



2023

**Informe sobre
juventud y
empleo en
La Rioja**

RUGE 
LA RIOJA



Informe sobre JUVENTUD Y EMPLEO

30 de octubre de 2023

*De las dificultades pasadas a la mejora del empleo
desde la Reforma Laboral*

RUGE La Rioja

*C/Luisa Marín Lacalle, 1, 4 º planta
Logroño (La Rioja)*

ÍNDICE

2

Introducción

5

Escenario Económico

6

Principales cifras del Empleo Juvenil

Tasa de paro, datos absolutos, ocupación por sectores

17

La Reforma Laboral, efectiva contra la temporalidad

Contratos indefinidos vs Contratos Temporales

26

Salarios y situación económica del colectivo joven

Diferencias entre La Rioja y el resto del país y subida del SMI

30

Formación y empleo

La necesidad de transformar los Servicios de Empleo

36

Salud Laboral

La salud mental: una cuestión pendiente

41

Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe es ofrecer una visión amplia sobre las características del empleo en las personas jóvenes riojanas, tanto en su acceso al mercado laboral, como las distintas problemáticas y rasgos que definen cómo son actualmente los empleos y los cambios que se han producido respecto al mercado de trabajo de años anteriores.

En este informe, entendemos como personas jóvenes a aquellas menores de 30 años, pero en muchas estadísticas de las que hemos tomado estos datos aparece, por un lado, el grupo de 16 a 25 años, y por otro, el de 26 a 35. Los últimos datos tomados para la Encuesta de Población Activa en La Rioja han sido los del tercer trimestre de 2023, mientras que los datos recopilados dentro del Servicio Público de Empleo Estatal han sido hasta el mes de septiembre de este mismo año.

También hemos recopilado datos del Instituto Riojano de Estadística, si bien es cierto que hemos echado de menos que no nos hayan podido facilitar datos que tiene el INE a nivel nacional, y que no vienen desagregados por comunidades autónomas, ya que no hay muestras representativas. Por tanto, hay datos que no disponemos, como el total de jóvenes riojanos que tienen un contrato indefinido, o el total de asalariados jóvenes riojanos que tienen un contrato a tiempo parcial.

Desde RUGE La Rioja hemos hecho el cálculo de los contratos indefinidos firmados por personas jóvenes este 2023, en 2022 y 2021, pero no sabemos a ciencia cierta datos que el INE sí que dispone a nivel estatal, sin desagregar por comunidades autónomas. En este sentido, hemos detectado que el empleo en las personas jóvenes ha mejorado en estos últimos años, tal y como hemos podido comprobar a través del análisis de las distintas fuentes estadísticas utilizadas. Sin embargo, la EPA correspondiente al tercer trimestre nos dice la tasa de paro entre los menores de 25 años ha aumentado hasta el 27 %, cuando en el segundo trimestre era del 24,68 %.

Un dato significativo en cuanto a la EPA, es que la tasa de paro de las mujeres es del 25,87 % y la de los hombres es del 27,89 %, es decir, más de 2 puntos de diferencia. Sin embargo, la tasa de paro entre las mujeres riojanas menores de 25 años en el segundo trimestre era del 26,19 %, por el 23,68 % de los hombres. En ese sentido, podemos decir que los datos han cambiado significativamente en estos últimos 3 meses. En el tercer trimestre del 2023, según la EPA, había un 27,02% de menores de 25 años que estaban en desempleo. Su máximo histórico llegó a ser de un 56,63% en el año 2012.

Es importante señalar que venimos de una tasa de paro general en La Rioja de más del 24 %, cifra que se alcanzó en el año 2012, el triple de la tasa que tenemos hoy en día. Ahora bien, no queremos obviar la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo que existe hoy en día en nuestra comunidad, ya que hay 4.826 hombres en paro y 7.853 mujeres según el SEPE. Por tanto, la tasa de paro masculina es del 5,71% y la femenina del 10,61%, prácticamente el doble. Como veremos, los registros de parados cambian de forma notable entre el INE y el SEPE, porque la EPA dice que hay una tasa de paro en La Rioja del 9,6 %; del 11,9 % en mujeres y del 7,70 % en hombres.

Además, en las páginas de este informe, vamos a demostrar como la mejora de la calidad en el empleo es un hecho, pues desde mediados de 2022 se experimenta un cambio de tendencia, donde la contratación indefinida cobra fuerza. De hecho, gracias a la Reforma Laboral, la temporalidad se ha reducido un 10 % entre los jóvenes, siendo La Rioja una de las comunidades autónomas en la que más se ha reducido la tasa de temporalidad.

Ser una persona joven y empezar a trabajar con un contrato temporal antes del año 2021, además de ser algo habitual, era también algo aceptado socialmente, como si las personas jóvenes no debieran empezar con un contrato indefinido en sus primeras experiencias laborales. Sin embargo, la capacidad adquisitiva de los jóvenes sigue siendo una asignatura pendiente, pues continúa mermada respecto a la de otros tramos de edad debido a que tienen salarios más bajos.

De hecho, aunque haya subido el salario mínimo interprofesional, el salario medio de las personas jóvenes aún es bajo. Sin embargo, la subida del SMI ha supuesto una mejora sustancial para las personas jóvenes cuyas condiciones de trabajo eran las más precarias, dado que la subida del SMI ha beneficiado principalmente a un perfil determinado que se corresponde con una persona ocupada de entre 16 y 34 años, con contrato temporal y que trabaja en el sector servicios, concretamente en la hostelería.

Hay que tener en cuenta que la generación de jóvenes actual aún arrastra las consecuencias acaecidas tras la gran crisis del 2008 en la que tuvieron lugar una reforma laboral muy lesiva, además de los recortes sociales y económicas. A esta crisis, y cuando las perspectivas económicas parecían que iban a ser positivas en los próximos años, se le sumó una pandemia y posteriormente una guerra en Ucrania, que también ha traído consigo una elevada inflación y pérdida de poder adquisitivo.

Debemos tener en cuenta que, el año pasado, el IPC se situó por encima del 10 %, y aunque ahora esté en torno al 3,5 %, las personas jóvenes siguen sufriendo estos efectos, ya que los salarios no han subido al mismo nivel que los precios. Si bien es cierto que esta problemática nos afecta a toda la sociedad, son los colectivos más desfavorables los que más lo notan.

En el caso de la juventud, esto se debe a los empleos precarios y mal pagados, resultando muy difícil llegar a fin de mes. Para evitar esa pérdida de poder adquisitivo es fundamental dos factores: cumplir con el AENC, que establece una subida salarial del 4 % en 2023, un 3 % en 2024 y otro 3 % en 2025, y repartir los beneficios extraordinarios que se generan en las empresas, especialmente en las más grandes como la banca o las eléctricas, donde están teniendo beneficios extraordinarios abusivos.

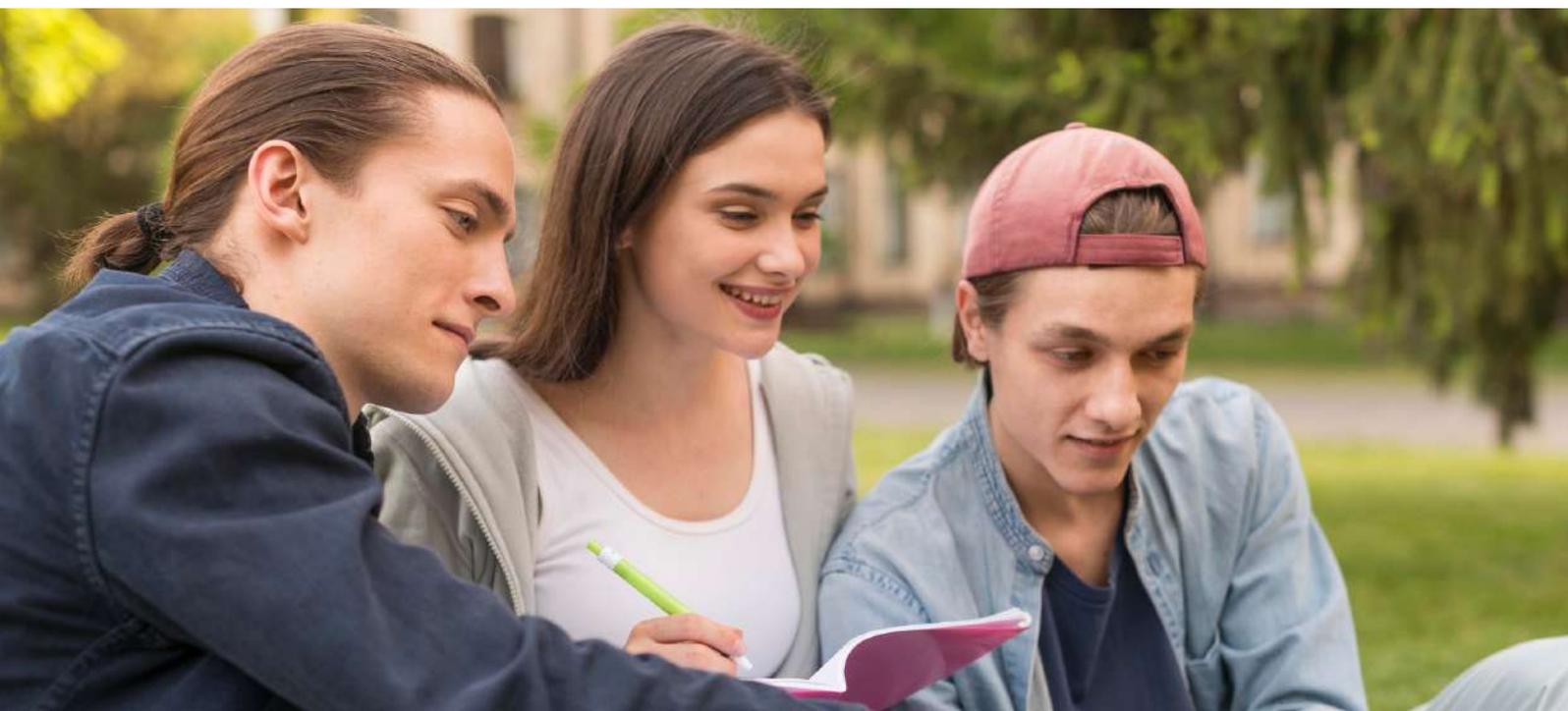
La nueva Reforma Laboral ha puesto freno a la temporalidad injustificada y a la subida del SMI ha paliado esa pérdida de poder adquisitivo, pero son muchas otras las demandas que tiene la población joven, que no tienen tanto que ver con el salario, sino con jornadas no parciales, menos horas de trabajo, más conciliación y una mayor vigilancia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Es muy importante hablar de siniestralidad laboral, de riesgos psicosociales y de salud mental en el trabajo. En ese sentido, ya se han puesto en marcha algunos planes a nivel regional como el Plan Director para la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral la pasada legislatura, aquí en La Rioja, y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que se ha presentado de la mano de los agentes sociales.

Desde RUGE valoramos y vemos con buenos ojos actuaciones como planes y estrategias de este tipo, en aras de evitar las bajas laborales y proteger la salud mental, pero es necesaria la apertura de una nueva mesa de Diálogo Social para actualizar el marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que data del año 1995 y que no recoge muchos de estos riesgos psicosociales.

Nos parece muy importante dedicar una atención especial a la salud mental con planes específicos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en actividades con mayor prevalencia de actividades mentales, entre otras actuaciones. También instar a las empresas a que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de las enfermedades mentales.

Para ello, desde este sindicato vamos a organizar próximamente grupos de trabajo para que cualquier persona joven pueda debatir con nosotros sus propuestas y soluciones que den respuesta al problema de salud mental entre los jóvenes, al alto consumo de ansiolíticos y a la depresión. Porque desde RUGE nos importan los problemas laborales que tienen las y los jóvenes, y creemos que para cuidar la salud emocional es necesario establecer protocolos de actuación en el trabajo.



2. ESCENARIO ECONÓMICO

Desde finales del año 2022, nuestra economía se ha caracterizado por una elevada inflación. Una inflación que tocó techo en el 10 % y que se ha logrado reducir por debajo del 2 % antes de verano, que era el objetivo de la Comisión Europea para el conjunto de la unión. Sin embargo, ha vuelto a repuntar hasta el 3,5 %.

A pesar de este descenso, todavía se registran precios muy elevados en alimentos, que llevan 16 meses consecutivos aumentando más de un 10% anual. Concretamente, hemos de señalar el aumento anual que han experimentado productos básicos como el azúcar (44,9%), el aceite de oliva (31%), las patatas (27,8%) o el arroz (21,9%).

Hay quien relaciona la subida de precios con la guerra de Ucrania, pero desde RUGE pensamos que la subida de los precios está relacionada con el aumento de los márgenes de las empresas y el ansia de obtener beneficios, que se habían visto reducidos tras la pandemia. De hecho, tal y como muestra el *Observatorio de márgenes empresariales*, los beneficios de las grandes empresas de alimentación aumentaron un 78% en un año, y sus márgenes se incrementaron en 5,5 puntos, hasta el 15%, lo que ha provocado una subida en el precio de la mayoría de los productos de la cesta de la compra.

Por tanto, estas subidas de precios experimentadas en 2022, que está afectando a todas las personas, se ceba especialmente con aquellos colectivos más desfavorecidos como la juventud, quien tiene mayores dificultades para poder hacer frente a sus gastos, debido a los bajos salarios y cuyos empleos, muchas veces mal pagados en sectores con mayor precariedad, no les permiten vivir dignamente.

Además, la *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)* del INE sobre los gastos de consumo y las características de las condiciones de vida en los hogares, nos muestra como el gasto medio por hogar alcanzó los 31.567,71 euros en 2022, lo que ha supuesto una subida del 7,95% respecto al año anterior. Estos datos muestran lo complicado que es afrontar la emancipación e incluso gastos extraordinarios para las personas jóvenes de 20 a 30 años, con un sueldo medio bruto anual de 16.157,04 euros, según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial.

En este escenario, hemos analizado las expectativas empresariales a través del indicador Índice de Confianza Empresarial (ICEA) publicado por el INE recientemente; el cual, tiene como objetivo conocer la visión de los responsables de los establecimientos sobre su situación y las expectativas de los empresarios. Hemos detectado una visión diferente dependiendo del territorio que se trate. Concretamente, la variación trimestral de la confianza empresarial, es más elevada en Extremadura (5,15%), Castilla y León, (4,96%), Aragón (4,91%), La Rioja (4,70%), Navarra (4,41%) y País Vasco (4,39%).

Este contexto económico más estable, con un nivel de confianza muy positivo de las empresas, debe traer una correlación positiva en el empleo en general y en las personas jóvenes de manera más específica, lo que se traduce en una mayor inserción laboral, uso de contratación indefinida, aumento de los salarios, así como una erradicación de la precariedad laboral.

3. PRINCIPALES CIFRAS DEL EMPLEO JUVENIL EN LA RIOJA

Una vez analizado el escenario económico en el que la juventud vive, busca empleo y/o trabaja, vamos a mostrar cómo la situación actual repercute en el mercado de trabajo, centrándonos en los datos más actuales disponibles al cierre de este informe, que provienen en su mayoría del *Instituto Nacional de Estadística*, del *SEPE* y del *Instituto Riojano de Estadística*, pero también de otros organismos como el *Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España*.

Las características que siempre han definido al mercado laboral de las personas jóvenes han sido:

- Dificultades para acceder a un empleo.
- Un desempleo mayor en las personas jóvenes respecto a otros tramos de edad, con una tasa de paro superior a la media nacional.
- La inestabilidad y precariedad laboral, definida por un alto uso fraudulento de la contratación temporal, alta rotación en el empleo y parcialidad no deseada.
- Un salario más bajo respecto a personas de más edad.
- Los elevados índices de temporalidad.
- Las reducciones de jornadas no deseadas.
- El exceso de horas extras, generalmente de carácter obligado y, en muchos casos, no remuneradas.
- Los riesgos para la salud laboral debido a la falta de formación e información.

Un objetivo que no podemos perder de vista es el de cambiar la creencia común que existe entre el colectivo joven de que, para llegar a conseguir un trabajo estable y bien remunerado, primero deben pasar por multitud de empleos temporales y mal pagados. Es muy grave, y algo que nos debe hacer reflexionar, el hecho de que la población joven tenga asumida la precariedad.

La nueva reforma laboral pone freno a la temporalidad injustificada y la subida del SMI es muy importante, pero nuestra juventud no se ve cubierta por estas dos herramientas, ya que siguen viendo cómo las empresas se aprovechan de su inexperiencia. No hablamos de inexperiencia en el puesto de trabajo, sino de inexperiencia a la hora de enfrentarse a un personal superior que no les paga las horas extra, por ejemplo. Nuestra juventud se ve indefensa ante determinadas situaciones, y tristemente se ve abocada a asumir peores condiciones laborales.

Todo ello aumenta la inestabilidad e inseguridad, tanto económica como profesional y tiene consecuencias en la sociedad como:

- El deterioro de la economía, debido a que los salarios no logran recuperar el poder adquisitivo perdido por el descontrol de la inflación.
- Aumenta el empleo en actividades con bajos salarios, propiciando un crecimiento del empleo irregular y de la economía sumergida.
- El índice de accidentes de trabajo y de las enfermedades comunes se eleva, derivado de la exposición a riesgos psicosociales como, por ejemplo, el estrés laboral.

La facilidad o dificultad para el acceso a un empleo se puede medir mediante el indicador *tiempo en búsqueda*. Es decir, si una persona joven tarda poco en encontrar trabajo eso quiere decir que hay más oportunidades de empleo. A este respecto, tal y como muestra en gráfico adjunto, en la actualidad entre las personas jóvenes menores de 30 años que buscan empleo, el tiempo medio de búsqueda es superior a un mes (22,2%) y de 3 a 6 meses buscando (15,8%), según datos del *INE* a nivel nacional. (No disponemos de datos a nivel regional)

Además, del total de los desempleados menores de 30 años en 2022, sólo un 6,6% afirma haberlo encontrado y un 11,8% señala que tardó menos de un mes en encontrar trabajo, dato que en sí no es elevado y constata las dificultades de las personas jóvenes que tienen a la hora de emanciparse por no encontrar un empleo.

Si bien hay aún un 16% de jóvenes que todavía tardan en encontrar un empleo más de 2 años. lo que en número absolutos equivale a 133.600 personas menores de 30 años. No obstante, a medida que aumenta la edad, aumenta el desempleo de larga duración, ya que el tramo de edad que más lo sufre son las personas mayores de 50 años (23%).

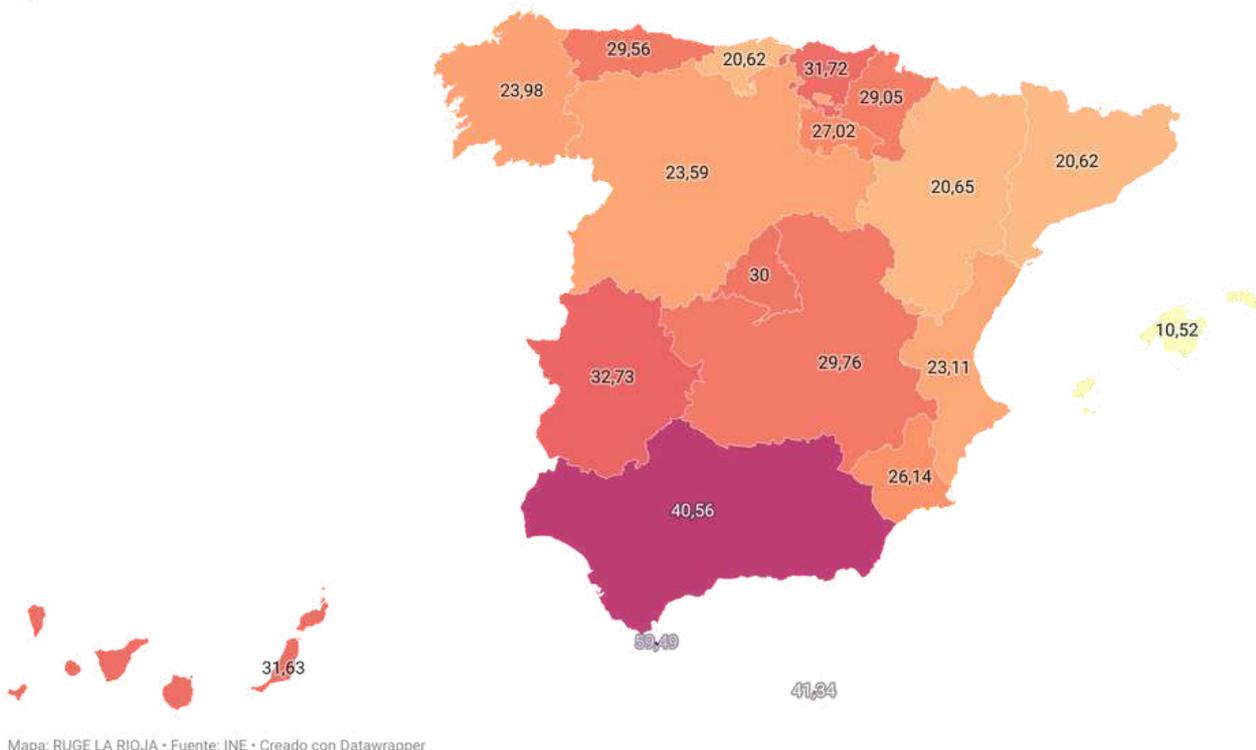
Sin embargo, aunque estas cifras bajen respecto al año anterior, concretamente en el caso de las personas jóvenes un 6%, desde RUGE nos preocupa mucho que ese 16% de personas jóvenes que ha tenido tan poco recorrido en el mercado de trabajo, se les alargue tanto en tiempo de búsqueda y tengan tantas dificultades para encontrar empleo. Así, consideramos que esto es debido al abandono escolar y a la falta de una intervención eficaz para llegar a este colectivo. Por eso, la labor de orientadores laborales que intercedan en estas situaciones es primordial para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas jóvenes más vulnerables.



Fuente: EPA, año 2022 Unidad: valores absolutos en miles.

Según los datos que arroja la *Encuesta de Población Activa (EPA)* realizada por el Instituto Nacional de Estadística para este tercer trimestre, la tasa de paro entre los menores de 25 años en La Rioja es del 27,02%. Aunque ha aumentado este trimestre, nos situamos ligeramente por debajo de la media nacional. Aquí debemos resaltar que la tasa de paro no siempre está directamente relacionada con cómo de rica o próspera sea una región, ya que la tasa de paro entre las y los jóvenes vascos es de las más altas del país.

Tasas de paro por CCAA. EPA 3º Trimestre



Fuente: INE. Tercer trimestre de 2023.

Pese a que los datos de esta EPA no han sido buenos para el conjunto de las edades (la tasa de paro repunta en más de un 30 % respecto al anterior trimestre, pasando del 7,4 % al 9,61 %), y la tasa de paro juvenil aumenta del 25,87% al 27%, el total de ocupados jóvenes aumenta respecto a la anterior EPA. En la EPA del segundo trimestre había 6.500 ocupados de 20 a 24 años y en este trimestre se reduce en 300, hasta las 6.200 personas. Sin embargo, los datos entre el grupo de 16 a 19 años son muy buenos, porque pasamos de las 1.200 personas del segundo trimestre a las 2.100 este trimestre.

Ese aumento de la ocupación entre el grupo de 16 a 19 años viene propulsada por la contratación en el sector Servicios, en el que se duplica (de 900 ocupados a 1.800). Además, vemos este tercer trimestre cómo aumenta la ocupación joven en el sector de la Industria, pasando de las 100 a las 400 personas en el grupo de 16 a 19 años, y de las 1.000 a las 1.700 en el grupo de 20 a 24 años. Por tanto, pese al aumento de paro, vemos como se sigue creando empleo de calidad entre los jóvenes y sigue aumentando la población activa, por lo que es fundamental afianzar esa creación de empleo entre personas jóvenes.

Además, vemos con datos del INE como el número de parados jóvenes se ha reducido en estos últimos 10 años, pese a los malos datos de este trimestre. Así las cosas, el desempleo desciende entre el grupo de 16 a 19 años hasta las 400 personas, la cifra más baja de los últimos 10 años. En este grupo se alcanzó, según la EPA del tercer trimestre de 2014, los 1.900 parados.

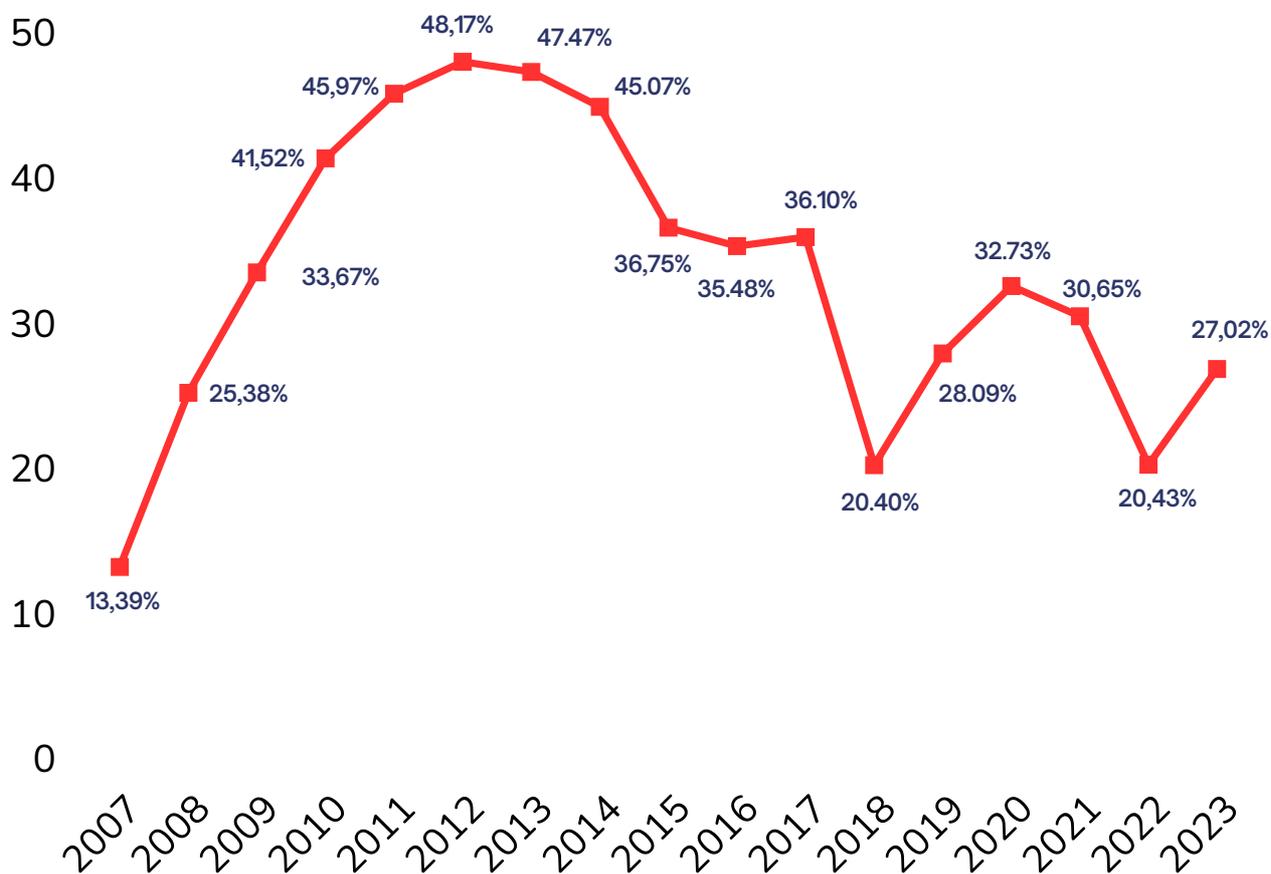
AÑOS	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años
2013	900	4000
2014	1900	3600
2015	1.200	2100
2016	1400	1600
2017	900	2300
2018	700	1300
2019	800	2100
2020	700	2800
2021	1400	2100
2022	700	1300
2023	400	2700

Fuente: EPA, año 2023. Tercer trimestre. Unidad: valores absolutos en miles.

Según la estadística del Servicio Estatal de Empleo, correspondiente al mes de septiembre, en La Rioja se contabilizaron 12.679 parados, de los cuales 861 tenían menos de 25 años (425 hombres y 436 mujeres), y 835 tenían de 25 a 29 años (363 hombres y 472 mujeres).

Pese a que se percibe una brecha de género y desigualdad de oportunidades en materia de género entre las personas jóvenes a la hora de acceder al mercado laboral, esta no es tan grande como en el conjunto de los parados riojanos, ya que hay registrados 4.826 hombres y 7.853 mujeres, siendo la tasa de paro masculina del 5,71% y la femenina del 10,61%, porcentajes que revelan las enormes dificultades que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral. Es más, vemos como los datos del INE de este tercer trimestre nos dicen que la tasa de paro entre los hombres es superior que la de las mujeres.

Según los datos del *INE* correspondiente al tercer trimestre de 2023, la tasa de paro entre los menores de 25 años en La Rioja es del 27,02 %, Así ha variado la tasa de paro en la comunidad riojana desde el año 2007, tomando siempre los datos de los terceros trimestres.



Fuente: EPA, año 2023. Tercer trimestre. Unidad: Porcentaje.



Esa disminución de la tasa de paro en La Rioja ha sido notable entre los menores de 25 años desde que estalló la crisis del año 2008, cuando se alcanzaron niveles nunca vistos tanto en mujeres como en hombres. La irrupción de la pandemia en el año 2020 volvió a traernos malos presagios, pero parece que el desempleo se ha vuelto a recuperar pese al IPC y la guerra en Ucrania, sin olvidar el repunte de este trimestre. A continuación, ofrecemos los datos de la EPA correspondiente a los terceros trimestres desde el año 2007 hasta 2023.

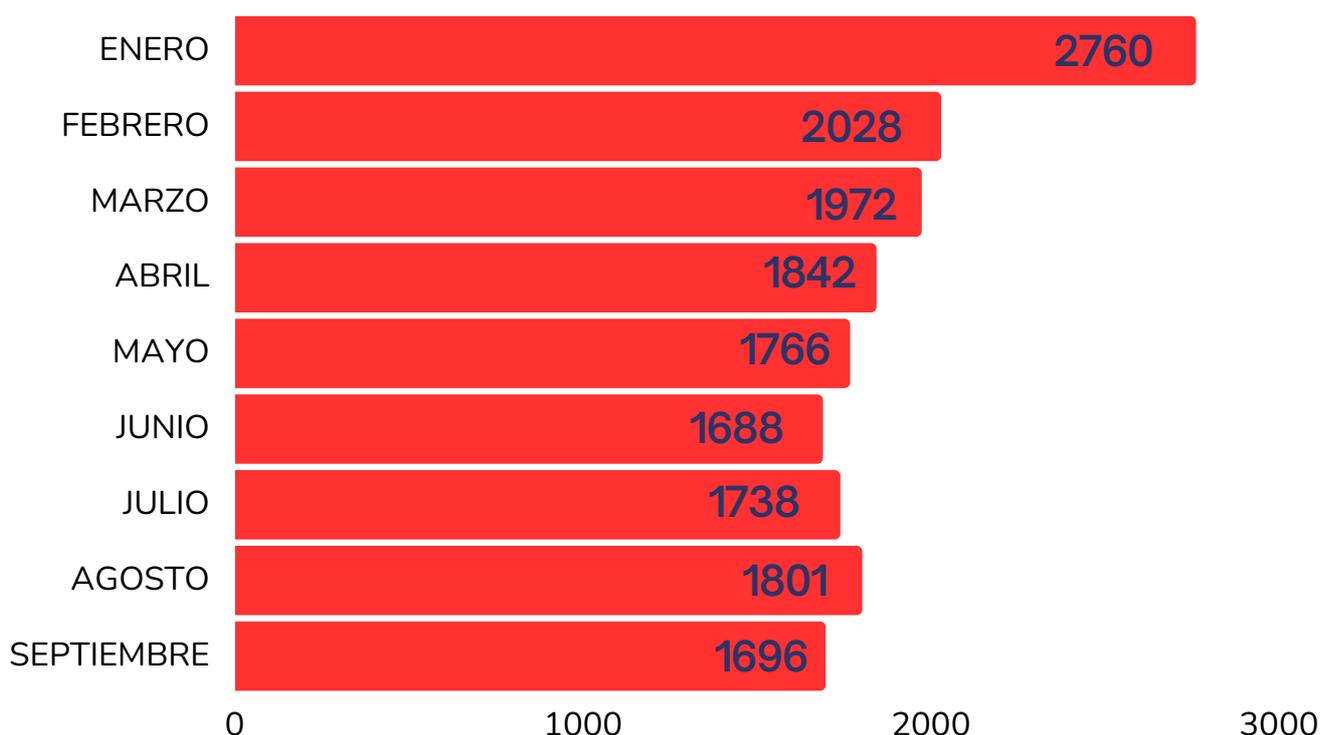
AÑOS	% Paro mujeres <25	% Paro hombres <25
2007	16.20	11.36
2008	26.81	24.09
2009	32.52	34.57
2010	49.99	35.55
2011	54.90	36.25
2012	54.91	42.93
2013	46.47	48.44
2014	46.57	52.47
2015	31.08	40.62
2016	36.06	34.99
2017	39.42	32.97
2018	22.91	18.17
2019	22.87	31.83
2020	31.22	33.91
2021	38.30	24.24
2022	20.19	20.64
2023	25.87	27.89

La brecha en la tasa de paro entre mujeres y hombres es más acentuada entre el conjunto de las personas paradas de La Rioja. Este trimestre, en el conjunto de las personas paradas en La Rioja, había una tasa femenina de paro del 11,91 %, por el 7,50 % de los hombres (9,6% entre los dos sexos). Sin embargo, entre los menores de 25 años sucede justo lo contrario, que hay más hombres que mujeres en el paro. Como vemos, la tasa de paro masculina es la más baja de los últimos 5 años.



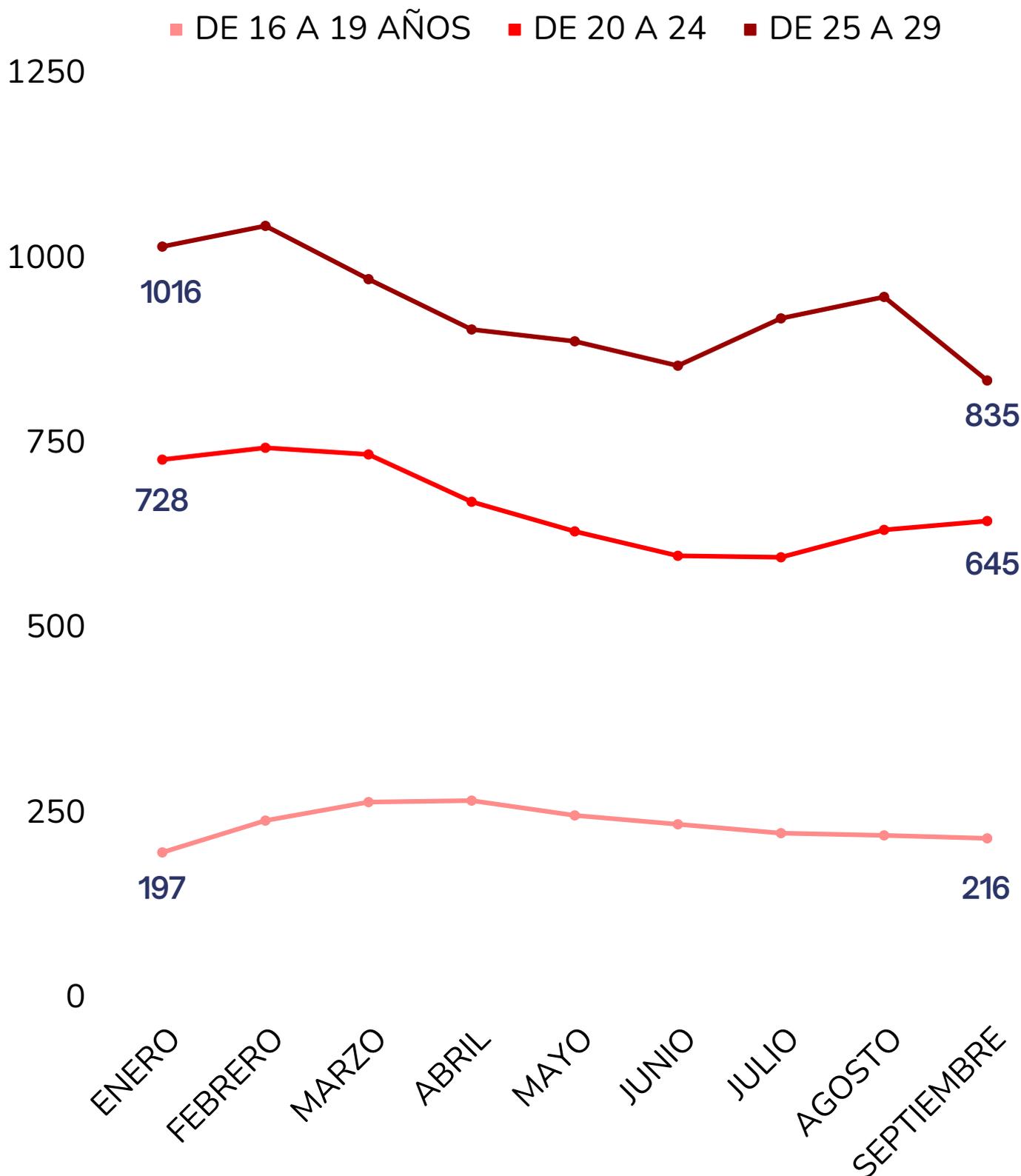
Fuente: EPA, año 2023. Tercer trimestre. Unidad: Porcentaje.

Según datos del *Instituto de Estadística de La Rioja*, este 2023 ha sido en general bueno en cuanto al empleo para las personas jóvenes menores de 29 años. En enero de 2023 había registrados en el Servicio Público de Empleo un total de 2.760 parados, y en septiembre 1.696, por lo que el desempleo se ha reducido en más de 1.000 personas.



Fuente: Instituto Riojano de Estadística. Año 2023.

Sin embargo, esa caída ha sido pronunciada entre el grupo de 25 a 29 años, leve entre el de 20 a 24 y, lo más sorprendente, es la subida entre el sector de 16 a 19 años.



Fuente: Instituto Riojano de Estadística. Año 2023.

Si hacemos un análisis del desempleo para las personas jóvenes por sectores, tomando los datos de empleo correspondientes al mes de septiembre en La Rioja del SEPE, veremos como, en Agricultura:

- Hay 61 hombres jóvenes parados en el sector de la Agricultura (34 en la franja de 16 a 25 años y 27 en la franja de 25 a 29). Suponen el 10,7 % del total.
- Hay 55 mujeres jóvenes paradas en el sector de la Agricultura (29 en la franja de 16 a 25 años y 26 en la franja de 25 a 29). Suponen el 15,6 % del total.

En cuanto a la Industria:

- Hay 154 hombres jóvenes parados en el sector de la Industria (78 en la franja de 16 a 25 años y 76 en la franja de 25 a 29). Suponen el 15,2 % del total.
- Hay 84 mujeres jóvenes paradas en el sector de la Industria (44 en la franja de 16 a 25 años y 40 en la franja de 25 a 29). Suponen el 8 % del total.

En cuanto a la Construcción:

- Hay 45 hombres jóvenes parados en el sector de la Construcción (14 en la franja de 16 a 25 años y 31 en la franja de 25 a 29). Suponen el 7,7 % del total.
- Hay 4 mujeres jóvenes paradas en el sector de la Construcción (1 en la franja de 16 a 25 años y 3 en la franja de 25 a 29). Suponen el 3,7 % del total.

En cuanto a los Servicios:

- Hay 385 hombres jóvenes en el sector de los Servicios (173 en la franja de 16 a 25 años y 212 en la franja de 25 a 29). Suponen el 15,7% del total.
- Hay 552 mujeres jóvenes en el sector de los Servicios (211 en la franja de 16 a 25 y 341 en la franja de 25 a 29). Suponen el 9,78 % del total.



Desde RUGE La Rioja hemos elaborado dos cuadros en el que se refleja, por un lado, el volumen de personas paradas, tanto en hombres como en mujeres en los diferentes sectores en La Rioja (datos del SEPE). Por otro lado, la evolución en la ocupación de los menores de 25 años en La Rioja en los diferentes sectores de la comunidad desde el año 2017 (datos del INE), en el que se puede observar:

- Que pese a la recuperación en el empleo para el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores riojanos, muchas personas jóvenes han tenido que cambiar de sector en busca de oportunidades de empleo, migrando del sector de la Industria al de Servicios. Ahora bien, vemos como en esta EPA el número de personas jóvenes en el sector de la Industria ha aumentado.
- Que, en gran parte, muchos de estos jóvenes ocupados en el sector Servicios siguen sufriendo más precariedad, parcialidad y temporalidad que las personas que trabajan en el sector de la Industria.

	SEPTIEMBRE 2023	TODAS LAS EDADES	DE 16 A 25 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS
HOMBRES	AGRICULTURA	568	34	27
	INDUSTRIA	1013	78	76
	CONSTRUCCIÓN	583	14	31
	SERVICIOS	2449	173	212
MUJERES	AGRICULTURA	352	29	26
	INDUSTRIA	1042	44	40
	CONSTRUCCIÓN	108	1	3
	SERVICIOS	5644	211	341

AÑOS	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
2017	100	2.400	300	3.100
2018	300	2.300	300	4.700
2019	500	1600	100	5.100
2020	700	1.500	700	4.100
2021	300	1800	500	5.300
2022	200	1800	500	5.500
2023	200	2100	400	5.800

Fuente: EPA, año 2023. Tercer trimestre. Unidad: Datos absolutos

No obstante, si tenemos en consideración los datos generales de reducción del desempleo interanual, con las excepciones que se hayan producido de manera puntual en algún territorio, podemos observar cómo desde el año 2022 el mercado laboral está mostrando un comportamiento mucho más favorable respecto a años anteriores.

No olvidemos que el paro no ha sido el único problema que han sufrido las personas jóvenes en su trayectoria vital, también la mayoría de las personas jóvenes en algún momento de su carrera profesional han sufrido la precariedad en el empleo, originada por un conjunto de condiciones que van más allá de la mera temporalidad de los contratos, como pueden ser por ejemplo las reducciones de jornada no deseadas o la parcialidad en la contratación, horas extras no retribuidas, bajos salarios, etc. A continuación, analizaremos algunas circunstancias en el empleo y su evolución para poder concluir si la precariedad de las personas jóvenes está aumentando o se está reduciendo con la reforma laboral.

4. LA REFORMA LABORAL, EFECTIVA CONTRA LA TEMPORALIDAD

La temporalidad es una de las características que más generan esta precariedad e incertidumbre laboral en las personas jóvenes, y que se está atajando gracias a las nuevas modalidades de contratación y sus causas introducidas por la nueva reforma laboral.

A nivel nacional, si analizamos la evolución de los tipos de contratos de asalariados desde el año 2019 hasta ahora, observamos como el número de personas menores de 30 años con un contrato indefinido ha pasado de 1.138.300 en 2019 a 1.473.100 en 2022.

De hecho, esta evolución de la contratación indefinida va en aumento, ya que si cogemos los últimos datos disponibles relativos al primer trimestre de 2023, esta cifra ascendería a 1.717.700. Por tanto, la tasa de temporalidad en el 2022 se ha situado en 45,67% entre la población joven, reduciéndose en un 10% respecto al año anterior y demostrando así el impacto directo y positivo de la reforma laboral en la contratación de las personas jóvenes.

En el total de la población se ha visto reducido esta temporalidad en un 4% en ese periodo, por lo que podríamos afirmar que la reforma está beneficiando en mayor medida a la población joven, ya que tenía un punto de partida más precario.

Si nos centramos en los diferentes tramos de edad que componen la población joven trabajadora, tenemos que donde se ha reducido la tasa de temporalidad con mayor efectividad ha sido entre los 16 a los 19 años (-15,3%), multiplicándose por 3 el número de personas jóvenes con contrato indefinido respecto al año 2021.

Si hacemos un análisis de la temporalidad por género, observamos que la tasa de temporalidad entre las mujeres jóvenes menores de 30 en el año 2022 es de 49,10 % lo que supone un descenso de 9,4 puntos respecto del año anterior.

No obstante, sigue siendo un porcentaje superior al de los hombres jóvenes cuya tasa de temporalidad se sitúa en el 42,64%, con un descenso respecto del 2021 de 9,4 puntos, igual que el experimentado en la tasa de mujeres.

Así, sigue existiendo una diferencia entre la tasa de hombres y de mujeres de 6,46 puntos, diferencia que solo era de 2,5 puntos en 2019. Por tanto, podríamos afirmar que el periodo pandémico supuso un aumento de la temporalidad entre las mujeres jóvenes que no se ha visto reducido posteriormente en la misma medida proporción que entre los varones.

Un dato más a destacar como positivo es que es la primera vez desde la reforma laboral del 2012 que las personas jóvenes en España tienen más contratos indefinidos que temporales, demostrando que la reforma laboral del Partido Popular vino a devaluar el empleo y las condiciones de trabajo y que con la actual reforma del 2021 se ha conseguido devolver calidad al empleo manteniendo un crecimiento del empleo constante y positiva como más adelante analizaremos.

Además, si comparamos las cifras del año anterior, se puede observar como a mediados de 2022 el 52,8% de las personas jóvenes ocupadas tenían un contrato indefinido frente al 47,2% restante cuya tipología de contratación era la temporal.

Es más, hemos observado y contrastado en la EPA como esto se reduce, ya que más de la mitad de las personas jóvenes (concretamente el 55,4%) a finales de 2021 tenía un contrato temporal; y es que la entrada en vigor de la nueva reforma laboral a finales de 2021, ha supuesto una mejora sustancial para las condiciones de empleo de la juventud trabajadora, pues este colectivo llevaba años padeciendo la temporalidad de sus contratos, como algo instaurado en las relaciones laborales de las personas jóvenes.

Sin embargo, lo que más nos preocupa en RUGE es el hecho de que entre ese 45,67% de personas jóvenes asalariadas de entre 16 y 29 años con contrato temporal, casi la mitad de ellas (46,4%) desconocía la duración exacta de su contrato y todavía un 40,5% señalase que su contrato temporal era inferior a un año de duración.

Por eso, consideramos que en los institutos y centros de enseñanza se debería dar formación sobre relaciones laborales para que las personas jóvenes aprendan cuestiones básicas sobre el mercado de trabajo, para entender cómo es su contrato o su nómina.

A continuación, os mostramos la comparativa por tipo de contratación en jóvenes todo el país:



Fuente: EPA años desde 2019 a 2022, INE Unidad: Miles de personas

Desde RUGE La Rioja hemos podido saber a través del *INE* y del *Instituto de Estadística de La Rioja* el porcentaje total de asalariados que tienen un contrato indefinido y temporal tanto a nivel nacional como en La Rioja, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, no hemos podido encontrar datos sobre qué porcentaje de riojanos jóvenes, desagregados por sexo, tienen un contrato indefinido y cuántos unos temporal.

Como veremos, el porcentaje total de asalariados con contrato indefinido en La Rioja es ligeramente superior que la media del Estado (datos del *INE* para el total de asalariados).

TOTAL NACIONAL



LA RIOJA

En el caso de los hombres, La Rioja se sitúa por debajo de la media nacional en cuanto a contratación indefinida.

TOTAL NACIONAL



LA RIOJA

Las mujeres riojanas están por encima de la media nacional, pese a la brecha notable entre hombres y mujeres en cuanto a contratación indefinida.

TOTAL NACIONAL



LA RIOJA

Ahora bien, desde RUGE La Rioja hemos realizado un trabajo muy exhaustivo, tomando datos del *Servicio Estatal de Empleo* y el *Instituto Riojano de Estadística*, para saber qué porcentaje de los contratos realizados en 2023 a personas jóvenes son indefinidos en La Rioja, tanto en hombres como en mujeres.

Para ello, hemos recogido los contratos totales formalizados en cada mes de 2023 en La Rioja y hemos recabado cuántos de ellos eran indefinidos por sexo, para posteriormente sacar el porcentaje de cada mes hasta septiembre y hacer una media. También hemos calculado la media de contratos indefinidos en 2022 y 2021 y hemos concluido que la Reforma Laboral ha sido tremendamente efectiva también para los jóvenes riojanos.

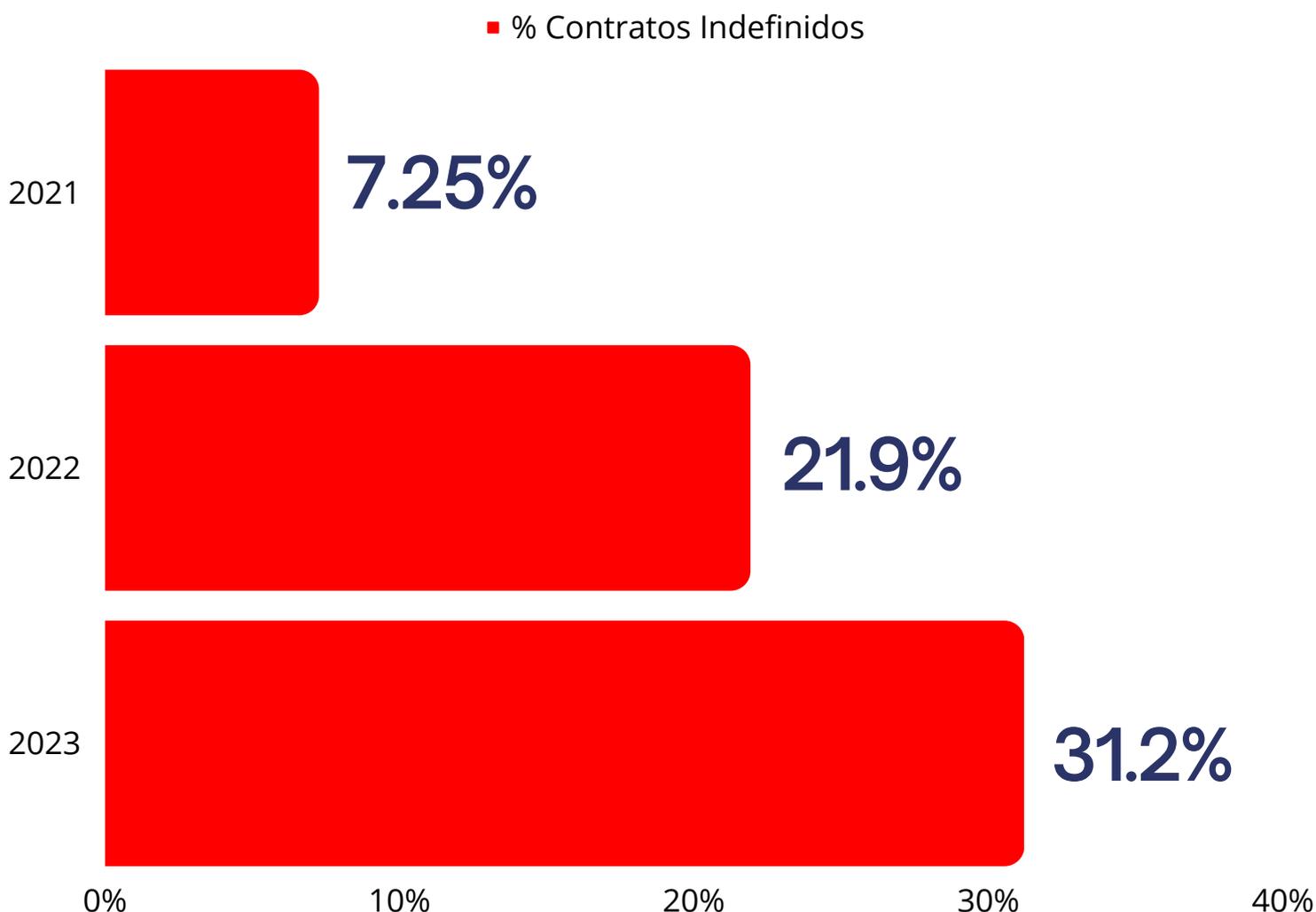
CONTRATOS INDEFINIDOS LA RIOJA 2023	SEXO	TOTAL	INDEFINIDOS	
ENERO	HOMBRES	1428	537	37,6%
	MUJERES	1225	344	28%
FEBRERO	HOMBRES	1345	435	32,3%
	MUJERES	1003	358	35,6%
MARZO	HOMBRES	1510	440	29,1%
	MUJERES	1407	490	34,8%
ABRIL	HOMBRES	1353	476	35,1%
	MUJERES	1263	444	35,1%

CONTRATOS INDEFINIDOS LA RIOJA 2023	SEXO	TOTAL	INDEFINIDOS	
MAYO	HOMBRES	2610	853	32,6%
	MUJERES	1638	524	31,9%
JUNIO	HOMBRES	2295	717	31,2%
	MUJERES	1944	584	30%
JULIO	HOMBRES	2344	697	29,7%
	MUJERES	2034	588	28,9%
AGOSTO	HOMBRES	1556	365	23,4%
	MUJERES	1052	258	24,5%
SEPTIEMBRE	HOMBRES	2257	619	27,4%
	MUJERES	1209	434	35,8%

Así, vemos como la media en el conjunto de contratos realizados en 2023 a personas jóvenes en La Rioja se sitúa en el 31%, y, muy importante, tanto en hombres como en mujeres. La media es ligeramente inferior durante los meses de verano por la temporalidad de los contratos, como así ha sucedido para el conjunto de las edades en La Rioja. En el pasado mes de septiembre, la media de contratos indefinidos se situó en algo menos del 30%.

No obstante, la media de los contratos indefinidos en La Rioja se situó en torno al 33 %, 2 puntos por encima que entre los riojanos jóvenes. Aun así, que aproximadamente 1 de cada 3 de los nuevos contratos que firman las y los jóvenes de esta comunidad sean indefinidos era algo impensable antes de la Reforma Laboral.

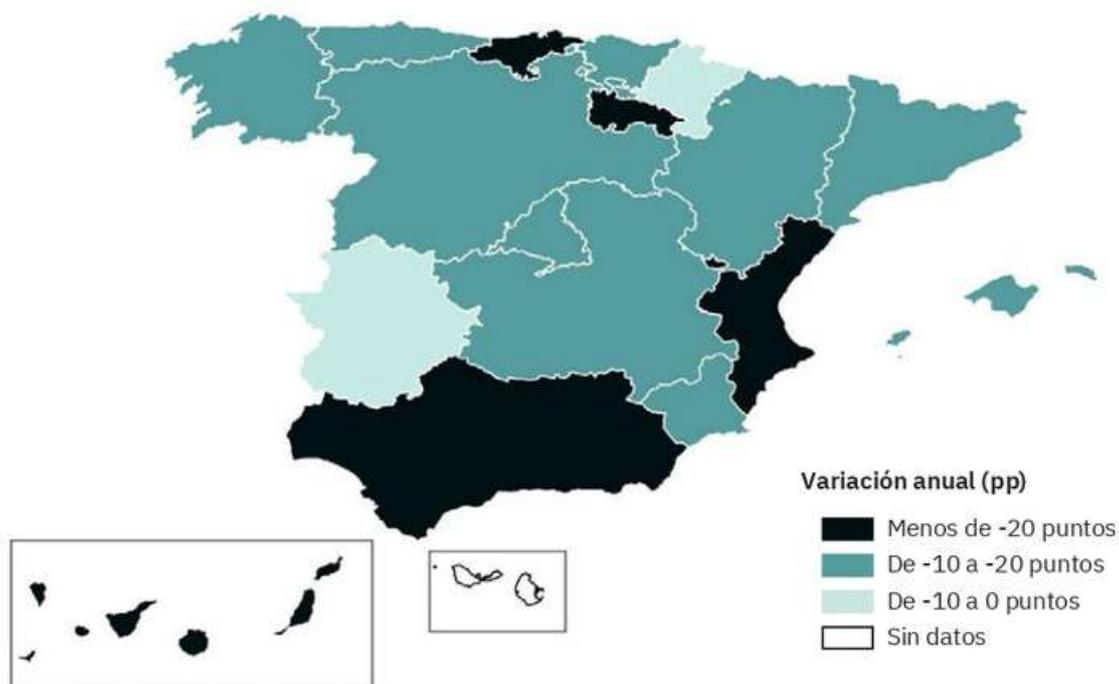
De hecho, en el año 2022, recién aprobada la Reforma Laboral, la media de los contratos indefinidos de jóvenes en La Rioja fue del 21.9 %, dato que ha seguido mejorando este año. Ahora bien, en el año 2021, con la anterior Reforma Laboral del Partido Popular, tan sólo el 7,25 % de los contratos que firmaban los menores de 29 años eran indefinidos. (Los datos del 2023 están tomados hasta septiembre de 2023)



Fuente: SEPE e Instituto Riojano de Estadística. Año 2023.

De hecho, tal y como se puede observar en este mapa realizado por el Consejo de la Juventud de España con datos del Observatorio de Emancipación pertenecientes al segundo semestre de 2022, La Rioja es una de las comunidades en las que más descendió la temporalidad el año pasado.

Mapa 6. Variación anual de la tasa de temporalidad de la población de 16 a 29 años
Cuarto trimestre de 2021 - Cuarto trimestre de 2022



Fuente: Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España. Gráfico elaborado por el CJE.

Otra circunstancia que afectaba de manera directa a las personas jóvenes de nuestro país era la corta duración de los contratos y, de este modo, la alta rotación de empleos que sufrían, teniendo una injustificada inestabilidad laboral permanente. El tiempo medio que una persona joven suele estar trabajando de forma permanente en una misma empresa es de 22,7 meses como promedio, ampliándose hasta los 53,1 meses para aquellas personas jóvenes cuya edad oscila entre 30 y 34 años.

Por tanto, a mayor edad aumenta la estabilidad laboral. Este dato lo corrobora también el Informe de emancipación elaborado por el Observatorio del CJE que muestra cómo tras de la entrada en vigor de la reforma laboral aprobada en diciembre de 2021, casi la mitad de la población joven ocupada, el 48,0% trabajaba para la misma empresa desde hacía menos de un año, con una intensidad similar a la del en el semestre anterior (46,4 %).

Si bien, la reforma laboral ha propiciado que haya más personas jóvenes con un contrato indefinido y que los contratos temporales empezasen a descender en 2022, desde RUGE nos parece preocupante que, el año pasado, todavía un 45,67% de las personas jóvenes asalariadas en el conjunto del país fuesen temporales, mientras que el de la totalidad de las personas asalariadas en España se sitúa en 21,13 %.

Esto demuestra que las personas jóvenes ocupan puestos más precarios y que se sigue normalizando, aunque en menor medida, que se efectúen contratos temporales cuando deberían ser contratos indefinidos o fijos discontinuos. Por tanto, desde RUGE apostamos porque se siga transformando esta contratación temporal en nuestro país, desarrollando el total potencial que tiene el contrato fijo discontinuo, así como fomentando la creación de empleo en sectores con actividad no estacional, lo que traería una mayor contratación indefinida.

También existen actividades económicas en las que la recurrencia a contratar de manera temporal es muy elevada para la juventud. A este respecto, señalar que los trabajos de temporada se dan sobre todo en sectores como turismo, hostelería, actividades de ocio y tiempo libre, sectores todos ellos con un volumen de ocupación juvenil importante y donde las condiciones de trabajo implican turnos, largas jornadas y también salarios más bajos.

Las ramas de actividad donde más personas jóvenes trabajan son en la hostelería y el comercio, que aglutina a 383.800 y 453.600 personas ocupadas respectivamente. También, señalar que los empleos precarios son aquellos en los que la jornada que se realiza es una jornada parcial no deseada. De hecho, la EPA nos muestra como del total de personas jóvenes ocupadas, un 73,4%, trabaja a tiempo completo y un 27,6% trabaja en jornada parcial, de los cuales sólo el 9% desea el contrato parcial.

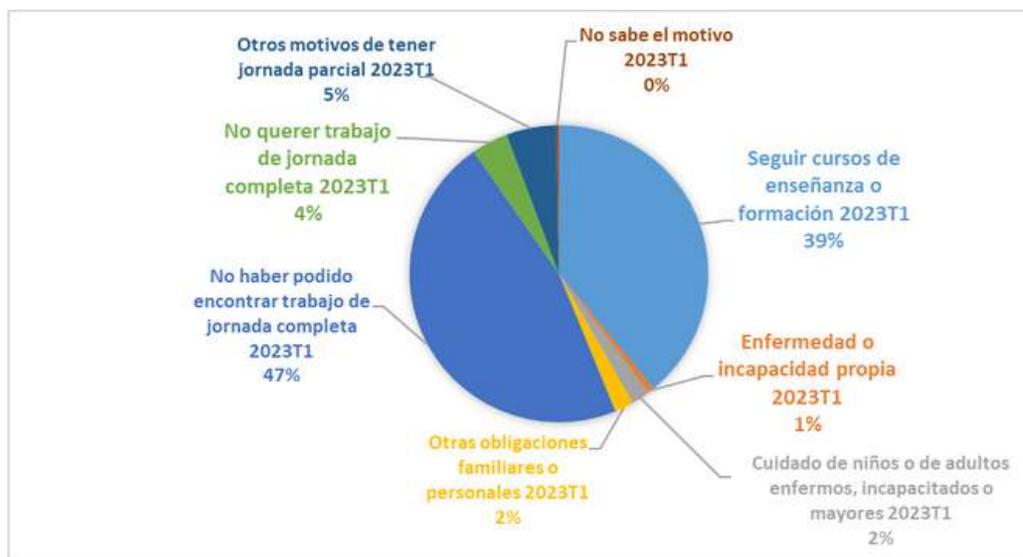
Esta tendencia también la corrobora el informe de emancipación del Observatorio del CJE, donde se muestra además que un 15% de personas jóvenes a tiempo parcial, están trabajando menos de 10 horas a la semana. También hemos detectado que la jornada a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres jóvenes; concretamente la tasa de parcialidad en menores de 30 años por sexo es del 34% para las mujeres y el 20,1% en el caso de los hombres jóvenes.



En cuanto al número de ocupados en jornada a tiempo completo crece en el año 2022 un 9% respecto al año anterior y se sitúa en 2.156.300 para los jóvenes de 16 a 29 años.

Por tramos de edad, el mayor aumento de este tipo de jornada se ha dado entre las personas de 25 a 29 años ascendiendo el número de ocupados de dicha edad a 1.447.200 jóvenes. Y aunque también ha crecido el número de personas ocupadas a tiempo parcial, ha sido un 3% respecto al año anterior, dado que la ocupación ha subido en general respecto al año anterior.

En cuanto al motivo por el que se realiza una jornada parcial, dado que la EPA no nos proporciona el dato anual, si tomamos como referencia el primer trimestre de 2023, se observa que un 47% de las personas jóvenes trabaja en este tipo de jornada es porque no ha podido encontrar un trabajo a jornada completa y un 39% lo hace porque quiere seguir estudiando. Sólo un 4% de las personas jóvenes no desea un trabajo a jornada completa.



Fuente: Elaboración propia con datos de EPA (INE), del 1er. trimestre 2023





Fuente: EPA, año 2022. Unidad: valores absolutos en miles

Por tanto, los datos son concluyentes y nos muestran el gran hándicap que sufre nuestro colectivo, dado que tienen que realizar mayores esfuerzos para poder acceder a sus proyectos vitales al no tener los ingresos de una jornada completa, lo que supone una traba importante para poder desarrollarse como el resto de trabajadores de más edad.

5. SALARIOS Y SITUACIÓN ECONÓMICA DEL COLECTIVO JOVEN

Respecto al salario de las personas jóvenes en La Rioja, según muestra la última encuesta de *Estructura Salarial* con datos del año 2021, el salario medio bruto anual entre los menores de 25 años fue de 13.969 €.

Este salario a día de hoy sería ilegal, ya que el Salario Mínimo Interprofesional desde enero de 2023 queda fijado en 1.080 € brutos mensuales en 14 pagas (15.120 euros brutos anuales).

Sin embargo, debemos tener en cuenta que, pese a que en 2021 ya estábamos inmersos en medio de la pandemia de la covid-19, todavía no había estallado la guerra en Ucrania, y el IPC no había comenzado su proceso de escalada.

Además, es cierto que, desde entonces, se han renovado muchos convenios colectivos en nuestra comunidad, con subidas salariales importantes en algunos oficios más precarios, pertenecientes a los servicios privados e industrias con salarios más bajos.

En La Rioja se han renovado desde entonces algunos convenios como el de las Industrias de la madera, de panadería, la siderometalúrgicas, el de ayuda a domicilio; y en otros, como el de Dependencia, aunque no se ha renovado el convenio, se han actualizado tablas salariales para armonizar el IPC.

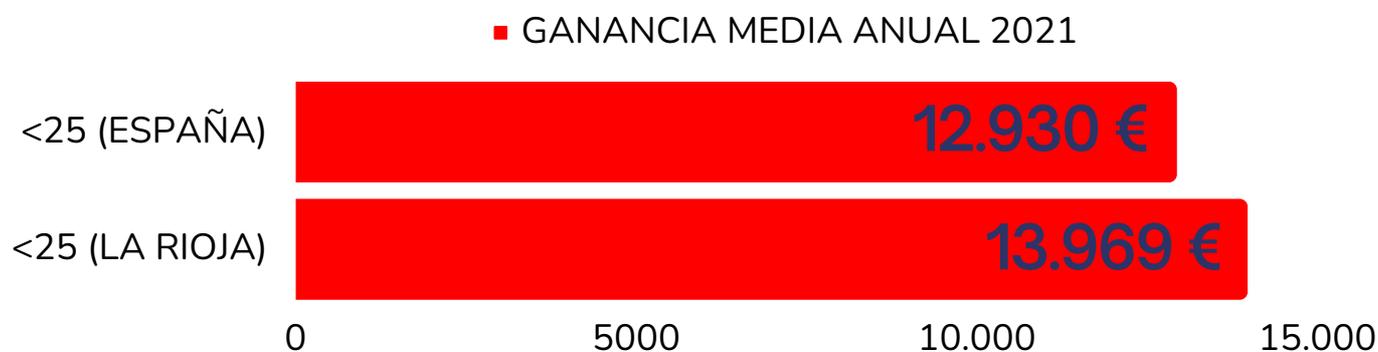
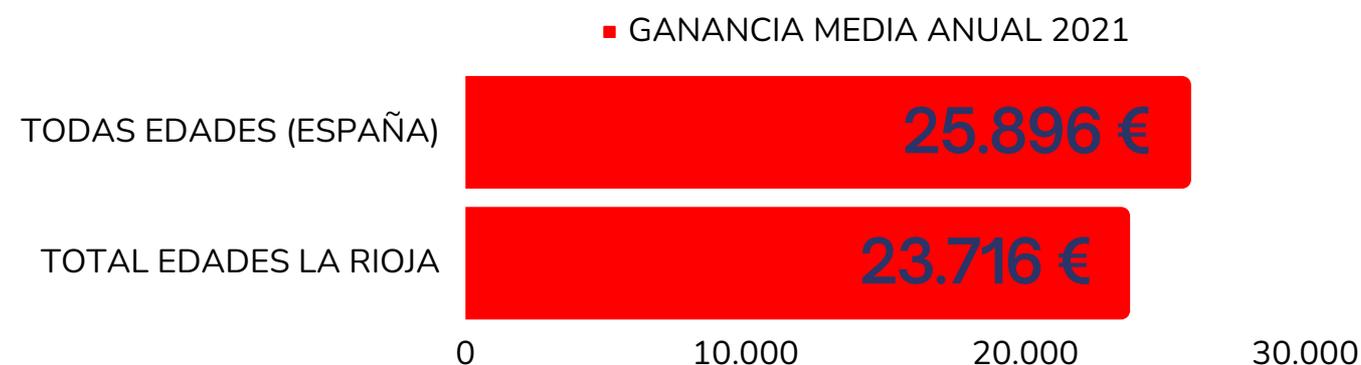
Asimismo, los sindicatos y la patronal han alcanzado un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que fija las subidas salariales del 4 % en 2023, del 3 % en 2023 y otro 3 % en 2025, y que las empresas riojanas deberían cumplir. Además, se incorpora una cláusula de revisión con alzas de hasta un 1 % adicional.

Como corrobora esta tabla y el INE en su valoración, vemos que existe una relación entre la edad de los trabajadores de mayor edad y su nivel salarial, dado que los trabajadores con más edad generalmente son los de mayor antigüedad y experiencia en un determinado puesto de trabajo, lo que mejora sus salarios.

Un dato interesante es que los salarios de las personas trabajadoras en el conjunto del país son más elevados que en La Rioja, pero las trabajadoras y trabajadores riojanos menores de 25 años ganaron más que la media nacional en el año 2021.

Tal y como veremos en los siguientes gráficos, desde el año 2018 hasta 2021, los salarios han crecido tanto en La Rioja como en el conjunto del país, si bien es cierto que ha crecido más en el conjunto de todas las edades del país que en nuestra comunidad.

No obstante, en el año 2018, los salarios de los menores de 25 años en La Rioja eran inferiores que a los de la media nacional, cosa que ha cambiado en 2021.



Fuente: Encuesta anual de Estructura Salarial. INE. 2021.

AÑOS	Ganancia anual todas las edades España	Ganancia anual todas las edades La Rioja	Ganancia anual <25 España	Ganancia anual <25 La Rioja
2018	24.009 €	22.641 €	12.417 €	12.075 €
2019	24.395 €	22.877 €	12.270 €	11.525 €
2020	25.165 €	23.292 €	12.693 €	13.439 €
2021	25.896 €	23.716 €	12.930 €	13.969 €

Fuente: Encuesta anual de Estructura Salarial. INE. 2018-2021

Sin lugar a dudas, la mejora más notable en materia salarial es la experimentada en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) el cual ha subido en el año 2023 hasta los 1.080 euros mensuales, incrementándose en un 47% en los últimos 5 años; aunque no parece suficiente para poder abordar la carestía de la vida y la inflación.

El perfil de persona trabajadora al que más ha beneficiado la subida del SMI se corresponde con una persona joven ocupada con contrato temporal y que trabaja en el sector servicios. Así pues, desde RUGE podemos afirmar que la subida del SMI ha reducido la brecha salarial intergeneracional, especialmente entre las personas jóvenes.

Esto se debe a que las personas jóvenes trabajan principalmente en el sector servicios (concretamente en Hostelería) donde la incidencia del salario mínimo ha sido del 14,5% y que con la excepción de la agricultura (que es uno de los sectores donde más personas cobran el SMI (un 46%) pero apenas trabajan personas jóvenes), es donde más impacto a nivel sectorial ha tenido la subida.

Además, dado que las personas jóvenes están más expuestas a sueldos más bajos, el hecho de que haya subido el SMI ha impactado al alza el salario de las personas jóvenes.

Los datos del Instituto Riojano de Estadística muestran que, pese a que los ciudadanos de La Rioja ganan menos que la media estatal, la tasa de riesgo de pobreza correspondiente al año 2022 de las riojanas y de los riojanos es notablemente inferior.

Paradójicamente, aunque las y los jóvenes riojanos menores de 25 años cobren de media un sueldo anual más elevado que la media estatal, hay un porcentaje más elevado de riojanas y riojanos jóvenes en riesgo de pobreza.

Esto, lamentable, no nos sorprende: muchas de las decisiones políticas que se toman en nuestro país no se hace pensando en los jóvenes, ya que suponen un menor caladero de votos que entre la población de más edad. Con todo, desde RUGE La Rioja jamás nos verán en el enfrentamiento intergeneracional que determinados economistas nos quieren lanzar.

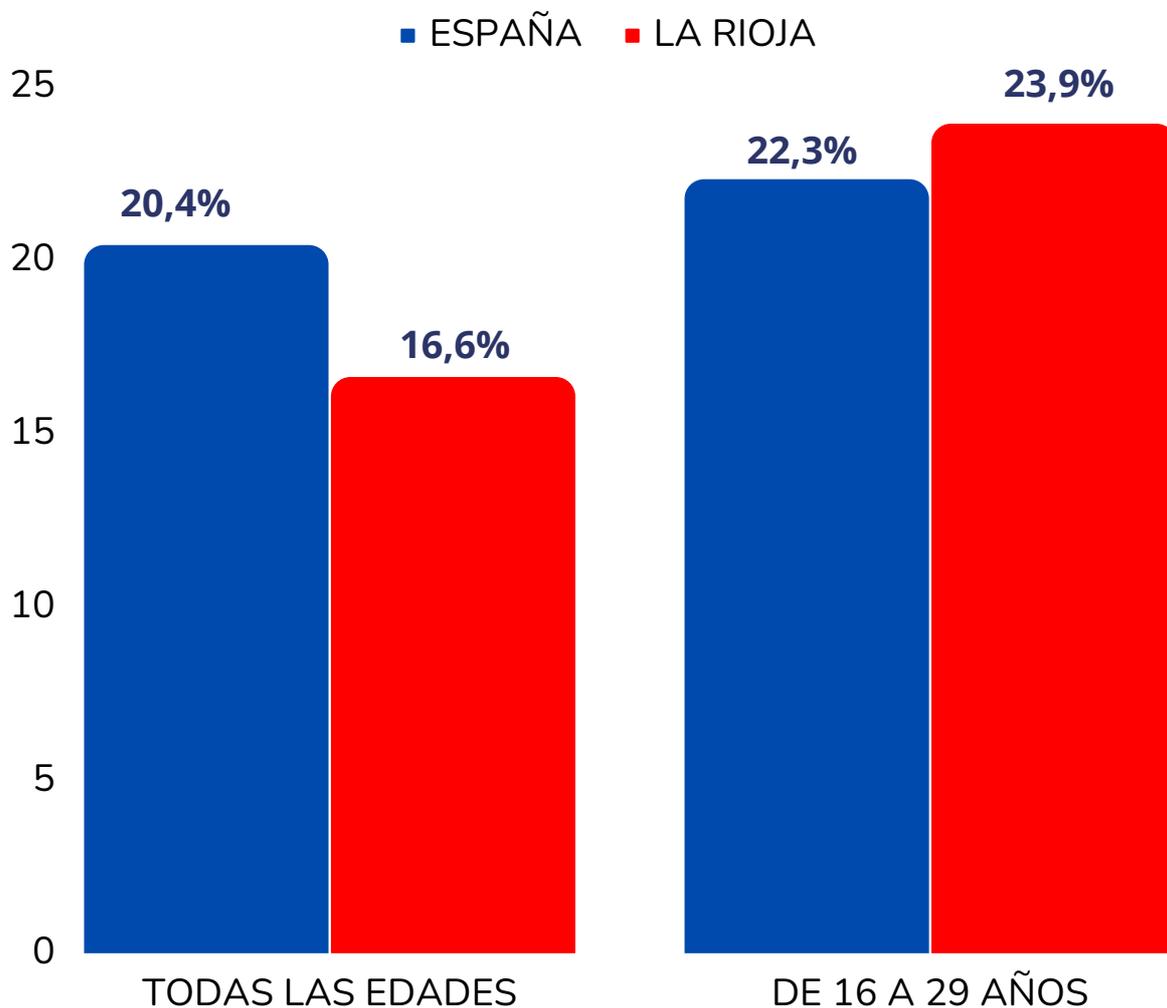
Lo decimos alto y claro: las pensiones deberán siempre revalorizarse conforme al IPC, porque los derechos de las personas más mayores son nuestros derechos del futuro.

No obstante, sí que queremos que las distintas Administraciones sigan apostando por políticas encaminadas a reducir esa tasa de pobreza entre las personas más jóvenes.

Vemos con buenos ojos algunas medidas como el Bono Cultural Joven porque creemos que fomenta la cultura entre las y los jóvenes con menos recursos económicos; pero también queremos que el Gobierno de España y el de La Rioja siga apostando por políticas de emancipación, ayudas al alquiler y compra de vivienda.



Fuente: Elaboración propia con datos de los diferentes BOE sobre SMI. Unidad: Euros



Fuente: Instituto Riojano de Estadística. 2022

6. FORMACIÓN

Los datos que nos arroja el *SEPE* y la *Encuesta de Población Activa* para este tercer trimestre del año en La Rioja reflejan la desigualdad en el acceso al mercado laboral entre mujeres y hombres, algo que se produce en todas las edades, y que está menos acentuado entre el grupo de menos de 25 años. Desde RUGE La Rioja creemos que es necesario actuar.

Las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a contratos indefinidos y tienen más trabajos a tiempo parcial. 2 de cada 3 personas preceptoras del Salario Mínimo Interprofesional son mujeres, y 7 de cada 10 personas que tienen un contrato a tiempo parcial también son mujeres.

En esta línea, se deben tomar medidas para poner freno a la desigualdad entre las nuevas generaciones, e impulsar planes específicos para mejorar la capacitación de las mujeres, tanto en áreas rurales como urbanas en ámbitos como el digital, el tecnológico, el emprendimiento, la economía social, el aprovechamiento forestal y agrario, actividades comerciales online o apoyo a actividades a la dependencia.

Los jóvenes han sufrido intensamente tanto la anterior crisis financiera como la sanitaria, y tendrán que hacer frente al aumento de deuda pública que ha financiado la respuesta a la pandemia.

Es imprescindible que los recursos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se dirijan a impulsar la actividad, la formación y el empleo en los sectores de futuro, a proteger los ecosistemas y proporcionar un entorno más sano y sostenible, a garantizarles el acceso a una vivienda adecuada, a desarrollar nuevas políticas de cuidados y un sistema fiscal más progresivo y justo, a proporcionarles la conectividad y el apoyo para que tengan oportunidad de desarrollar sus proyectos vitales en toda la región.

Una formación adaptada a las necesidades del siglo XXI y, sobre todo, a la economía del siglo XXI. No obstante, progreso tecnológico jamás debe ser sinónimo de precariedad para los más jóvenes y desde RUGE La Rioja somos conscientes de que, desde las Administraciones Públicas y la concertación social, se deberá velar siempre porque se cumplan condiciones laborales dignas.

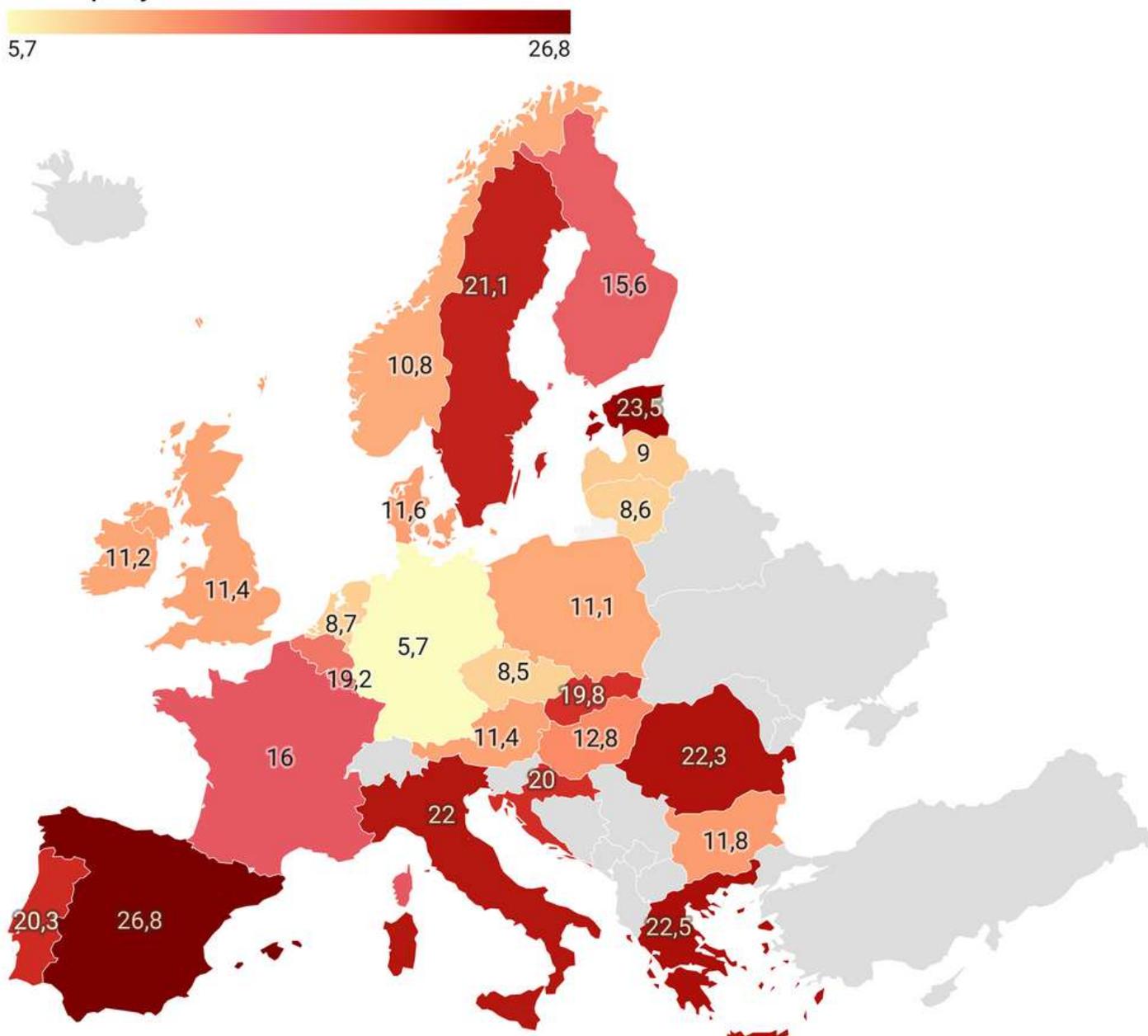
Las Administraciones deben estimular la empleabilidad entre las personas jóvenes y en el marco del Diálogo Social se deberá incidir en cuestiones pendientes de la Reforma Laboral, como el el contrato relevo y la jubilación parcial. Debemos ser conscientes de que hay sectores en el que el contrato relevo es el instrumento para renovar plantillas.

Desde RUGE La Rioja no creemos que la alta tasa de paro en nuestro país sea culpa de los propios jóvenes. El *Servicio Público Estatal de Empleo*, de la mano con las comunidades autónomas, deben poner en marcha políticas activas de empleo, con orientadores laborales profesionales capaces de ofrecer inserción en el empleo.

El gran problema es que los Servicios de Empleo de nuestro país son meros registros, y las personas paradas no son ayudados por orientadores que les ayudan a hacer un currículum ni les ofrecen un itinerario personalizado.

Tenemos la tasa de paro juvenil más alta de Europa (datos de agosto de 2023), pero nos queremos fijar en otros países de Europa, donde un orientador de empleo ayuda a 100 personas. En nuestro país, de media, hay un orientador por cada 2.500 personas. Y eso, como veremos en el gráfico que vemos a continuación, se refleja en que la tasa de paro media en la Eurozona es del 13,5 %, mientras que en España es del 26,8 %.

Tasa de paro juvenil EU <25



Mapa: Ruge La Rioja • Fuente: Comisión Europea • Creado con Datawrapper

En nuestro país necesitamos profesionales que ayuden a casar la oferta con la demanda y asesoren realmente a las personas paradas. En España es prácticamente imposible encontrar a alguien que le hayan llamado de los Servicios de Empleo para ofrecerles un trabajo. Es un registro de parados más que un servicio para encontrar empleo.

Esto es algo en lo que tanto los sindicatos como las empresas coincidimos, y es que debe haber más orientadores que informen y asesoren sobre vacantes de empleo y puestos de difícil cobertura.

Ahora bien, desde RUGE La Rioja consideramos que hay muchos puestos de trabajo que los empresarios quieren calificar como de “difícil cobertura” para favorecer la contratación en origen y tirar a la baja los salarios, cuando la realidad es que hay muchas vacantes de empleo en los que se pagan sueldos bajos, como la agricultura y la hostelería.

Hay algo muy importante que se incluye en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y es la profesionalización de los sectores. No podemos decir a las personas jóvenes que se van a dedicar a los servicios del futuro que están condenados a tener sueldos y condiciones precarios.

Habría que preguntarse por qué las mujeres que limpian o que cuidan tienen sueldos tan bajos, porque si queremos que haya gente joven dispuesta a trabajar en estos sectores, debe haber democracia interna en las empresas, reparto de beneficios y, sobre todo, una correcta valoración de los puestos de trabajo.

Sabemos que los servicios públicos de empleo tienen dos funciones: por un lado está el SEPE, que gestiona la protección por desempleo a los ciudadanos, que es lo que se conoce como política “pasiva” del desempleo, y por otro lado están las oficinas públicas de empleo de cada comunidad autónoma, que son las que tienen las competencias en las políticas “activas” de empleo, que son las que deberían ayudar a las personas a encontrar un nuevo trabajo.

Desde RUGE La Rioja no queremos responsabilizar ni al Gobierno de La Rioja ni al Estado de la alta tasa de empleo juvenil, pero lo que sí creemos es que debe haber un amplio margen de mejora, porque la AIReF estima que sólo entre un 2 % y un 4 % de las colocaciones en el mercado laboral se consiguen gracias a los servicios públicos de empleo.

El Gobierno de coalición aprobó en la pasada legislatura una nueva Ley de Empleo, que busca modernizar estos servicios públicos, con la transformación del SEPE en una 'Agencia Española de Empleo', y plantea un enfoque más personalizado para la inserción laboral a través de las políticas activas, pero sindicatos y patronal consideramos que es “insuficiente”.

La ley tiene buenas intenciones, pero sobre todo tiene que desarrollarse en planes concretos y políticas presupuestarias para hacerlos posibles.

También está la otra cara del problema, y es que las empresas no publican sus vacantes. Más allá de la falta de orientación, la realidad es que hay muchas empresas que no comunican al SEPE ni a sus oficinas sus puestos vacantes.

La patronal de pequeñas y medianas empresas, CEPYME, elaboró recientemente un estudio con 200 compañías, en el que afirmaban que, a la hora de contratar, solo un 9 % afirmaba acudir a los servicios de empleo, frente al 45 % que recurría a contactos personales y un 29 % a portales de internet, lo que desmiente en muchos casos el falso mito de la “meritocracia”.

Al final, el único mecanismo que nos iguala a todos, tanto a personas jóvenes como los que no, son los impuestos. Un sistema impositivo progresivo y justo es lo que permite que las hijas y los hijos más humildes de nuestro país puedan acceder a una educación y una sanidad pública de sanidad.

En este sentido, desde RUGE La Rioja rechazamos cualquier reforma fiscal, ya sea en nuestra comunidad como en el conjunto del país, que apueste por bajar los impuestos a los más ricos. No es de recibo que una persona que hereda 50.000 euros tenga que pagar el mismo dinero a través del impuesto de sucesiones que el que gana 500.000.

Porque es a través de los impuestos por donde podemos modernizar y digitalizar, por ejemplo, el Servicio Público de Empleo, con el fin de mejorar su eficacia para cubrir las demandas del mercado laboral en todo el territorio nacional.

Además, la reconversión del sistema educativo y de la formación profesional es crucial para impulsar el reciclaje profesional y las capacidades digitales, con el fin de reforzar la igualdad de oportunidades y el acceso a empleo de calidad.

Fomentar la inclusión digital, con un foco especial en el cierre de la brecha de género y el impulso de la formación digital en colectivos vulnerables y zonas de declive demográfico, también va a ser trascendental en el futuro de nuestra comunidad.

Lamentablemente, todas las niñas y los niños que han nacido este año en La Rioja no van a tener las mismas oportunidades, y las diferencias entre las rentas familiares determinan el futuro educativo de los más pequeños, así como la brecha cultural y la lengua.

En el año 2022, en torno a 1 de cada 3 nacimientos en La Rioja son de madre extranjera, y ese porcentaje crece en algunas localidades de Rioja Baja como Pradejón; donde el 50 % de las niñas y los niños nacidos ese año fueron de madre extranjera, en Calahorra un 40 %, en Rincón de Soto un 45 %, en Autol un 43 % y en Arnedo un 35 %.

El origen de las personas y sus dificultades para manejarse en el idioma natal del país en el que residen supone un gran muro a la hora de acceder a determinadas ofertas laborales, lo que también repercute en las rentas familiares.

Por ello, desde RUGE consideramos como algo fundamental la creación de plazas de Primer Ciclo de Educación Infantil con prioridad en el acceso del alumnado en zonas con mayor riesgo de pobreza.

El Plan de Recuperación incluye entre sus objetivos reducir el fracaso escolar y el abandono temprano de la educación y la formación y eliminar la segregación escolar por las condiciones de origen del alumnado.

España tiene unas tasas de abandono escolar más altas de la UE. Los datos que se manejan en ese informe de Transformación, Recuperación y Resiliencia muestran una propensión significativa a la repetición y el abandono escolar según su procedencia (más del doble de abandono escolar entre alumnos extranjeros) y en función de su renta (para el grupo de jóvenes en el primer quintil de renta familiar disponible equivalente era del 45,4%, mientras que para el del último quintil era del 7,1%).

Por ello, la tasa de paro entre la población extranjera es superior a la que no lo es, al igual que la tasa de paro entre las mujeres es superior que la de los hombres y el paro entre los jóvenes es más alto que el de la población general.

No podemos permitir que parte de las nuevas generaciones se queden atrás, y que haya colectivos en riesgo de exclusión digital. Hay un mito que sobrevuela entre la sociedad y es que el hecho de ser joven te convierte automáticamente en conocedor de programas informáticos, pero lo cierto es que los jóvenes también necesitamos formación.

Es por ello que desde las Administraciones se debe apostar por una red de centros de apoyo a la formación digital, de la que deben beneficiarse tanto las jóvenes como la población general. Se debe seguir impulsando la formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de FP hasta la población activa.

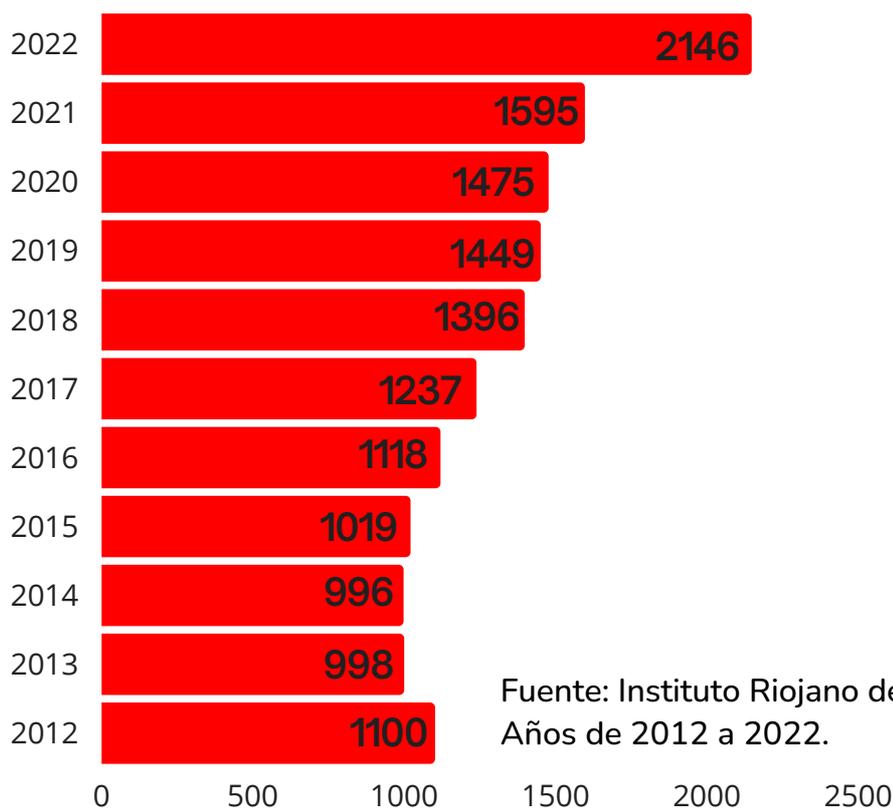
Aquí en La Rioja, los sindicatos, la Patronal y el Gobierno de La Rioja se han reunido en el seno del Diálogo Social para impulsar cinco áreas consideradas estratégicas para la prosperidad social de La Rioja: el Observatorio Industrial de La Rioja; el Plan de Empleo y Formación 2021-23, que será evaluado para afrontar la confección de un nuevo plan para 2024-26; también será evaluado el Plan de Empleo Juvenil 2022- 24; y se elaborará un nuevo Plan de la Estrategia de Seguridad y Salud 2024-26; y se retomará el trabajo en el marco de la mesa de las infraestructuras de comunicación.

Entendemos como algo positivo que el Gobierno regional se haya mostrado predispuesto a evaluar el Plan de Empleo Juvenil para ver qué objetivos se han cumplido y seguir tomando medidas encaminadas a fomentar la empleabilidad entre los jóvenes. Creemos que es importante seguir apostando por medidas que se encuentran en el actual plan, como pueden ser:

- La creación de una Red de Orientación Laboral juvenil cercana y accesible con la participación de recursos públicos y privados en todo el territorio de La Rioja
- Promoción de la igualdad de género en el acceso y desarrollo de la formación profesional para evitar la segregación horizontal por condición de mujer y joven
- Potenciar la formación especializada en juventud e impulsar la figura de agente de promoción local para generar oportunidades de empleo joven en el mundo rural

- Realizar un análisis de diferentes estudios big data para conocer las futuras necesidades de empleo, incluyendo las necesidades de relevo generacional y adaptar la oferta formativa de a los resultados del análisis.
- Completar cualificaciones profesionales incompletas derivadas de la FP y crear nuevas plazas en la oferta de la FP a partir de la ampliación y adecuación de oferta formativa a las necesidades identificadas y los recursos disponibles.
- Impulsar, reforzar y desarrollar competencias específicas en docentes para el apoyo al acompañamiento, orientación y motivación a jóvenes orientadas a prevenir el abandono en las acciones formativas, potenciación de competencias claves y garantizar mayores oportunidades de éxito académico, formativo y laboral.
- Desarrollo de acciones innovadoras para población juvenil que impulsen procesos formativos que garanticen el acceso a formación certificada (FP Básica, Escuelas de Segunda Oportunidad para mayores de 18 años, acreditación de la experiencia profesional, etc.)
- Facilitación de ayudas a las contratación de jóvenes con carácter indefinido o conversión en indefinido, fomento del contrato de formación y aprendizaje y del contrato de relevo con jubilación parcial.

Las y los jóvenes riojanos están deseando formarse y prepararse para su futuro, como así lo indica esta gráfica que hemos elaborado desde RUGE La Rioja con datos del Instituto Riojano de Estadística, en la cual se muestra la evolución de participantes jóvenes menores de 25 años en formación subvencionada en nuestra comunidad, desde el año 2012 hasta 2022.



Fuente: Instituto Riojano de Estadística.
Años de 2012 a 2022.

7. SALUD LABORAL

En cuanto a la salud laboral, para RUGE La Rioja es un eje prioritario, algo urgente de abordar y en lo que incidiremos en este nuevo periodo político, tanto en La Rioja como en todo el país. Este año, 13 personas han perdido la vida en nuestra comunidad intentando ganarse la vida, y es algo que jamás debería ocurrir en ningún lugar del mundo.

Es una cifra muy alta, teniendo en cuenta que todavía no ha acabado este año y ya hemos superado el número de total de muertes en el trabajo que otros años de enero a diciembre. En cuanto a los jóvenes riojanos, entendiéndolo a los jóvenes riojanos en edad de trabajar de 16 a 29 años, podemos decir que no ha habido ningún fallecido este año.

En el Diálogo Social se subrayó que frenar la siniestralidad laboral debe ser una prioridad en la próxima legislatura aquí en La Rioja, y desde RUGE La Rioja creemos que se pueden tomar muchas medidas encaminadas a la sensibilización y a la concienciación desde el punto de vista comunicativo.

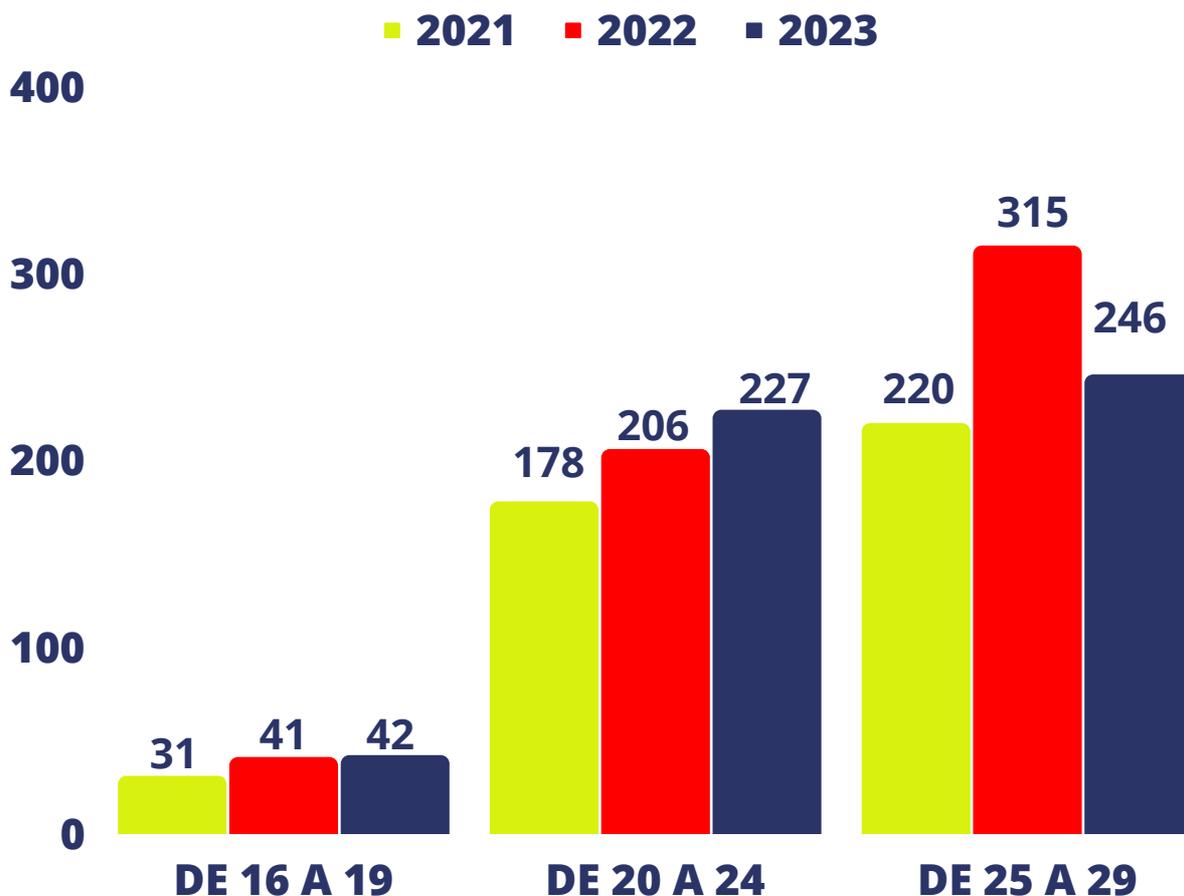
Ahora bien, creemos que lo más importante es que el Gobierno central siga dotando de medios, recursos y personal a la Inspección de Trabajo, con el fin de que se cumplan las medidas de prevención y actúen de oficio para denunciar a todas aquellas empresas que no cumplen con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Gobierno de España se comprometió con los sindicatos, cuando se firmó la Reforma Laboral, en doblar el personal de la Inspección de Trabajo y esto es algo muy necesario.

Como cifra positiva, según datos del Instituto Riojano de Estadística, en los últimos 7 años sólo ha muerto una persona joven en La Rioja, que fue en el año 2021, cuando murió una persona de entre 25 a 29 años en nuestra comunidad.

Ahora bien, cuando hablamos de siniestralidad laboral parece que sólo nos referimos a las muertes, dejando a un segundo plano los accidentes muy graves, graves o leves. De hecho, lo que sucede en muchas ocasiones es que los accidentes de trabajo que se registran son los accidentes con baja, dejando un lado los accidentes en los que la trabajadora o el trabajador no tiene que comunicar una baja.

En este sentido, según datos de nuestra organización, en el año 2022 se produjeron más de 1 millón de accidentes de trabajo, más de 600.000 con baja, pero el resto sin baja médica. Como hablaremos después, algunos de los riesgos son ergonómicos, pero también psicosociales a causa de situaciones de deterioro de salud mental como pueden ser el estrés, la ansiedad, la depresión o el síndrome del trabajador quemado.

A continuación, desde RUGE hemos hecho una gráfica con la evolución de accidentes con baja en La Rioja entre los jóvenes, desde el año 2021 al 2023 de enero a julio, clasificados por 3 grupos de edad. Ahora bien, como hemos dicho, aquí quedan contabilizados los accidentes con baja, y si extrapolamos el total de accidentes que ocurrieron el año pasado en todo el Estado, aquí sólo estarían representados el 60 %.



Fuente: Instituto Riojano de Estadística. Años de 2021 a 2023.

Como hemos señalado anteriormente, valoramos la disposición del Gobierno regional a consensuar una nueva Estrategia de Seguridad y Salud 2024-2026, que sin duda deberá dar continuidad al que se confeccionó la pasada legislatura y que incorporó aspectos tan novedosos en nuestra comunidad como la figura del delegado territorial de Prevención de Riesgos Laborales y medidas específicas para reducir los riesgos psicosociales.

Además, el 23 de febrero de este 2023, el Ministerio de Trabajo firmó junto a los sindicatos y la Patronal la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Aunque no es una ley, sino una Estrategia, desde los sindicatos creemos que no debe quedarse guardada en un cajón, sino que es necesario invertir en recursos para que se lleve a cabo.

Es una estrategia pionera en Europa. Habrá pocas en este continente en las que se hable tan específicamente de riesgos psicosociales y salud mental, con protocolos de actuación ante situaciones de deterioro de la salud mental, como pueden ser el estrés, la ansiedad o el *burnout*, el conocido como el síndrome del trabajador quemado.

El informe “*Health at a glance*” de la Comisión Europea correspondiente al año 2022 asegura que los problemas de salud mental afectan a unos 84 millones de personas en toda la UE. Además del sufrimiento personal, los problemas de salud mental tienen implicaciones financieras para nuestra sociedad. Los costes totales de los problemas de salud mental se estiman en más del 4 % del PIB en los 27 países de la UE.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027 dedica una atención especial a la salud mental con planes específicos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales, entre otras actuaciones. También se reconocerá a las empresas que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de las enfermedades mentales.

Además, se apuesta por la identificación de colectivos de personas trabajadoras que presentan peores datos de seguridad y salud, y por el análisis de los factores que los hacen vulnerables. En este sentido, se propone prestar atención al nivel de protección de colectivos específicos, como los trabajadores y trabajadoras del sector sociosanitario, como lo son las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) y las trabajadoras del servicio de hogar.

Estadísticamente, los datos muestran que los hombres se accidentan más que las mujeres, pero existen determinadas ocupaciones o actividades en los que son las mujeres las que corren el riesgo de sufrir daños asociados a la actividad profesional. Es por ello que, para conseguir una integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, se va a incorporar esa perspectiva en los procesos de evaluación de riesgos y los estudios sobre las condiciones de seguridad laboral.

Desde RUGE La Rioja sabemos que muchos de los problemas mentales que tiene la sociedad tienen su origen en el trabajo, y los jóvenes son más propensos a sufrir esos riesgos psicosociales porque son los que más horas extra trabajan, sobre todo en el sector Servicios. Según la Encuesta de Población Activa, en España se hicieron 6 millones de horas extra por semana.

Durante la pandemia se dispararon las horas extra no pagadas, según el INE, y es que en el segundo semestre de 2020 no se pagaron el 52,57 % de las horas extra. Esto tiene una repercusión enorme en la salud mental de la población, sobre todo en la gente más joven. Y en este sentido, es más que necesario que la Inspección de Trabajo vigile estos casos de explotación laboral.

Es prácticamente imposible cuidar tu salud mental si trabajas 50 horas a la semana. En un futuro, la juventud enarbolará la bandera de la jornada de 32 horas semanales, porque queremos trabajar para vivir, no vivir para trabajar. Por ello, ya toca avanzar en la reducción del tiempo de trabajo: desde hace 40 años no se toca la jornada máxima legal y es otra de las cuestiones que tiene que formar parte de la agenda del Gobierno.

En el Día Mundial de la Salud Mental, el pasado 10 de octubre, la Universidad de La Rioja presentó el estudio “Bienestar psicológico y salud mental en la adolescencia riojana en 2022”, dirigido por Eduardo Fonseca, que arroja datos escalofriantes sobre la salud emocional en nuestra comunidad y que nos mandata a tomar medidas urgentes para proteger a las personas más jóvenes.

El suicidio es la -primera causa de muerte no natural, por encima de los accidentes de tráfico. El año 2021 se convirtió en uno de los periodos con más muertes por suicidio de la historia de España desde que se inició su registro en 1906.

Según este estudio, 1 de cada 25 adolescentes riojanos tiene conducta suicida, y el 3,2 % ha pensado alguna vez en quitarse la vida. Además, el 12 % de los jóvenes riojanos mostraron síntomas de depresión de alta intensidad o graves. Respecto a la salud mental, también hay diferencias por género, ya que el 19 % de las mujeres tenían síntomas de depresión frente al 5% de los hombres.

Desde RUGE La Rioja pensamos que desde el Gobierno regional se debe promover la salud mental en colegios e institutos, pero también fuera de ellos, con acciones positivas encaminadas a la promoción del bienestar emocional.

También en el Día Mundial de la Salud Mental, UGT presentó su informe Salud Mental y Trabajo, en el que se subrayó la vulnerabilidad de ciertos colectivos como migrantes, mujeres y personas jóvenes, donde la desigualdad laboral se hace patente porque sufren temporalidad y parcial.

A nivel mundial, se pierden aproximadamente 12.000 millones de días de trabajo debido a la ansiedad y depresión. Es urgente reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la cuestión de la salud mental e introducir el estrés y la depresión dentro del catálogo de enfermedades profesionales, que en su gran mayoría son tratadas como enfermedad común.

El 5,8 % de las enfermedades comunes en nuestro país en 2022 lo son por ansiedad, y un 5,3 % por depresión. España es el primer país del mundo en consumo de antidepresivos, y tenemos que situar en el centro del debate la salud mental, en la que influyen cuestiones como los salarios bajos, el fraude de las horas extra, la merma de autoestima en el trabajo, la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, el miedo a perder el puesto de trabajo y el paro de larga duración.

Entre las prioridades de UGT está legislar en esta materia y está todo por hacer. Se deben tomar medidas urgentes como:

- Elaboración, con la participación de los interlocutores sociales, de una Directiva específica de seguridad y Salud en el Trabajo comunitaria dirigida a regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas en el que se afronte de forma decisiva la gestión algorítmica y de Inteligencia Artificial.
- Actualizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para adaptarla a las nuevas realidades del trabajo, introduciendo las evaluaciones y las medidas preventivas relacionadas con la salud mental y los riesgos específicos de la digitalización en la empresa.
- Elaboración de una normativa diferenciada sobre la gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral, para nuestro país.
- Negociación, en el seno de las empresas, de protocolos contra el estrés laboral, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.
- Dotar de perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales

-
- Negociación, en el seno de las empresas, de protocolos contra el estrés laboral, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.
 - Garantizar la reparación del daño a la salud mental, así como evitar que vuelva a suceder, actuando desde una perspectiva preventiva.
 - Actualización del listado de enfermedades profesionales español, para que sean incluidas las patologías derivadas de la salud mental y las enfermedades mentales vinculadas al trabajo.
 - Formar y dotar de herramientas a las personas trabajadoras para que puedan identificar y saber actuar ante las distintas situaciones que pueden afectar a su salud mental y que tienen lugar en el entorno laboral.
 - Formar a las personas trabajadoras para que puedan adaptarse mejor a la transición digital del mundo laboral.
 - Articular un Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral de forma urgente, a través de la apertura de una Mesa de Diálogo Social. Entre las líneas de este Plan de Choque no puede faltar la reducción de la incidencia de los riesgos psicosociales entre la población trabajadora.
 - Promover la gestión preventiva en el seno de la empresa evitando la externalización masiva.
 - Promover la aprobación de una nueva normativa de Mutuas que vele, realmente, por los intereses de la salud de todos los trabajadores y trabajadoras y la erradicación de las malas prácticas realizadas por algunas mutuas en la gestión de las contingencias profesionales.
 - Mejora de la calidad del servicio de las Mutuas a las personas accidentadas o afectadas por enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, contando con los medios necesarios, incrementando las plantillas de psicólogos y psiquiatras, para atender los daños a la salud mental causados por el trabajo.
 - Refuerzo de la Inspección de Trabajo, con medios humanos y materiales, para que vigile el cumplimiento de la Ley. Instamos a cumplir con la recomendación de la OIT de disponer de un Inspector/a por cada 10.000 personas trabajadoras.
 - Establecer protocolos de prevención e intervención de las adicciones en las empresas a través de la negociación colectiva.

La salud mental es una prioridad para UGT y tenemos claro que para combatir esta lacra social es imperativo que la salud mental esté en la agenda de todos los responsables políticos, que haya concienciación social para acabar con el estigma de las enfermedades mentales y la máxima implicación de todos los profesionales del sistema sanitario, además de una mayor inversión en recursos humanos y medios materiales.

8. CONCLUSIONES

En este informe hemos mostrado cómo gracias a la reforma laboral, la mejora del empleo es un hecho, tanto por la disminución del desempleo como por la existencia de más y mejores contratos. Todo ello, a pesar de los retos que han ido apareciendo en nuestra economía como es el caso de la inflación, que ha tenido un mayor impacto sobre el poder adquisitivo de los estratos de renta más bajos, como es el caso de las personas jóvenes.

Por ello, la subida del SMI ha permitido mejorar el nivel de vida de las personas y muy especialmente, los y las jóvenes. De hecho, este informe avala como el aumento del SMI preserva el poder de compra de este colectivo, así como garantiza que se alcance el 60% del salario medio existente en nuestro país, como recomienda la Carta Social Europea. Esta subida del SMI ha sido una reivindicación histórica de la UGT, compartida por RUGE, que se vuelve necesaria en situaciones de inflación elevada como la que se ha experimentado en nuestra economía. Estos retos se han podido combatir mejor con políticas sociales y medidas como la reforma laboral.

Sin embargo, aún se necesita erradicar las malas prácticas laborales que todavía continúan en muchas empresas y que afectan directamente a las personas jóvenes. Por ello, consideramos que se debe seguir luchando en las discriminaciones por motivos de edad y mejorar las condiciones de trabajo del colectivo joven tanto aquellas que tienen mayores dificultades o quienes sufren abusos por parte de la empresa. Y para ello, desde RUGE tenemos propuestas concretas, tales como:

- Para mejorar el acceso al primer empleo se necesita redoblar esfuerzos con la Garantía Juvenil+, especialmente para que los colectivos de personas jóvenes vulnerables y alejadas del mercado laboral tengan mayores oportunidades.
- Para mejorar la empleabilidad en personas con dificultades de acceso al trabajo o que llevan más de 2 años buscando empleo, sería útil fortalecer la orientación laboral.
- Para quienes sus estudios no se corresponden con las necesidades del mercado laboral, se necesita dar una respuesta integral, dotando a la Formación Profesional de las competencias necesarias que mejoren su empleabilidad.
- Para lograr una igualdad real y efectiva en el mundo laboral, desde RUGE reclamamos el mantenimiento de las agentes de igualdad en los sindicatos riojanos, a fin de que las empresas reciban asesoramiento para implementar planes y medidas de igualdad y velar por el cumplimiento de las normativa en materia de igualdad retributiva.
- Para evitar el abuso empresarial el cambio de cultura en la contratación empresarial, con refuerzo de campañas en la inspección de trabajo.
- Para evitar el desempleo y la excesiva rotación que se produce en algunas actividades del sector servicios, como por ejemplo la hostelería, se debería potenciar el uso del contrato fijo discontinuo.

Y para mejorar la calidad del empleo, proponemos:

- Revisar la causalidad de los contratos temporales ,el fomento de la contratación de jóvenes mediante el contrato de relevo, además de la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial.
- Revisar y subir los salarios de acuerdo al IPC. Consecuentemente, aquellos salarios más bajos deberían verse empujados al alza gracias al SMI.
- Convertir a los Servicios de Empleo, tanto al estatal como los autonómicos, en instituciones referentes de la intermediación laboral. Las personas que están en el desempleo acuden en muchas ocasiones a las empresas de empleo temporal, porque saben que les van a llamar antes que si van a una oficina pública de empleo.

En definitiva, para evitar que los derechos de los trabajadores y trabajadoras no se vean mermados, desde RUGE creemos necesario fortalecer el papel de la negociación colectiva, así como establecer mecanismos para vigilar el cumplimiento de las condiciones laborales, realizando auditorías en las empresas, para que la reforma laboral se cumpla con todas las garantías, pues a lo largo de estas páginas se ha demostrado que funciona.

En este sentido, además de seguir impulsando medidas de carácter social necesarias para continuar en la senda de la mejora y la creación de empleo, que gracias a la Reforma Laboral se ha podido conseguir a día de hoy, las políticas de empleo que se puedan desarrollar a partir del inicio de la nueva legislatura, no deben jamás poner en riesgo el empleo, ni restar eficacia a todas esas medidas que hasta hoy se han conseguido para defender a nuestro colectivo.



