cultura de las empresas, la formación tecnológica y responsabilidad de los trabajadores, la medición de la productividad del teletrabajo, y el desarrollo de la infraestructura y servicios tecnológicos de apoyo.
- Incentivar a las empresas que impulsen el trabajo a tiempo parcial que mejore las oportunidades laborales e incremente la productividad económica y social, siguiendo los ejemplos de las regiones europeas más avanzadas. Con ello se pretende, además de mejorar la productividad, favorecer la inserción laboral, posibilitando la conciliación familiar y compatibilidad con los estudios de los jóvenes.
- Fomentar la remuneración en función de la productividad y el cumplimiento de los objetivos marcados, en las empresas y la administración pública, a través sistemas de retribución flexible (ligado con la evaluación del desempeño y la gestión por competencias y comisiones o primas por productividad). De forma paralela, implementar un control estricto sobre la forma en que el trabajador busca mejorar su productividad, para evitar que esa productividad vaya en detrimento de la calidad del producto o servicio.
- **Alianza Estratégica 4.** El modelo educativo se caracterizará por una gran interrelación entre la sociedad civil, empresas y administración, que favorezca la adaptación y especialización de la oferta educativa.

- Desarrollo de una Estructura Única de Gestión de Información y Orientación Profesional, que integre la Formación Profesional, las Cualificaciones Profesionales y la Evaluación y Acreditación de la Experiencia Laboral. Entre sus cometidos principales, estarían actualizar o sincronizar la oferta de ciclos de formación profesional, la vigilancia estratégica con la finalidad de identificar y definir los perfiles profesionales más demandados por las empresas riojanas y los nuevos nichos de oportunidad económica, desarrollar aplicaciones formativas prácticas (*Knowledge to business*), elaborar nuevas propuestas de estudios universitarios y módulos profesionales a partir de las necesidades de tipo especializado detectadas, y promover encuentros entre ámbitos de aprendizaje y ámbitos con necesidades formativas de modo que los resultados de aprendizaje respondan a las necesidades productivas de la región. Dicha estructura estaría compuesta por el Consejo de Formación Profesional de La Rioja, el Servicio de Empleo (a través del Observatorio Ocupacional y Departamento de Cualificaciones), la UR (Consejo Social y Cátedras universitarias) y los diferentes agentes socioeconómicos (sindicatos, FER, Cámara de Comercio, asociaciones empresariales, Red de AEI's y Colegios profesionales).
- Adaptar en La Rioja las funciones de los denominados *Lycée des Métiers* o escuelas de oficios, como una nueva etiqueta de calidad para la Formación profesional, por su alta flexibilidad y respuesta a las diferentes demandas formativas y su papel de agente de desarrollo local. Estos centros pueden acoger a colectivos con distintas necesidades de formación para su inserción laboral o cualificación profesional: tanto para jóvenes como adultos (en itinerarios adaptados y personalizados) y con salidas cualificadas específicas (aprendices, alumnos de instituto, jóvenes con

contrato de cualificación, empleados de formación continua, adultos que desean validar los conocimientos adquiridos por la experiencia, etc.). Además, el centro funciona como un agente de desarrollo local (a través del establecimiento de relaciones con el mundo profesional y las administraciones de la zona) y el servicio de acompañamiento hacia el empleo facilita la inserción profesional de los alumnos.

- Intensificar la flexibilidad de la Formación Profesional, permitiendo a los trabajadores que realicen sus propios itinerarios de formación, mediante el acceso libre a módulos concretos de ciclos formativos/acciones formativas del sistema de formación profesional para el empleo, ampliando la oferta de formación a distancia, mixta o tele-formación.
- Respetando las directrices básicas nacionales, será necesario renovar la Formación Profesional y el Bachillerato siguiendo las referencias de éxito de los países europeos que se han convertido en paradigmas a seguir, como el modelo finlandés: duración, evaluación en competencias, flexibilidad de los itinerarios, plurilingüismo, amplitud de la oferta especializada, renovación del profesorado. La Formación profesional en Finlandia es de 3 años y comprende una amplia oferta de estudios (con 112 especialidades adaptadas en las demandas del tejido productivo), el sistema de prácticas en empresas es muy exigente (pruebas para resolver situaciones prácticas en los centros de trabajo) y las habilidades profesionales se demuestran en pruebas basadas en competencias. En el Bachillerato la selección de los alumnos se basa en el expediente académico, no hay grupos de clase fijos (cada alumno diseña su plan individual de estudio, según las materias y niveles elegidos), se puede combinar estudios de Bachillerato y Formación profesional, se oferta enseñanza a distancia cuando los centros tienen dificultades para ofrecer todas las asignaturas. Para ambos

- tipo de enseñanza, la enseñanza del inglés y otras lenguas extranjeras juega un papel clave.
- Apoyar la incorporación de titulados universitarios y de ciclos de formación superior en empresas y centros tecnológicos para desempeñar tareas y proyectos de I+D+i. Impulsar su contratación a partir de la base reguladora de becas de contrato. Actuaciones para sensibilizar a Directores Generales y Gerentes a cerca de las ventajas de contratar a personas con alta cualificación. Desarrollar casos prácticos (método del caso) donde se demuestre la rentabilidad de esta inversión.
 - **Alianza Estratégica 7.** El capital humano se caracterizará por la formación continua y regular de las empresas.
 - Coordinación y agrupación de funciones de Formación y Empleo, vertebradas a través del Servicio Riojano de Empleo (Departamento de Cualificaciones de La Rioja), e integrado por los principales agentes de la región (Consejo de Formación Profesional de La Rioja, Asociación de Centros de Formación de La Rioja – ACEFOR, Cámara, y Fundación de la UR a través del Departamento de Postgrados y Formación Continua). Entre sus principales cometidos, destacaría: establecer un consenso entre formación y empleo (para integrar e implementar un modelo de formación continua más eficaz y adaptado a las a las necesidades del tejido productivo); explotar los datos cuantitativos del Servicio Riojano de Empleo, y crear y difundir de la información en materia de formación y empleo, a partir de los siguientes cometidos: identificar las profesiones u ocupaciones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer en el tejido productivo riojano; evaluar el grado de implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones en la región; seguimiento de las ocupaciones según titulaciones oficiales, niveles de cualificación y mercado de trabajo (ofertas, demandas, contrataciones, desempleo, etc.); conocimiento de las

habilidades y capacidades para el desempeño profesional demandadas por las empresas riojanas; propiciar compromisos tripartitos para incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas de formación para el empleo y profesional.

- Concentrar los esfuerzos formativos en áreas de desarrollo tecnológico, sectores emergentes o con futuro y en las capacidades requeridas para la comercialización y exportación de las empresas riojanas. Respuestas dinámicas y avanzadas de formación, con medios económicos y humanos adecuados, que estén en contacto directo con la realidad empresarial, fomenten acuerdos de colaboración con entidades empresariales y otros agentes formativos. Dar una respuesta eficaz, rápida y de calidad a las carencias formativas del tejido empresarial riojano en diferentes materias (TIC, biotecnología, materiales, renovables, internacionalización, marketing, etc.), con una oferta más concentrada y de calidad (menos cursos pero de mayor calidad, que evite la dispersión y los escasos resultados producidos en los cursos menores, que posibilite una formación anticipatoria y planificada que se adelante a los retos).
- Formación a medida de las empresas riojanas. Favorecer el contacto directo con empresas de cada sector para recoger sus necesidades en materia de formación para priorizarlas en los distintos planes de formación. Sondear a las empresas a cerca de sus carencias, necesidades y problemas formativos. Agrupar la información obtenida por áreas y sectores y establecer un plan de formación práctico, que garantice la flexibilidad y adaptabilidad de las acciones formativas durante su transcurso, así como soluciones aplicadas a las principales problemáticas y demandas detectadas. Crear una base de datos que integre todos recursos de formación de la

- región (Web, con servicios on-line) para agilizar la difusión y relaciones con las empresas.
- Formación de mandos intermedios y formación cualitativa e individualizada de los trabajadores. Realizar jornadas y cursos impartidos por directivos de otras empresas y personas o cualificadas –sénior profesionales- con experiencia en los sectores de actividad económica representativos en la región. Potenciar los cursos externos e internos, jornadas de trabajo, impartidos por los mandos intermedios de la empresa, de proveedores o empresas especializados. Favorecer la formación a través de la promoción interna desde la Empresa con política de ascensos y gratificaciones.
 - Potenciar el teletrabajo a través del cambio de cultura de las empresas, la formación tecnológica y responsabilidad de los trabajadores, la medición de la productividad del teletrabajo, y el desarrollo de la infraestructura y servicios tecnológicos de apoyo.
 - Otorgar un mayor protagonismo de las empresas en los sistemas seguimiento y evaluación de los resultados de los cursos de formación continua y formación para empleo desarrollados en la región. Reforzar la automatización (procedimientos on-line), para medir su eficacia y adecuar su diseño a las necesidades cambiantes del tejido empresarial.
- **Alianza Estratégica 9.** La sociedad del conocimiento se caracterizará por el bilingüismo integral en el conjunto de la sociedad y tejido productivo. Con leguas oficiales: español e inglés.
 - Inmersión en el idioma inglés en las etapas educativas. Estimular el desarrollo de nuevas Secciones Bilingües en los centros educativos riojanos, tanto públicos como concertados. Alcanzar el 50% curricular del alumno impartido en inglés en las Secciones Bilingües. Introducción progresiva de programas bilingües en educación infantil y educación primaria y desarrollo de programas bilingües intensivos para

la etapa de educación secundaria, a partir de los 12 años, aprovechando las mayores capacidades y resultados obtenidos en los pre-adolescentes, en línea con los últimos avances en la investigación del aprendizaje. El desarrollo de estos programas intensivos deberán contar con una planificación de los objetivos y niveles a conseguir en cada curso y en cada etapa educativa (objetivos lingüísticos, nivel de inglés, vocabulario, etc.), aprendizaje sistemático de léxico y la evaluación de la competencia léxica y comunicativa (test estandarizados).

- Condicionar determinados nuevos puestos de funcionarios y contratos laborales de la administración con estar en posesión del al menos un nivel B1 en inglés o el compromiso de las persona de adquirirlo en un plazo de tiempo determinado.
- Estimular/Incentivar a los jóvenes para que realicen una estancia laboral de al menos tres meses en un país de habla inglesa antes de ingresar en la Universidad.
- Desarrollar una oferta de cursos de inglés en los principales núcleos de población de La Rioja y barrios de la ciudad de Logroño, pensados para adultos desde el nivel inicial hasta al menos B2. Estos cursos deberían ser impartidos por personas que dominen bien el inglés, además de contar con una formación en enseñanza de inglés para adultos. Se anunciarán de forma atractiva (“¿quieres entenderte con tus hijos en inglés?” “Coge el tren del inglés, no llegues tarde a Europa”, etc.).
- Favorecer la estancia del personal de la administración a países de habla inglesa, ofertando cursos de formación para mejorar su competencia lingüística en inglés con el objetivo de que alcancen un nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

PLAN DE EMPLEO

GOBIERNO DE LA RIOJA

Consejería de industria, innovación y empleo

6. Referencia presupuestaria del PLAN DE EMPLEO LA RIOJA 2011-2015.

- El Plan de Empleo se apoyará presupuestariamente en las siguientes líneas departamentales:

DEPARTAMENTO	Consejería y/o departamento	Total periodo 2011-2015
Dirección general de Industria Innovación	CIIE	4,5
Dirección General de Trabajo	CIIE	4,5
Agencia de desarrollo económico de La Rioja	ADER	140
Servicio Riojano de Empleo	SRE	96
Medidas financieras	ADER	300
TOTAL PERIODO 2011 - 2015		545

7. Seguimiento del Plan de Empleo. Indicadores

Se establece una Comisión de Seguimiento del Plan de Empleo La Rioja 2011 – 2015 formada por representantes de las siguientes instituciones y entidades:

- Gobierno de La Rioja
- FER
- UGT
- CCOO

Asimismo, los indicadores contemplados en el apartado tercero del Plan serán actualizados semestralmente para analizar la evolución del mercado laboral riojano.