

Las transformaciones del empleo en Navarra

GABINETE DE ESTUDIOS CCOO NAVARRA

COLABORACIÓN: BIZILAN S.A., Nerea Zugasti (UPNA) y Taller de Sociología.

Observatorio Navarro de Empleo de SNE: OBNE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	5
3. METODOLOGÍA	6
4. EL CONTEXTO SOCIOLABORAL. UN ANÁLISIS EVOLUTIVO	8
4.1. Evolución del desempleo.....	8
4.2. El desempleo de larga duración	11
4.3. La cobertura por desempleo	16
4.4. Análisis de los hogares en relación con la actividad	20
4.5. Evolución de la población activa, la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social....	23
4.6. Análisis de la calidad del empleo a través de fuentes secundarias	26
5. ¿HACIA DÓNDE AVANZA EL MERCADO DE TRABAJO NAVARRO? UNA VALORACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LOS CAMBIOS	42
5.1. Identificación de los cambios de empleo y de sus protagonistas.....	44
5.2. ¿Cuántas personas mejoran o empeoran la calidad de su empleo?	46
5.3. ¿Hacia dónde avanza la población ocupada en Navarra?	53
5.4. ¿Hay relación entre las transformaciones y la calidad del empleo?	64
6. ANÁLISIS DE CONTRASTE A TRAVÉS DE GRUPOS PERSONALIZADOS	69
6.1. Presentación	69
6.2. Referentes de contexto.....	70
6.3. Flexibilidad para tiempos de incertidumbre	75
6.1. En la senda de las propuestas	81
7. A MODO DE CONCLUSIÓN Y PROPOSICIÓN	85
8. ANEXOS.....	99
Anexo 1. Bibliografía.....	99
Anexo 2. Cuestionario.....	101
Anexo 3. Índice de tablas	111
Anexo 4. Índice de gráficos.	113

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han venido manifestando una serie de transformaciones de los sistemas laborales que están dando a lugar lo que podría comenzar a considerarse un nuevo modelo de empleo. Conocer ese proceso, qué cambios se han dado, cómo están incidiendo en el empleo existente y en el emergente, y qué consecuencias tendrán a corto y medio plazo estas transformaciones en los trabajadores y trabajadoras navarras, es la finalidad inicial de este proyecto.

En este análisis se ha tenido en cuenta factores como la terciarización de nuestro mercado de trabajo, el incremento de la inestabilidad laboral y de la jornada parcial, la devaluación de los salarios, el aumento de los falsos autónomos o autónomos dependientes, la extensión de horas irregulares, el incremento de la siniestralidad laboral..., aspectos que sin duda están repercutiendo en la configuración de esa nueva concepción del empleo. En el ámbito laboral la brecha entre el trabajador asalariado tradicional y los trabajadores de nueva inserción, es cada vez mayor, llevando a extremos la "dualización del mercado de trabajo".

Sin embargo, por otro lado, las últimas propuestas y reformas han supuesto un nuevo giro de tuerca. La reducción de esa contrastada dualidad laboral se quiere apoyar sobre un proceso de "igualdad a la baja" de la población trabajadora. Este hecho queda plasmado, entre otros ejemplos, por el descenso de los empleos indefinidos a jornada completa, en el aumento de la rotación del empleo indefinido, por la mayor la carga de trabajo mientras que los salarios se estancan o reducen. Todo ello está conduciendo a un empobrecimiento laboral y a una mayor desigualdad entre capital y trabajo. La actual construcción del concepto de empleo e incluso la definición de la identidad como trabajador/a, va a diferir significativamente con respecto a las existentes en décadas anteriores.

En este marco se tiene en consideración, junto con otros aspectos, la pérdida de rotundidad del empleo como garante básico de inclusión social. No se puede obviar el fenómeno de la normalización de la precarización del trabajo que nos está llevando a incorporar el término de pobreza al propio ámbito laboral que junto con la cronificación del desempleo y la reducción de la cobertura por parte de las prestaciones derivadas del trabajo, están propiciando un incremento de la vulnerabilidad y exclusión también entre los trabajadores y trabajadoras.

Lo cierto es que esa estrategia (el debilitamiento del derecho del trabajo y de la negociación colectiva, la pérdida de la centralidad del trabajo, el incremento de la precarización en el empleo, el incremento de la brecha social) está produciendo una evidente desestabilización de la cohesión social.

Por todo ello, en primer lugar, un objetivo clave de esta investigación ha sido el demostrar empíricamente esta realidad, conformar una radiografía de la situación y su evolución a través de datos objetivos procedentes de fuentes secundarias oficiales. En segundo lugar, este proyecto ha pretendido dar a conocer el alcance de esas transformaciones en el ámbito laboral navarro, las formas en las que se está dando y las principales características de las personas afectadas por el mismo. Para ello se ha llevado a cabo una encuesta ad hoc que ha recabado información de los propios trabajadores y trabajadoras navarros que han experimentado algún tipo de transformación o cambio significativo en los últimos años en relación con su empleo.

La información de carácter más cuantitativo se ha complementado con un análisis de contraste a través de grupos personalizados de informantes clave. Como se verá, la información cualitativa obtenida guarda, como no podía ser de otra forma, una estrecha relación con los resultados del análisis cuantitativo. Además, ese era el fin, aporta información que explica aspectos que se esconden detrás de las cifras.

El proyecto en su conjunto plantea, por tanto, diagnosticar la situación actual del empleo en Navarra profundizando en el conocimiento de las transformaciones producidas en el mismo en los últimos años, para poder contrastar con dicha información las consecuencias que estos cambios están teniendo en los y las trabajadoras navarras y con todo ello facilitar el diseño de medidas que mejoren el acceso y la calidad de empleo de los trabajadores/as y que ayuden, en último término, a mejorar la cohesión sociolaboral de Navarra.

2. OBJETIVOS

Con el fin de no redundar en lo explicado en el apartado introductorio, a continuación se reflejan los objetivos del proyecto de manera esquemática.

Objetivo general

Realizar un análisis en profundidad sobre el empleo en Navarra y sus transformaciones en la coyuntura actual, así como de las repercusiones en los trabajadores/as navarros/as de las mismas, con el fin de facilitar propuesta de actuación dirigidas a mejorar la calidad de empleo.

A través, tanto de fuentes primarias como secundarias, se ha tratado de confirmar la hipótesis del aumento de la precariedad laboral. No sólo se ha pretendido corroborar este hecho sino también dimensionarlo.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual del empleo en Navarra, valorando las modificaciones producidas en el mismo en los últimos años. Identificar las principales transformaciones producidas en el empleo; su evolución; su incidencia en Navarra.
- Identificar y dimensionar las consecuencias o características de esas transformaciones. Recabar información a través de una encuesta a la población ocupada que ha experimentado algún tipo de cambio significativo.
- Contrastar con informantes clave, el nivel de incidencia de estas transformaciones entre los y las trabajadoras navarros. Complementar el análisis cuantitativo. Explicación de aspectos que no es posible obtener con el análisis cuantitativo.
- Establecer algunas pautas de actuación para la mejora de las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras, así como para la potenciación de los sistemas de protección social, con base al conocimiento adquirido a través del proyecto.
- Difundir entre los agentes económicos y sociales, entidades y asociaciones sociales, administraciones, ámbito universitario, etc., relacionados con el ámbito laboral en Navarra, las conclusiones resultantes del proyecto.

3. METODOLOGÍA

En primer lugar conviene explicar que la metodología establecida para la elaboración del diagnóstico sobre la situación del empleo en Navarra y las transformaciones producidas en la coyuntura actual hace confluir varias perspectivas.

Se ha utilizado lo que en términos sociológicos se denominada como triangulación, es decir, la combinación de diversas metodologías para el estudio del mismo fenómeno (Norman Denzin, 1978); compartiendo de nuevo la idea de que los métodos cualitativos y cuantitativos deben ser considerados no como campos rivales sino como complementarios.

En una primera parte, tras la necesaria búsqueda y recopilación bibliográfica de todas aquellas investigaciones que durante los últimos años se han centrado en el análisis de las transformaciones del empleo, información que complementa y da sustento teórico a esta investigación, se ha confeccionado una completa radiografía de la evolución y situación del empleo en Navarra a través de fuentes secundarias. Para el desarrollo de este análisis-diagnóstico la recopilación de información procedente de fuentes estadísticas oficiales ha sido fundamental. Se ha recopilado y analizado la Encuesta de Población Activa, la afiliación a la Seguridad Social, el desempleo registrado, la contratación, etc. Se trata de un análisis integral basado en fuentes secundarias que ha reflejado de manera clara parte del escenario. Ya sólo con esta primera parte ha quedado corroborado objetivamente que se ha producido un aumento de la precariedad del empleo también en la Comunidad Foral.

Sin embargo, se señala expresamente que se trata de una parte del contexto porque resulta complicado el llegar a la realidad de las transformaciones del empleo únicamente a través de fuentes secundarias. Es por ello por lo que se ha considerado necesaria la realización de una encuesta ad hoc para recoger la información de primera mano de aquellas personas que han experimentado alguna transformación relevante en su empleo en los últimos años.

La consulta directa a una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras en Navarra para obtener información sobre sus trayectorias laborales, la incidencia de la crisis en las mismas así como sobre su situación en el empleo actual, ha sido clave para desarrollar de manera completa el análisis planteado. Por tanto, sin desmerecer en absoluto una primera parte de diagnóstico, quizás más al uso, esta segunda parte, centrada en los resultados de la encuesta aporta a la investigación un claro valor

añadido. Se trata de una encuesta novedosa en Navarra y por tanto sus resultados deberían tenerse en consideración precisamente por la información que aporta.

Desde el punto de vista técnico se trata de una encuesta telefónica dirigida a una muestra estadísticamente representativa del conjunto de trabajadores/as de Navarra.

Tomando como referencia un universo de 258.200 ocupados/as (datos EPA IT15), se ha realizado la encuesta a una muestra con los criterios habituales en investigación ($p=q=50\%$ y un nivel de confianza del 95%). El tamaño de dicha muestra ha sido de 800 personas lo que supone un error para el 95% de $NC=+ 3,5\%$.

Llegados a este punto conviene explicar un elemento importante que debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar correctamente los resultados. En último término, el objeto de estudio ha sido la población ocupada que ha experimentado algún tipo de transformación significativa en su empleo desde 2012. En una primera fase se ha estimado a través de un mayor número de encuestas la proporción de personas ocupadas que han sufrido algún tipo de cambio en su empleo, una vez establecida esa proporción y dado que el verdadero interés ha sido el de conocer y profundizar en esas transformaciones se decidió que las encuestas se realizasen únicamente a las personas que manifestaban haber experimentado algún cambio significativo. Por tanto, la representatividad de esa muestra todavía es mayor ya que a pesar de que una mayoría de las personas ocupadas han experimentado algún cambio no se trata del conjunto de la población ocupada.

Por último, continuando con la metodología utilizada en el proyecto, también hay que destacar la relevante información cualitativa obtenida a través de los grupos de contraste.

En relación con esa perspectiva cualitativa se han llevado a cabo varios grupos de contraste (grupos personalizados) conformados, por una parte, por profesionales representantes de grupos de contratación, y por otra, por personas más próximas al trabajador/a. El eje de las sesiones ha sido: Diagnóstico inicial de la transición laboral de los últimos años, hitos más importantes y cambios significados en el trabajo y la contratación. Perspectivas de futuro: Necesidades detectadas y tipos de relación laboral y, por último, propuestas de intervención.

4. EL CONTEXTO SOCIOLABORAL. UN ANÁLISIS EVOLUTIVO

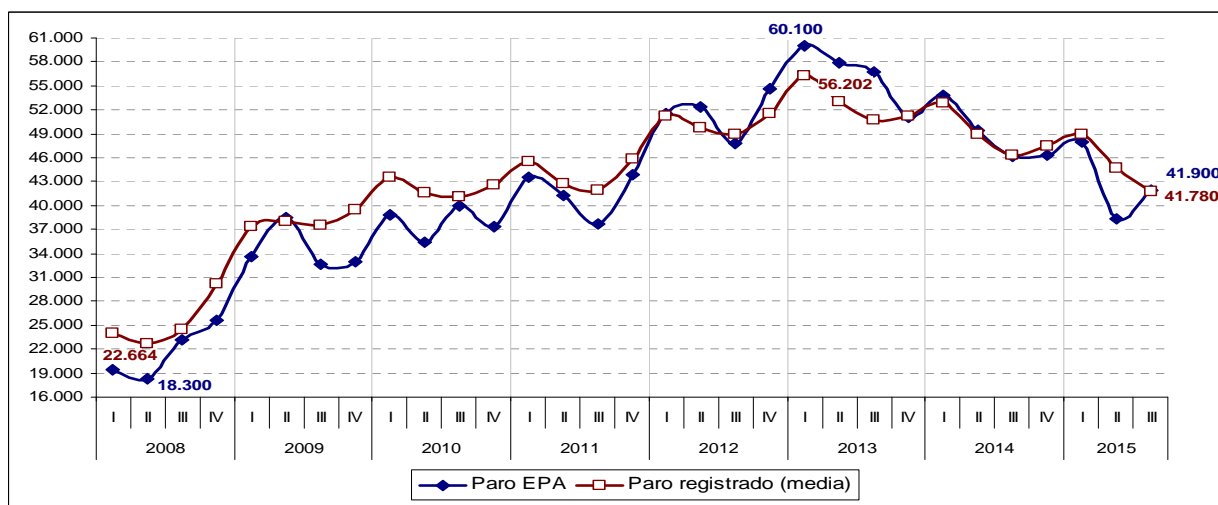
Con las cifras que se presentan a continuación se pretende, más allá de realizar una fotografía de la situación actual, identificar los procesos que se han producido durante los últimos años, en su mayoría procesos ya instaurados antes de la crisis y que se han intensificado en gran medida durante la misma, a partir de los cuales se está generando un nuevo modelo sociolaboral, que en definitiva, se constituye como el principal objeto de análisis de este diagnóstico.

4.1. Evolución del desempleo

El efecto más evidente y grave de la crisis ha sido sin duda el histórico aumento del desempleo, ¿qué transformación puede ser mayor que la pérdida del empleo?

En la actualidad las cifras de desempleo, a pesar de registrar una innegable mejoría con respecto a su momento más adverso (principios de 2013), siguen reflejando una situación muy preocupante con 41.900 personas desempleadas en el tercer trimestre de 2015 según la EPA y de 41.996 si tenemos en cuenta el paro registrado a octubre de 2015. Así, se trata de una evolución positiva con respecto a las 60.100 personas estimadas en 2013 (cota máxima de la serie), ya que supone un descenso del 30,28%. Sin embargo, como se advierte, conviene recordar que en relación con las cifras registradas en el mismo trimestre de 2008 (año en el que la crisis se hizo patente) supone un incremento del 80,6%. Además, si tenemos en cuenta la evolución cronológica del desempleo se puede apreciar cómo desde el comienzo de la crisis se ha producido en Navarra un aumento del paro desde octubre hasta febrero del siguiente año a partir del cual desciende. De esta forma la incidencia de la estacionalidad ha supuesto un nuevo aumento del paro registrado y de ahí que insistamos en que ante los previsibles aumentos del paro, los descensos, aunque positivos, han sido claramente insuficientes al no reducir de manera drástica los niveles de desempleo.

Gráfico 1. Evolución del desempleo estimado (EPA) y paro registrado (media trimestral).



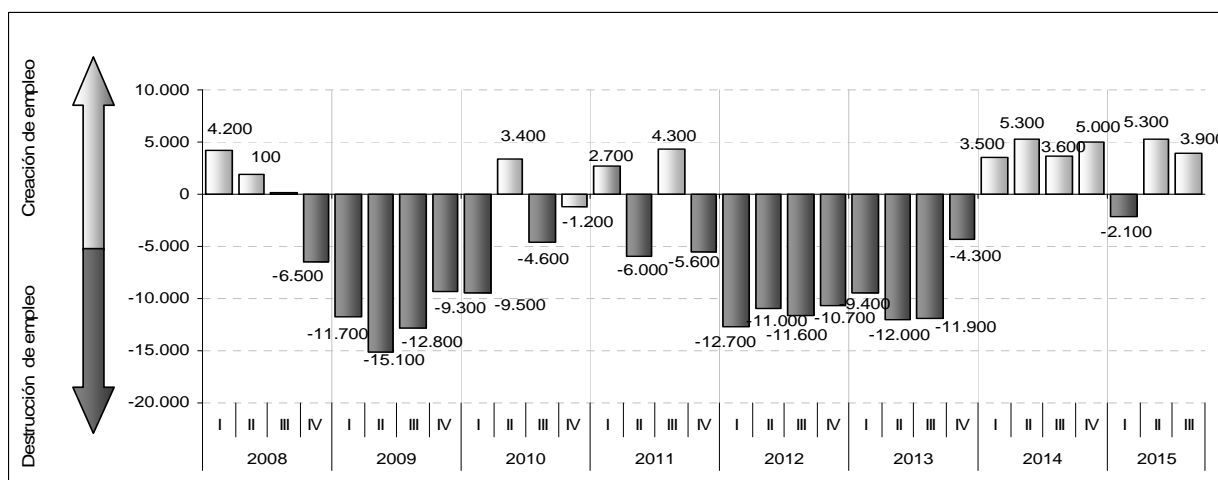
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE) y paro registrado (SNE).

El siguiente gráfico ilustra perfectamente cómo ha sido la destrucción del empleo en Navarra. Sin duda alguna los últimos aumentos de la ocupación son positivos pero enmarcados en un contexto cronológico más amplio resultan como decimos escasos.

Las consecuencias de la crisis han sido de tal magnitud que la creación de empleo resulta por el momento insuficiente tanto en cantidad como, se comprobará a lo largo de este documento, en calidad.

Según diversas previsiones el empleo no se recuperará de manera intensa en el corto plazo, es decir, el paro no se reducirá con la celeridad que sería necesaria dadas la circunstancias. Por ejemplo, las previsiones del FMI sitúan la tasa del paro en España en el 19,9% en 2016. Sin embargo, a pesar del crecimiento económico de los últimos dos años y previsiblemente del 2016, la tasa de paro será, con diferencia, la segunda más elevada de la Unión Europea. En este sentido, aunque la Comunidad Foral muestra unos niveles de desempleo claramente inferiores la tendencia será la misma, es decir, el descenso del desempleo también será limitado. Tal y como se explica en el análisis cualitativo (capítulo 6), la crisis ha generado temor también entre las empresas por lo que éstas son muy cautelosas a la hora de contratar directamente nuevos trabajadores y trabajadoras, de ahí que la recuperación económica no tenga una manifestación de igual intensidad en el empleo. Esta dinámica positiva pero insuficiente supondrá un mayor enquistamiento de las situaciones de paro para un importante número de personas lo que a su vez derivará en un aumento de la vulnerabilidad y desigualdad si no se toman medidas eficaces al respecto.

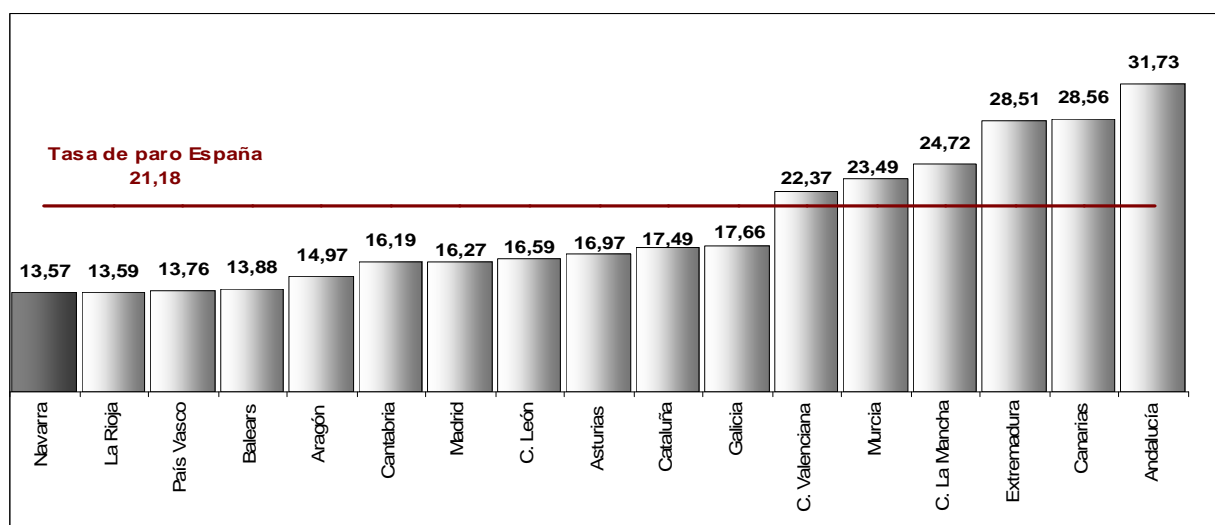
Gráfico 2. Creación/destrucción de empleo (Variación ANUAL de la población ocupada).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

De todas formas, como decimos, es cierto que Navarra sigue encontrándose en mejor situación en comparación con el resto de Comunidades Autónomas. Sigue siendo la primera Comunidad con una menor proporción de desempleo (13,57%) por delante de La Rioja (13,59%) y País Vasco (13,76%). En el extremo opuesto se encuentran, Andalucía que sufre una tasa del 31,73% y Canarias con un 28,56%. Por su parte, la tasa de desempleo en el conjunto del estado es del 21,18%, es decir, 7,61 puntos superior a la de la Comunidad Foral. Sin embargo, otro hecho que debe destacarse es que la diferencia con otros territorios y con el conjunto del estado se ha reducido. Es necesario por tanto potenciar aquellos elementos diferenciales que han derivado en una mejor situación sociolaboral.

Gráfico 3. Tasas de desempleo por CCAA (IIIT 15).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Así, ha sido varios los factores diferenciales con el conjunto del Estado. Por ejemplo, el mayor peso del sector industrial en el empleo, el mejor nivel formativo, en relación con ello, otro de esos factores diferenciales ha sido la mayor participación de la población activa en la formación no reglada.

En relación con ello, la estadística revela una correlación entre niveles de formación no reglada y tasas de paro. Aquellas Comunidades Autónomas que más recursos destinan a formar tanto a las personas desempleadas como a las ocupadas son también las que soportan menores tasas de paro. Aunque no se puede achacar una relación directa (las políticas activas no generan empleo por sí mismas), sí que está demostrada una fuerte relación: la formación permanente y ocupacional mejora las condiciones de empleabilidad de la población, y por tanto, la probabilidad de encontrar o mantener el empleo.

Apostar por invertir en formación en general y en la de la población activa en particular debe ser entendida como clave, ineludible, más si cabe en periodos de crisis y debe hacerse de manera igualitaria y justa, complementándose con una mejora del sistema productivo que de cobertura a esa formación. Se ha demostrado que la formación confiere más ocupabilidad y competitividad, aspectos fundamentales para una mejora socioeconómica general.

Desde este enfoque la propia OIT aconseja fortalecer la educación, la capacitación vocacional y el aprendizaje a lo largo de la vida como los principales pilares de la empleabilidad de los trabajadores y del carácter sostenible de las empresas. Se señala expresamente que mejorar la calidad y la disponibilidad de la enseñanza y la formación para hombres y mujeres fomenta la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, el desarrollo empresarial, la diversificación económica y la competitividad que se necesitan para acelerar la creación de más pero también mejores empleos y por consiguiente mejorar la cohesión social.

4.2. El desempleo de larga duración

Por otra parte, junto a quienes, cada vez más, se ven abocados a un trabajo precario, se encuentran también aquellos cuyo acceso al empleo no ha sido posible en un periodo prolongado de su vida; son los denominados parados de larga duración, es decir, en desempleo desde hace más de un año.

Se estima que el número de **personas paradas de larga duración** que siguen sin encontrar empleo se sitúa en Navarra en torno a las 21.600 (IIIT de 2015). Por lo tanto, todavía algo más de la mitad de las personas desempleadas en Navarra llevarían paradas

más de un año, exactamente el 51,6%, siendo el desajuste todavía más grave en el conjunto del Estado donde la proporción es del 60,7%.

Es cierto que los últimos datos analizados indican que el desempleo de larga duración ha descendido de manera significativa en un año, exactamente en 7.700 personas. Este descenso en términos relativos supone un decremento del -26,3%, hecho sin lugar a dudas positivo dadas las implicaciones que supone la prolongación del desempleo. Sin embargo, es necesario de nuevo introducir algunas cuestiones para analizar es su justa medida esta realidad.

En primer lugar, no todas las personas desempleadas de larga duración han abandonado su situación de paro por la obtención de un empleo. Así, si retornamos un año, IIIT de 2014, cuando el paro de larga duración alcanzó la cota máxima de la serie, y analizamos su composición por edad, podemos comprobar como el 21% de las personas desempleadas de larga duración tenía más de 50 años y alrededor del 6% menos de 20. Por tanto, no es de extrañar que no en pocos casos esas personas, tanto de mayor edad como algunos jóvenes hayan pasado a la categoría de inactivos. En relación con ello hay que añadir que desde el comienzo de la crisis la población inactiva en Navarra ha aumentado casi un 8% (15.600 personas), este hecho no sólo es debido al conocido envejecimiento demográfico. El número de personas inactivas catalogadas como activas potenciales alcanza las 7.340 personas según la EPA (IIIT15), un 15,2% más que en el mismo trimestre de 2008.

Por otra parte, aunque los datos son más favorables que en anteriores años, muestran que un porcentaje muy elevado de personas continúa en procesos de cronificación del desempleo. En el mismo trimestre de 2008 la proporción que suponía el paro prolongado en Navarra era del 10,78%. Desde entonces el número de personas desempleadas de larga duración se ha multiplicado casi por nueve (pasando de 2.500 a 21.600) mientras que el desempleo total lo ha hecho aproximadamente por dos.

Pero lo que resulta más grave en relación con esa cronificación del desempleo es que tres de cada diez personas desempleadas en Navarra lleve en paro más de dos años, se trata aproximadamente de 12.900 personas. Aunque también conviene señalar que la Comunidad Foral es la segunda Comunidad Autónoma con menor proporción, la media estatal es del 44,5%.

En definitiva, éste es uno de los principales problemas a resolver y constituye en sí mismo un pesado lastre para la propia recuperación socioeconómica de Navarra. En ese sentido ya se habla de un desempleo de dos velocidades, de dos tipos de parados, aquellos que a duras penas están entrando de nuevo en el mercado laboral, eso sí en

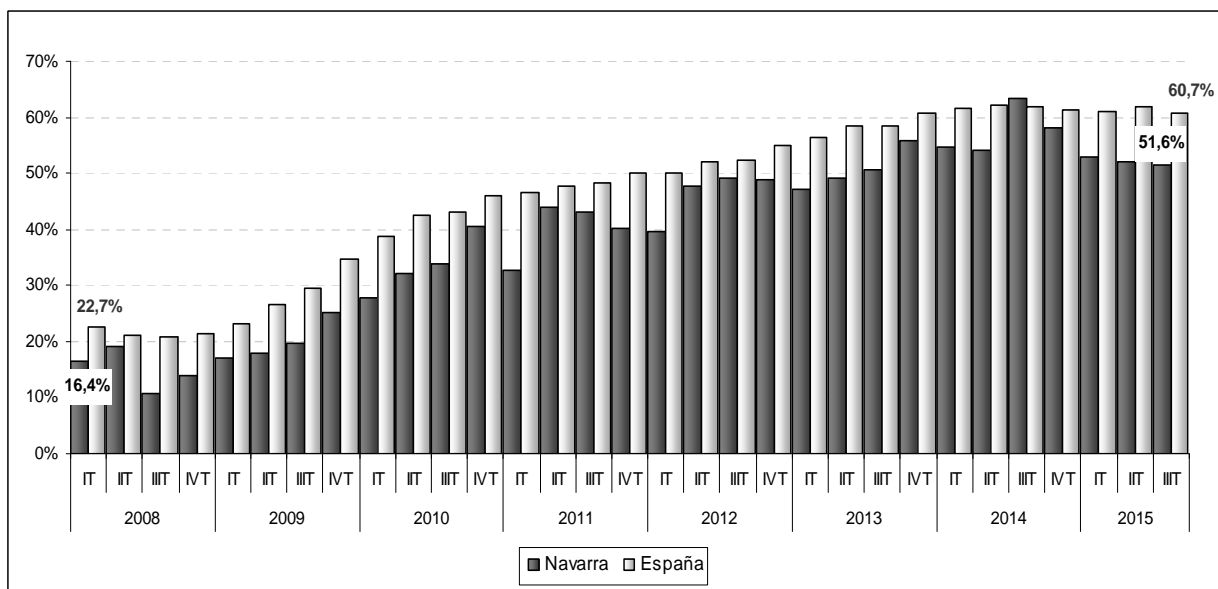
gran medida a través de empleos precarios, inestables, con menores salarios, etc. y aquellos que se encuentran en una situación de exclusión laboral.

Tabla 1. Desempleo de larga duración y desempleo total en Navarra y España.

	Navarra		España		
	Parados de larga duración	Total parados	Parados de larga duración	Total parados	
2008	IT	3.200	19.500	497.200	2.190.500
	IIT	3.500	18.300	506.900	2.385.700
	IIIT	2.500	23.200	537.900	2.600.700
	IVT	3.600	25.700	684.600	3.206.800
2013	IT	28.400	60.100	3.533.000	6.278.200
	IIT	28.400	57.900	3.526.700	6.047.300
	IIIT	28.700	56.700	3.472.200	5.943.400
	IVT	28.500	51.000	3.604.700	5.935.600
2014	IT	29.400	53.800	3.657.600	5.933.300
	IIT	26.800	49.500	3.493.600	5.622.900
	IIIT	29.300	46.200	3.359.900	5.427.700
	IVT	27.000	46.400	3.352.900	5.457.700
2015	IT	25.400	47.900	3.330.800	5.444.600
	IIT	20.000	38.400	3.186.100	5.149.000
	IIIT	21.600	41.900	2.942.300	4.850.800

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Gráfico 4. Evolución de la proporción del desempleo de larga duración respecto al total del desempleo.

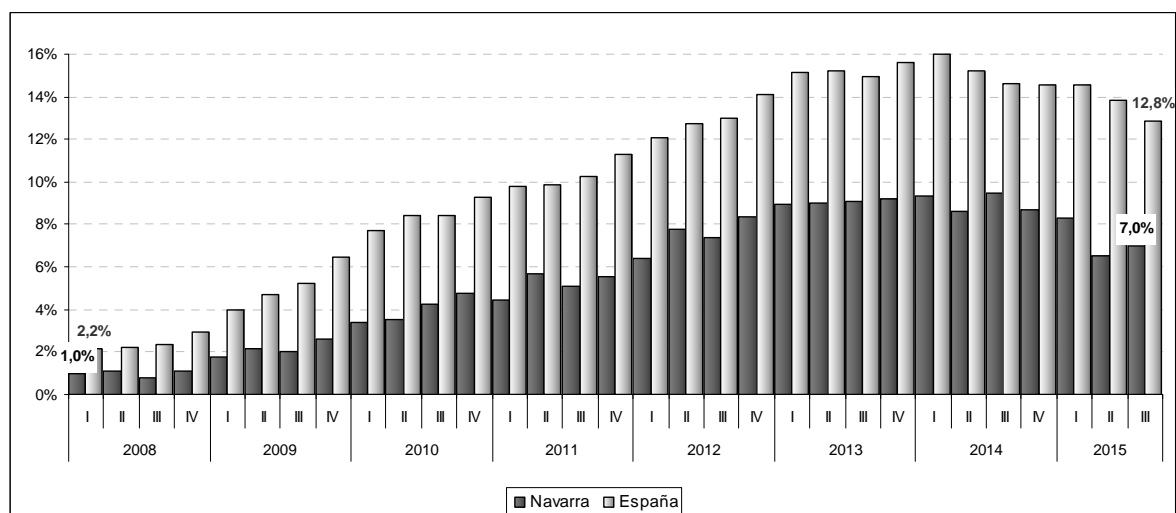


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Otro de los indicadores relacionados con el PLD es la denominada tasa de desempleo de larga duración, es decir, el número total de personas desempleadas de larga duración

(llevan un año o más en situación de desempleo) respecto a la población activa. Los últimos datos reflejan una tasa del 7%, proporción que sigue siendo significativamente menor que la del conjunto del Estado (12,8%). Aún así, la proporción es claramente superior a la de comienzos de la crisis (alrededor del 1%).

Gráfico 5. Evolución de la tasa de paro de larga duración (Pob. parada con un año o más en situación de desempleo respecto a la población activa).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Las características de las personas que están siendo afectadas por el desempleo de larga duración son heterogéneas.

Según los últimos datos analizados (paro de larga duración registrado en agosto de 2015), sigue dándose una mayor proporción de mujeres, seis de cada diez personas desempleadas de larga duración son mayores de 45 años, la presencia del colectivo inmigrante en el PLD se ha multiplicado desde el comienzo de la crisis. Así, teniendo en cuenta únicamente la nacionalidad, aproximadamente un 15% de la población desempleada de larga duración es extranjera. Por otro lado, siete de cada diez desempleados de larga duración no cuenta con un nivel de estudios superior a la primera etapa de secundaria, algunas de las zonas en las que el impacto del desempleo ha sido mayor también sufren índices de paro prolongado superiores a la media y casi seis de cada diez desempleados con discapacidad son parados de larga duración.

Además, según se desprende de lo manifestado por los representantes de las organizaciones empresariales (análisis cualitativo, capítulo 6), en bastantes casos se trata de personas con largas carreras profesionales en la misma empresa, son profesionales de contrastada experiencia, pero sólo en un determinado puesto de trabajo.

Existen por tanto una serie de factores determinantes en la probabilidad de verse atrapado en una situación de desempleo prolongado como son, la propia duración del desempleo, la edad, el nivel de estudios o la discapacidad. Estas variables inciden asimismo en la dirección de las trayectorias laborales que siguen las personas desempleadas.

En cuanto a este último aspecto, en el análisis realizado sobre el colectivo de personas desempleadas de larga duración en Navarra durante los años 2008 y 2013 se constataron los siguientes hechos.

Por una parte, la presencia de personas desempleadas de mayor edad se incrementa notablemente en las transiciones laborales negativas, es decir, en las que o bien se ha obtenido algún contrato en el periodo analizado y se ha vuelto a caer en el paro o cuando nunca se ha tenido un contrato.

Por otro lado, el peso de los niveles básicos de estudios es mayor también en las transiciones negativas.

A su vez, las transiciones positivas se dan en mayor porcentaje cuando se trata de población con nacionalidad española, aunque la diferencia no resulta elevada.

Por último, conforme las transiciones se van tornando más negativas el peso de las personas con discapacidad aumenta.

En términos generales otro de los hechos que se confirman a través del análisis de las transiciones laborales es que una vez que se registran nuevos contratos tras el desempleo, la nueva contratación es de menor calidad cuando se trata del colectivo de personas paradas de larga duración (mayor inestabilidad, menor cualificación, etc.). Por tanto, además de que es menos probable conseguir un empleo tras el paro de larga duración, una vez que se produce, la nueva situación laboral es en un significativo número de casos más precaria.

Tabla 2. Distribución de la población desempleada a lo largo del periodo analizado (2008-2013) según sus transiciones laborales (desempleo y contratación) y su paso por el PLD (Paro de Larga Duración).

	Pob. desempleada nunca como PLD	Pob. que en algún momento ha sido PLD	Total Pob. Desempleada
Último registro es la contratación	37,66	17,16	31,01
Último registro es el paro no habiendo tenido ningún contrato en el periodo	30,62	47,16	35,99
Último registro es el paro habiendo tenido algún contrato en el periodo	31,72	35,68	33,00
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo y contratación (SNE). "El paro de larga duración en Navarra, en el marco de la crisis. CCOO-INAFRE. OBNE 2013"

En definitiva, un volumen de desempleo de larga duración todavía tan grave como el actual, supondrá sin lugar a dudas un pesado lastre para una salida de la crisis más justa y equilibrada. Hay que tener en cuenta que el paro de larga duración aumenta las problemáticas adicionales, supone pérdidas acumuladas de capital humano (conocimientos, habilidades, etc.), incrementa la dificultad de la inserción laboral (hace descender el grado de empleabilidad), potencia las posibilidades de incorporación a empleos precarios, así como provoca un aumento de la vulnerabilidad y la exclusión.

4.3. La cobertura por desempleo

La persistencia de la crisis está suponiendo el aumento de la fractura social, de la vulnerabilidad y exclusión. Los datos así lo confirman, el análisis de la evolución de las situaciones de vulnerabilidad, protección, demanda de ayudas, etc. muestra como la situación tanto en Navarra como en el conjunto del país ha empeorado sustancialmente. La duración de la crisis ha ido agotando ya no sólo las coberturas del sistema de protección social, evidenciándose claramente sus limitaciones, sino derivado de ello los propios recursos de las familias, sus colchones de ahorro y su capacidad de acción para hacer frente a las acuciantes necesidades de sus miembros. La cobertura familiar sigue siendo uno de los principales recursos automáticos de amortiguación pero este modelo de resistencia familiar también ha llegado a su límite tanto desde la perspectiva puramente económica como relacional o personal.

Desde esa perspectiva de medio y largo alcance de las consecuencias de la crisis y teniendo en cuenta la función de amortiguación que han soportado las familias también conviene introducir otro aspecto, en este caso situando el foco de atención en los

pensionistas. Según los datos analizados se ha producido un aumento significativo de la dependencia de las pensiones por parte de cada vez un mayor número de personas y hogares. Conviene tener en cuenta que los largos periodos en desempleo que están sufriendo un importante número de personas, en especial aquellas mayores de 45 años, van a afectar a sus futuras pensiones. La escasa reincorporación al mundo laboral del colectivo de parados con mayor edad no sólo implica problemas en el corto plazo por la finalización de prestaciones, subsidios y ayudas, sino que implica otro elemento que agrava todavía más el problema, el cómputo de la base de cotización para la pensión se basa en gran medida en los últimos años de la vida laboral de los trabajadores/as, de forma que quienes no coticen los últimos años antes de la jubilación o lo hagan de manera escasa percibirán una pensión menor independientemente de los años que lleven cotizados. Una situación que prolongará las situaciones de precariedad, vulnerabilidad y exclusión tanto de las propias personas desempleadas como las de su entorno.

En un contexto como el dibujado, en el que el desempleo se ha enraizado en los niveles que se han señalado, e incluso son frecuentes las situaciones de vulnerabilidad y exclusión entre los propios trabajadores y trabajadoras, se hace más imprescindible que nunca la existencia de un sistema de protección social correctamente dimensionado.

Pues bien, los datos evidencian que la **tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo** ha disminuido de manera notable; esta cobertura ha descendido tanto en Navarra como en el conjunto del estado pero lo cierto es que en la Comunidad Foral el nivel de protección todavía es menor. En octubre de 2015 (últimos datos recogidos) ha sido en Navarra del 52,3% mientras que de la del conjunto del Estado ha sido del 54,4%. Por ejemplo, en octubre de 2009 la cobertura alcanzaba en Navarra al 76,2% de las personas desempleadas registradas con experiencia laboral mientras que en España era del 75,3%. En términos absolutos el número de personas desempleadas sin cobertura con experiencia laboral alcanza en Navarra en octubre de 2015 aproximadamente las 18.850 personas, 22.150 si consideramos el total de las personas paradas.

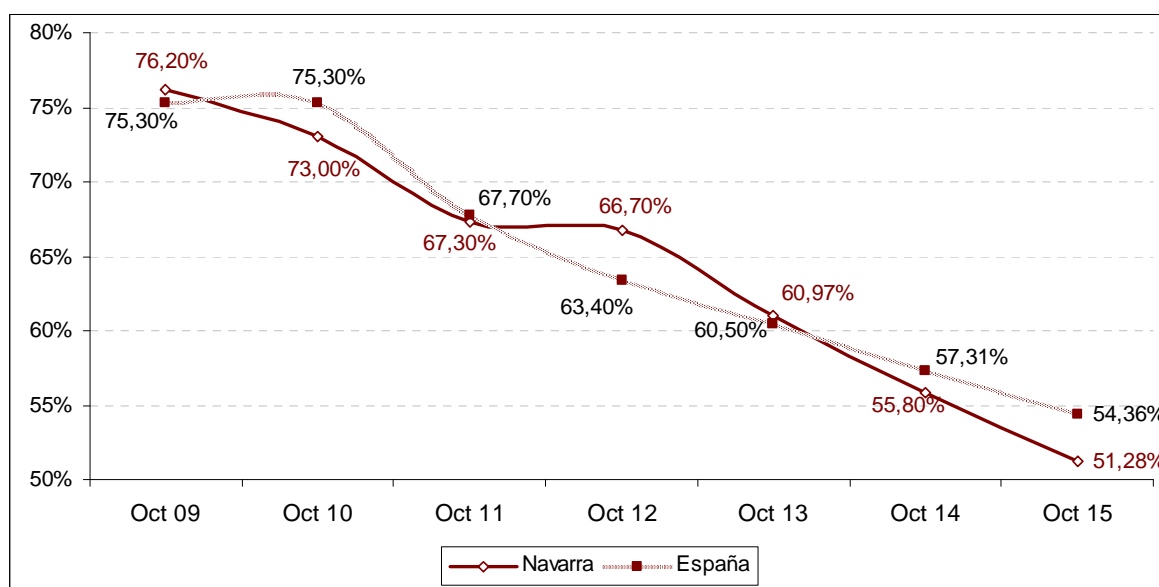
Lo cierto es que el porcentaje de desempleados sin cobertura ha disminuido de manera grave debido, por supuesto, al alargamiento de las situaciones de desempleo que hace que las prestaciones se agoten pero también, y en relación con el objeto de estudio de esta investigación, a la proliferación de empleos precarios que hacen que los derechos generados sean muy limitados, tal y como está configurado el sistema de prestaciones por desempleo. Dicha configuración no se corresponde a la cada vez mayor grado de flexibilización del mercado laboral. La propia normativa en vez de dar un mayor

resguardo de las personas en situación de vulnerabilidad se ha modificado de manera regresiva.

En ese sentido, la protección por desempleo actúa como compensación pública y por tanto, se trata de una herramienta de amortiguación o estabilización de la desigualdad, ese factor de estabilización ya en los primeros compases de la crisis quedó en evidencia al aumentar levemente al comienzo de la crisis para caer de manera drástica e interrumpida a lo largo de los siguientes años.

En definitiva, un sistema de protección limitado, insuficiente que ha incrementado la vulnerabilidad, la pobreza y exclusión social, que golpea a los sectores más débiles de la sociedad, mientras que aumenta las diferencias con los sectores más privilegiados.

Gráfico 6. Cobertura del sistema de protección por desempleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Siguiendo con más datos que dibujan el actual contexto podemos señalar que las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo existentes en Navarra en octubre de 2015 han sido 19.845, lo que supone un descenso respecto al mismo mes del año anterior del -18,53% mientras que respecto a 2008 se produce un aumento del 4,89%. En el conjunto del Estado las variaciones han sido del -12,47% en un año y del 7,88% respecto a 2008. Por tanto, el descenso anual es mayor en Navarra que en el conjunto del Estado mientras que el aumento respecto a 2008 resulta superior.

En cuanto al tipo de percepción, la distribución de las prestaciones y subsidios por desempleo en Navarra sigue el siguiente orden: 51,54% prestaciones contributivas, 40,18% subsidios, 8,04% rentas activas de inserción y el restante 0,24% programas de

activación del empleo. Si comparamos estos datos con los del comienzo de la crisis resulta sintomático el importante aumento del peso de los subsidios por desempleo consecuencia, entre otras cuestiones, de la mencionada extensión temporal del paro. En octubre de 2008, cuando la crisis era ya manifiesta, las prestaciones contributivas representaban el 73,6%, los subsidios el 25,1% y la Renta Activa de Inserción el 1,3%.

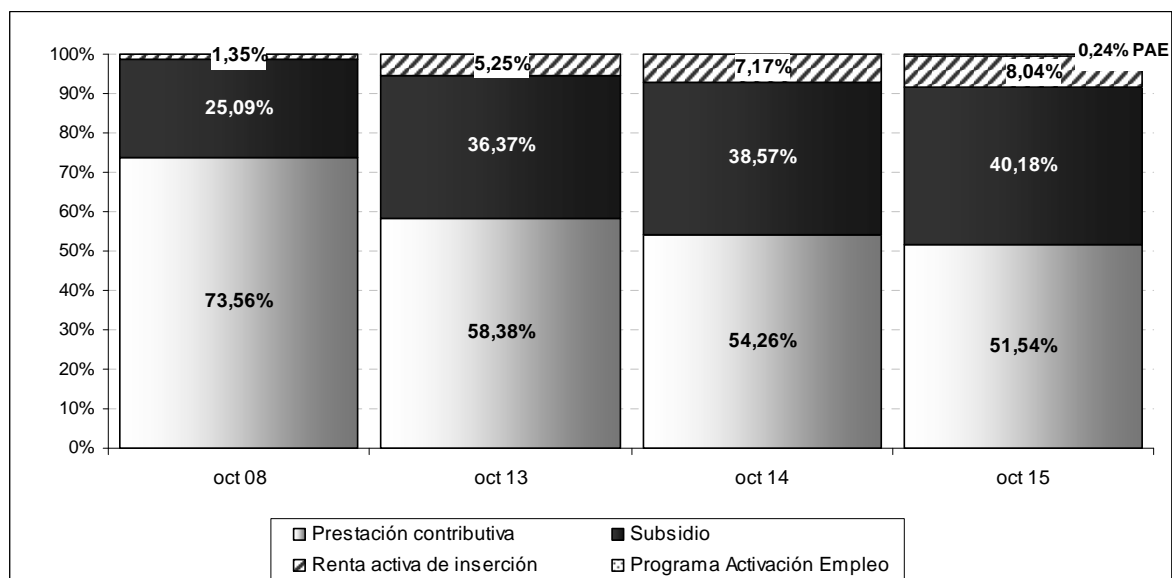
Tabla 3. Distribución de las prestaciones por desempleo en Navarra. Valores absolutos y variaciones.

	oct-08	oct-13	oct-14	oct-15
Prestación contributiva	13.917	17.001	13.217	10.228
Subsidio	4.747	10.592	9.394	7.974
Renta activa de inserción	256	1.528	1.747	1.595
Programa de Activación del Empleo	0	0	0	48
Total	18.920	29.121	24.358	19.845

	Variaciones absolutas		Variaciones %	
	oct15-oct14	oct15-oct08	oct15-oct14	oct15-oct08
Prestación contributiva	-2.989	-3.689	-22,61	-26,51
Subsidio	-1.420	3.227	-15,12	67,98
Renta activa de inserción	-152	1.339	-8,70	523,05
Total	-4.513	925	-18,53	4,89

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gráfico 7. Distribución de las prestaciones por desempleo en Navarra según tipología.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4.4. Análisis de los hogares en relación con la actividad

Tal y como se ha avanzado, un elemento importante que debe acompañar al presente diagnóstico es el análisis del impacto de la crisis desde la perspectiva de los hogares. La primera conclusión es clara, se ha producido un grave proceso de reducción de la intensidad laboral en los hogares.

Los datos extraídos de la EPA muestran como la situación aunque resulta algo menos alarmante sigue siendo grave: miles de familias en Navarra continúan en una situación muy complicada. Tras analizar los datos del tercer trimestre de 2015 se ha estimado la existencia de alrededor de 13.000 hogares donde ningún miembro del hogar se encuentra ocupado a pesar de estar en condiciones para ello. Esos hogares representan el 7,1% del total de hogares en Navarra con al menos una persona activa. El porcentaje de hogares con todas las personas activas paradas se sitúa en España en el 11,76%, lo que supone que casi 1,6 millones de hogares tienen a todos sus activos/as en paro.

Es cierto que Navarra es la segunda Comunidad con menor porcentaje de hogares con todos sus miembros desempleados (el mencionado 7,1%) pero conviene tener presente que esa proporción en 2008 era del 2,5%.

Sin embargo, lo que resulta todavía más grave es que aproximadamente el 3% de los hogares navarros no cuentan con ningún ingreso. Es decir, no cuentan con ningún ocupado/a, ni ningún perceptor/a de ingresos por trabajo, ni ningún pensionista, ni ingresos por prestaciones o subsidios de desempleo. Se trataría aproximadamente de unos 7.700 hogares. En este caso la proporción estatal es de aproximadamente el 4% (723.000).

Estos datos extraídos de la EPA y que son simples indicadores estimativos (no se trata de valores exactos) quedan en gran parte corroborados al observar los diferentes indicadores oficiales de registro como, por ejemplo, los propios datos de las unidades familiares beneficiarias de la Renta de Inclusión Social (aproximadamente 14.800 familias en 2015). Lo cierto es que desde una perspectiva evolutiva hay que destacar que el número de estos hogares se ha ido incrementando de manera importante con la llegada y extensión de la crisis. En 2008, aún cuando la normativa resultaba más flexible, el número de unidades perceptoras de la antigua Renta Básica era de 3.162.

Otro elemento que ilustra lo comentado es el relativo a los hogares en los que conviven pensionistas con jubilación y personas desempleadas, según los últimos datos estimados la cifra se sitúa en los 3.600 hogares. De ellos, en 2.200 todas las personas activas son desempleadas. A pesar de que en los tres últimos trimestres también se ha dado un descenso de este tipo de hogares, sigue siendo evidente el grave efecto de la crisis.

Desde el primer trimestre de 2008 el número de hogares conformados por pensionistas y personas desempleadas se ha multiplicado por cuatro.

Conviene de todas formas añadir una matización. Este análisis trata a los hogares de manera independiente, no teniendo en cuenta las posibles interrelaciones entre ellos. Es decir, la unidad de medida de estimación es la vivienda y no la familia en el sentido más amplio del término. Por tanto, los resultados reflejarían una mayor dependencia de las pensiones de jubilación si se analizase desde esa otra perspectiva. Sería oportuno, por tanto, estudiar las conexiones económicas entre los diferentes hogares. Aquellos casos en los que no compartiendo residencia existe una interrelación económica dependiente, en este caso, entre los pensionistas jubilados y el resto de familiares residentes en otra u otras viviendas. Por todo ello, es conveniente tener en cuenta que la situación de las pensiones, sus cuantías, sus modificaciones afectan además de a los propios pensionistas a muchas de las personas de su entorno familiar. Derivado de la larga duración de la crisis, de la limitación y agotamiento de prestaciones y subsidios por desempleo y de otro tipo de ayudas, las pensiones se han convertido en un recurso esencial para la supervivencia de miles de personas.

En relación con ello conviene insistir en el hecho de que si no hay un cambio estructural en los sistemas públicos de protección, ante futuras crisis derivadas del componente cíclico de la economía, uno de los principales elementos paliativos, las redes familiares, perderán parte de su capacidad de amortiguación ya que las futuras pensiones serán menores. La importante y sobre todo persistente incidencia del paro y el aumento de la precariedad no solo supone un descenso de la actual cobertura por desempleo, también repercutirá en la cuantía de las futuras pensiones y, por tanto, el margen o capacidad de apoyo de los/as pensionistas a los miembros de la familia que se encuentren en situaciones de necesidad será significativamente menor aumentando de esta forma las situaciones de carencia, vulnerabilidad y, en último término, exclusión.

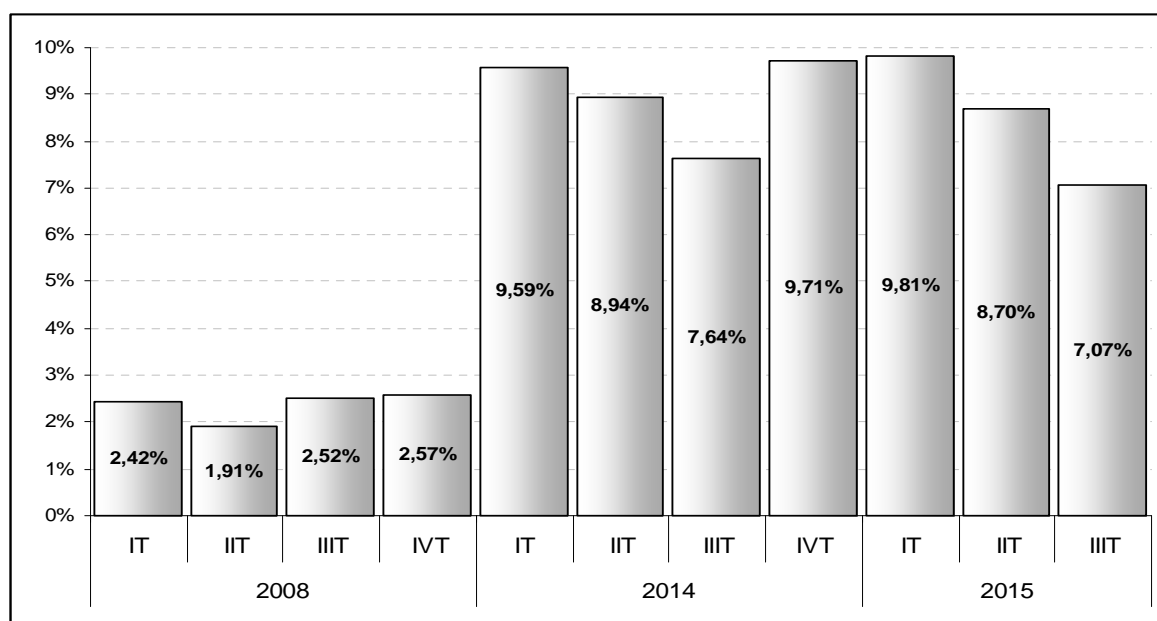
Por último, también conviene tener en cuenta que el aumento de los problemas económicos de los hogares pueden agudizar el desajuste demográfico. La creciente incertidumbre, inestabilidad, y en suma, las dificultades de las familias puede repercutir en un descenso todavía mayor de la natalidad y por tanto intensificar el proceso de envejecimiento demográfico, aspecto que repercutirá a su vez en la sostenibilidad económica del Sistema Público.

Tabla 4. Distribución de los hogares según actividad y origen de los ingresos

	Total Hogares	Al menos un ocupado	Ningún ocupado pero algún prest/sub desemple	Ningún ocupado, ninguna prest/sub desemple, algún pensionista	Ningún perceptor de ingresos comunes (no hay ocupados, ni ingresos por trabajo, ni prest o sub desempleo, ni pensionistas)	
2008	IT	100	75,71	1,74	21,55	1,00
	IIT	100	75,96	1,41	21,25	1,38
	IIIT	100	75,15	1,21	21,90	1,74
	IVT	100	74,93	1,90	22,23	0,94
2014	IT	100	67,64	4,78	24,48	3,10
	IIT	100	67,92	4,25	24,76	3,07
	IIIT	100	68,32	3,76	25,23	2,69
	IVT	100	67,40	3,98	24,98	3,64
2015	IT	100	66,19	3,80	25,63	4,39
	IIT	100	67,17	3,65	25,64	3,54
	IIIT	100	67,18	2,66	27,13	3,03

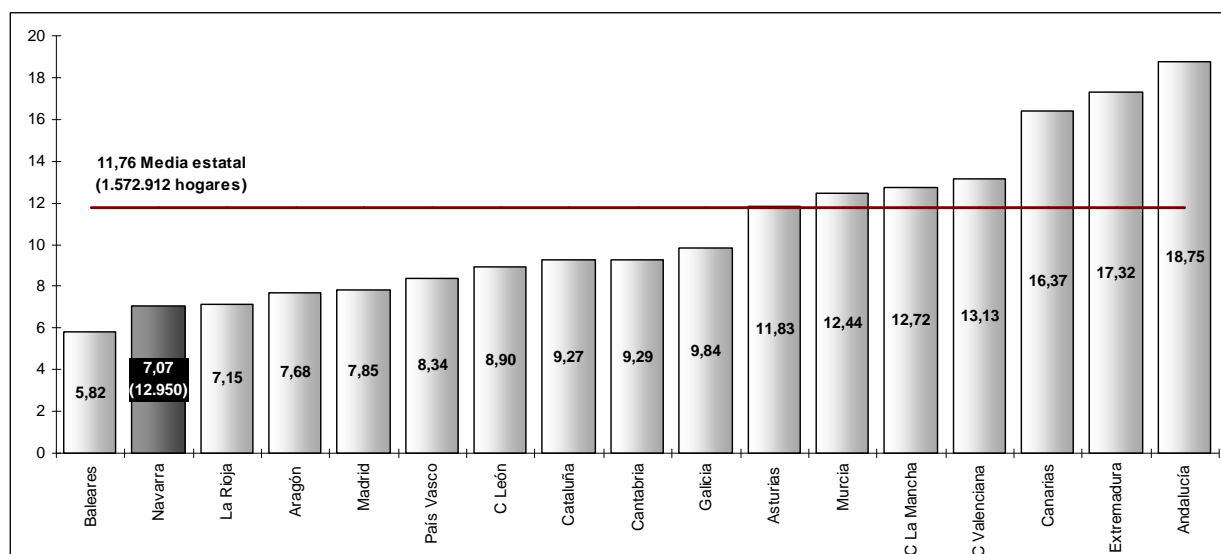
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Gráfico 8. Proporción de los hogares con todos sus miembros activos parados respecto al total de hogares con activos en Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Gráfico 9. Proporción de los hogares con todos sus miembros activos parados respecto al total de hogares con activos por CC.AA. (III15).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

4.5. Evolución de la población activa, la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social

Otro elemento que refleja lo sucedido en los últimos años y que da buena muestra de la insuficiente recuperación es el que hace referencia a los niveles de ocupación, población activa y afiliación a la Seguridad Social.

Respecto a la ocupación, de nuevo los datos anuales muestran un innegable crecimiento de la ocupación, otra cuestión es el tipo de empleo que se está generando, aspecto que se tratará en los siguientes apartados. La ocupación ha crecido en torno al 1,5% en un año, aspecto positivo, sin embargo, también conviene tener presente que desde el comienzo de la crisis la población ocupada en Navarra ha descendido casi un 10%, a pesar de los crecimientos de 2014 y sobre todo 2015, hay alrededor de 29.100 personas menos ocupadas.

Sucede algo similar cuando se observa la evolución de la población activa aunque en este caso las variaciones resultan algo menos acusadas. En el último año, respecto al anterior, la población activa se ha mantenido en niveles similares pero si retornamos a 2008 también es evidente el retroceso. La población activa ha disminuido en Navarra en 10.200 personas, un -3,2%.

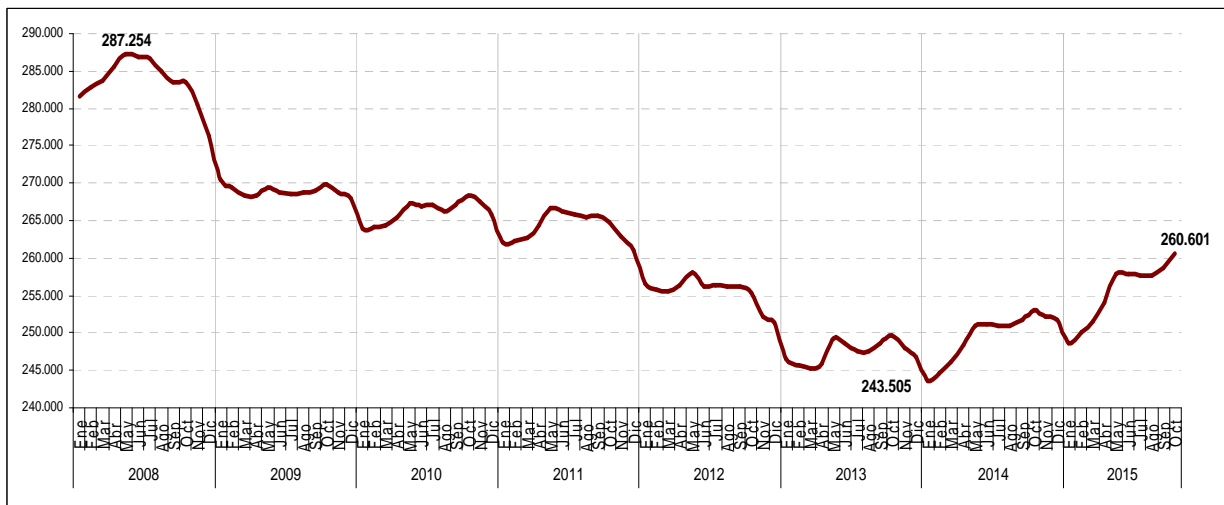
La tasa de actividad continúa situándose en Navarra por debajo del 60%. Conviene recordar que un objetivo estratégico europeo es situar las tasas de actividad por encima precisamente del 60% por entender que son necesarias para el mantenimiento de los sistemas sociales contributivos. Por su parte, en el conjunto del Estado la tasa de actividad tampoco ha superado la barrera del 60% a lo largo de 2015.

Con estos datos no es de extrañar el comportamiento que ha seguido la afiliación a la Seguridad Social. En el mismo sentido que lo señalado en cuanto al desempleo y ocupación, la mejora producida en los últimos tiempos tampoco representa un elemento que alivie la enorme inquietud por la histórica pérdida de cotizantes durante la crisis.

El ritmo de recuperación no es lo suficientemente rápido e intenso como para paliar de manera más rotunda y rápida la grave situación generada; Se necesitan aumentos más sostenidos, de mayor magnitud y calidad para compensar la fuerte caída de la afiliación a lo largo de los últimos años. Además, el aumento de la afiliación no está suponiendo un incremento proporcional de los ingresos, circunstancia derivada del tipo de empleo que se está generando; se trata de un problema de calidad contributiva. Las personas que se incorporan al mercado laboral lo hacen con sueldos bajos, inferiores incluso al seguro de desempleo y con contratos precarios o por horas que no facilita la estabilidad de la cotización ni los ingresos regulares. A su vez, aquellas que han permanecido en el mercado cotizan menos porque se han visto afectadas por la devaluación salarial y la pérdida de influencia de la negociación colectiva. Hay que tener en cuenta también, tal y como se ha comprobado, la reducción del colectivo de personas desempleadas que cobran prestación y por los que los Servicios Públicos de Empleo han dejado de cotizar.

En cuanto a las cifras de afiliación, la media en octubre de 2015 alcanza los 260.600 afiliados/as lo que supone un incremento anual del 2,96%, 7.484 más en un año. Sin embargo, si tenemos en cuenta la cota máxima alcanzada en la serie, 284.254 afiliaciones en mayo de 2008, se corrobora como ese crecimiento aunque positivo es a todas luces insuficiente tanto en cantidad como en calidad. Son 26.653 afiliaciones menos, un 9,3% de descenso de la afiliación.

Gráfico 10. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social en Navarra (media mensual).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Otro hecho sintomático es el relacionado con el tipo de régimen, en este caso con el régimen de autónomos. La imperiosa necesidad de empleo ha hecho que efectivamente muchas personas hayan apostado por un trabajo por cuenta propia ante la enorme dificultad de encontrar un empleo asalariado, aunque parece que esta tendencia tiende a moderarse con el aumento de las contrataciones. Se trata de fórmulas de supervivencia que en muchos casos siguen conduciendo o manteniendo las situaciones de precariedad y necesidad, no en vano, se estima que el riesgo de pobreza del colectivo autónomo casi triplica el de los asalariados.

También hay que considerar el hecho de que se está dando un aumento de los llamados falsos autónomos o autónomos dependientes. Con el fin de abaratar costes, algunas empresas obligan a los trabajadores a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), eludiendo el pago de seguros sociales y evitando que el trabajador acumule antigüedad, de modo que, a la hora de despedirlo, no es preciso pagarle indemnización alguna.

Este hecho ha sido corroborado por los propios representantes empresariales y las entidades relacionadas con el mundo del trabajo (análisis cualitativo). Además de la proliferación de personal contratado a través de ETT, se está produciendo un aumento en los centros de trabajo de personal autónomo. Tal y como se explica, este modelo de contratación resulta más cómodo para la empresa, evita las relaciones y posibles conflictos con las organizaciones sindicales, simplifica y facilita el despido y la reposición de trabajadores cuando la empresa lo desee.

4.6. Análisis de la calidad del empleo a través de fuentes secundarias

Tras presentar un análisis evolutivo centrado en el desempleo que ha permitido confeccionar un diagnóstico de la situación actual pasamos a analizar otro de los aspectos fundamentales de la investigación, ¿qué tipo de empleo se está creando?, se ha señalado que el crecimiento del empleo es positivo pero que resulta insuficiente, pero ¿qué podemos decir sobre sus características? ¿En qué nos basamos para determinar que se está dando una mayor precarización del empleo? Como en el caso de los anteriores apartados es necesario dotar al análisis de una perspectiva evolutiva para de esta forma situar en su justa medida el contexto y los indicadores actuales.

La terciarización del empleo...

En primer lugar, que el hecho de que el sector servicios muestre un aumento de su protagonismo en la el total de ocupación en Navarra, a la par que pierde relevancia un sector como el industrial en el que se concentra la ocupación más regulada, de mayor calidad, los mejores salarios..., muestra una preocupante tendencia a la **terciarización de nuestro mercado de trabajo**. Este hecho podría ser positivo si se tratase de un crecimiento de los servicios de mayor valor añadido, de una mejora de las condiciones laborales del sector, etc. pero la realidad no es precisamente esa. El sector servicios está ganando protagonismo en el PIB sobre unos cimientos frágiles y vulnerables (poco valor añadido, precariedad laboral, etc.) con todo lo que ello implica. Hay que tener en cuenta que el potencial de crecimiento de una economía se reduce si depende excesivamente de un sector de bajo valor añadido. Por todo ello, es preciso, entre otras cuestiones, revitalizar la industria para la reactivación de la actividad económica y productiva en mejores condiciones.

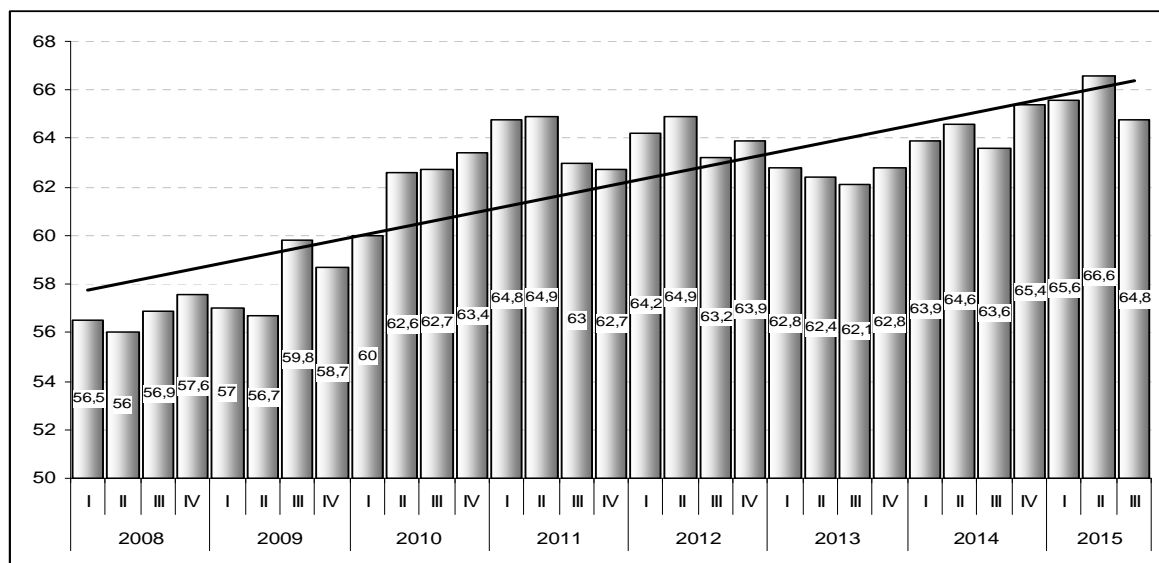
El arraigo y desarrollo tradicional del sector industrial en Navarra ha supuesto durante las últimas décadas un garante para el empleo, en un marco además fuertemente regulado y que por lo tanto ha protegido las condiciones laborales de los y las trabajadoras en mayor medida que otros sectores productivos. Por lo tanto, debemos constatar cómo la tendencia a la terciarización de menor valor añadido supone debilitar este bastión con consecuencias visibles tanto en el volumen de empleo como en su calidad.

Dinamizar el sector industrial supondría potenciar su capacidad competitiva, sus posibilidades de internacionalización y de comercio exterior, su potencialidad innovadora, la generación de empleo de mayor calidad, generalmente con mayor demanda de

cualificación en un sector más estable..., todo ello teniendo en cuenta también el efecto “rebote” que tendría sobre el resto de sectores.

Como decimos, los datos extraídos de la EPA reflejan como el peso del sector servicios en el conjunto de la ocupación ha aumentado de manera evidente. Más allá de los datos trimestrales la tendencia de su protagonismo es claramente ascendente.

Gráfico 11. Evolución del porcentaje del sector servicios en el conjunto de la ocupación en Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Otro dato, a pesar del positivo aumento de la contratación en la industria del último año, el peso de la ocupación industrial en comparación con el del comienzo de la crisis es claramente inferior. Así, en el tercer trimestre de 2008 el número de personas ocupadas en el sector industrial era de 84.700 personas mientras que en el mismo trimestre de 2015 es de 65.300. Es decir, se ha dado un descenso de 19.400 personas, un -23%.

En definitiva, esta tendencia de aproximación al modelo de crecimiento y empleo estatal resulta preocupante. Es preciso potenciar de nuevo todos aquellos elementos que han supuesto una diferenciación positiva con respecto al conjunto del Estado.

En relación con lo explicado resulta interesante para valorar la importancia de la caracterización del tejido productivo, analizar conjuntamente la distribución sectorial y las tasas de paro. De esta forma a pesar de la importante crisis por la que también está pasando la industria, aquellas Comunidades Autónomas con una mayor presencia industrial son las que tienen menores tasas de desempleo. Por el contrario, aquellos territorios con menos industria son los que sufren unas mayores tasas de paro. Las diferencias entre las tasas de desempleo se encuentran próximas a los veinte puntos. Por

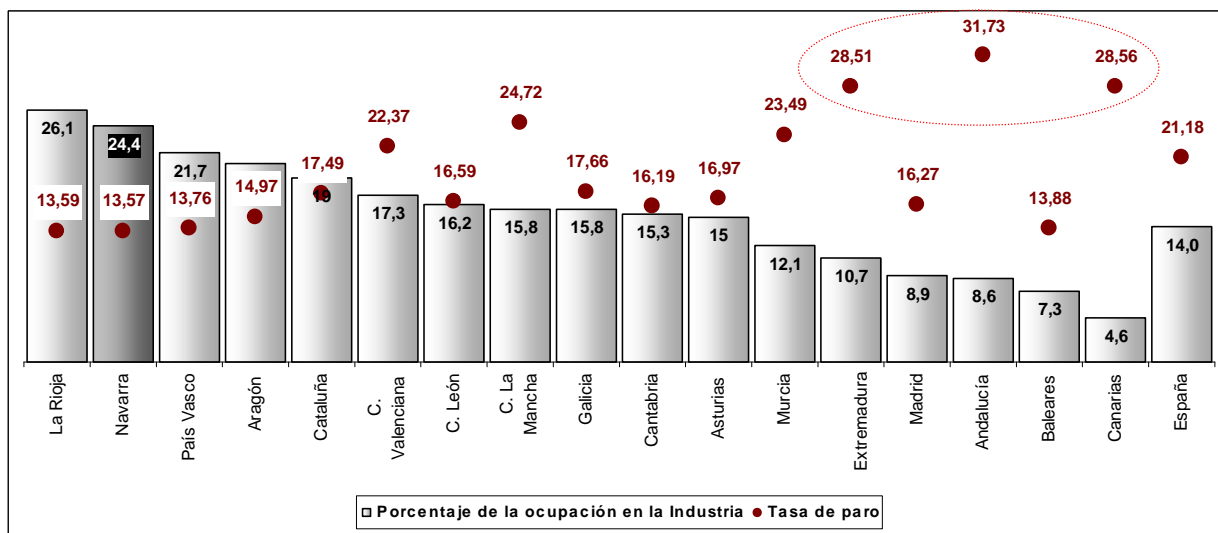
supuesto que inciden otras variables y circunstancias y que el sector servicios acoge una gran variedad de actividades con diferente valor y calidad, pero también es cierto que el peso de la actividad industrial resulta clave.

Sin embargo, también conviene añadir otro elemento, según se desprende la información obtenida de los representantes empresariales, la industria no está siendo ajena a esa pérdida de la calidad del empleo. Es decir, el aumento de la precariedad laboral está afectando también a un sector que históricamente mantenía las mejores condiciones de empleo de la Comunidad.

Sea como fuere, insistimos en que los territorios con empleos más cualificados, de mayor calidad, con un tejido productivo de mayor valor añadido son los que en una coyuntura generalizada de crisis sufren unas tasas de paro menores. La industria puede ser un marco más "proclive" a este tipo de empleos de mayor calidad pero para ello también es necesario que las condiciones, normativas, etc. sean más favorables.

Navarra es la Comunidad con la menor tasa de paro y la segunda con mayor proporción de ocupación industrial tras La rioja y País Vasco. En el lado opuesto se encuentra Canarias con una ocupación industrial cercana al 5% y una tasa de paro del 28,56%. Resulta sintomático que precisamente en Canarias el sector servicios represente el 86,8% de la ocupación, 8,4 puntos más que en 2008 (78,4%).

Gráfico 12. Proporción de la industria en el total de la ocupación y tasa de paro según CCAA (IIIT15).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

La estabilidad laboral...

Uno de los elementos clave para afirmar que se está dando una intensificación de la precarización del empleo es la normalización de la **inestabilidad laboral** en las trayectorias de los trabajadores y trabajadoras. Según las últimas cifras observadas (IIIT 15) la tasa de temporalidad en Navarra se sitúa en el 28%, 3,7 puntos por encima de la del tercer trimestre de 2014 y 1,8 puntos por encima de la española (26,2%).

Resulta llamativo, en relación con el argumento de la “enorme” rigidez de nuestro mercado laboral, el hecho de que el aumento de la temporalidad haya sido provocado en los últimos años por el fuerte incremento de la población asalariada temporal frente al significativo descenso de empleos asalariados indefinidos.

Mientras que el número de asalariados temporales se ha incrementado aproximadamente en 9.300 personas en un año, el número de indefinidos ha descendido aproximadamente en 4.100. Por tanto, en doce meses la cifra de población asalariada ha crecido aproximadamente en 5.200 personas, fruto únicamente del aumento del empleo temporal.

Si de nuevo nos remontamos al tercer trimestre de 2008, las cifras muestran que se ha producido un descenso de 24.800 asalariados (un -10,2%), 20.500 indefinidos (-11,6%) y 6.600 temporales (-6,6%).

Estos datos ponen de manifiesto que el hecho de contar con empleos regulados por contratos indefinidos no ha supuesto una salvaguarda infranqueable del paro. Las propias cifras contradicen el persistente mensaje de la excesiva rigidez del mercado de trabajo. Tal y como algunos expertos afirman, las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado laboral. En todo caso la relación es inversa: el mercado de trabajo termina reflejando algunas de las consecuencias y efectos de la crisis, especialmente en forma de destrucción de empleo y de precarización del mismo.

Además resulta evidente que ninguna de las últimas reformas laborales ha dado resultados en cuanto a la mejora de la tipología de contratación; la contratación sigue siendo en su mayoría temporal. A principios de la crisis en Navarra, aproximadamente primavera de 2008, la proporción de la contratación temporal era del 88%, a finales de 2015 es del 94%.

Por otro lado, también es necesario introducir el fenómeno del encadenamiento de la precariedad. Diversos análisis longitudinales han demostrado que en un importante número de casos se da una cronificación de la inestabilidad, de la precariedad de las condiciones laborales. Esta cuestión tiene efectos nocivos no sólo en el corto plazo,

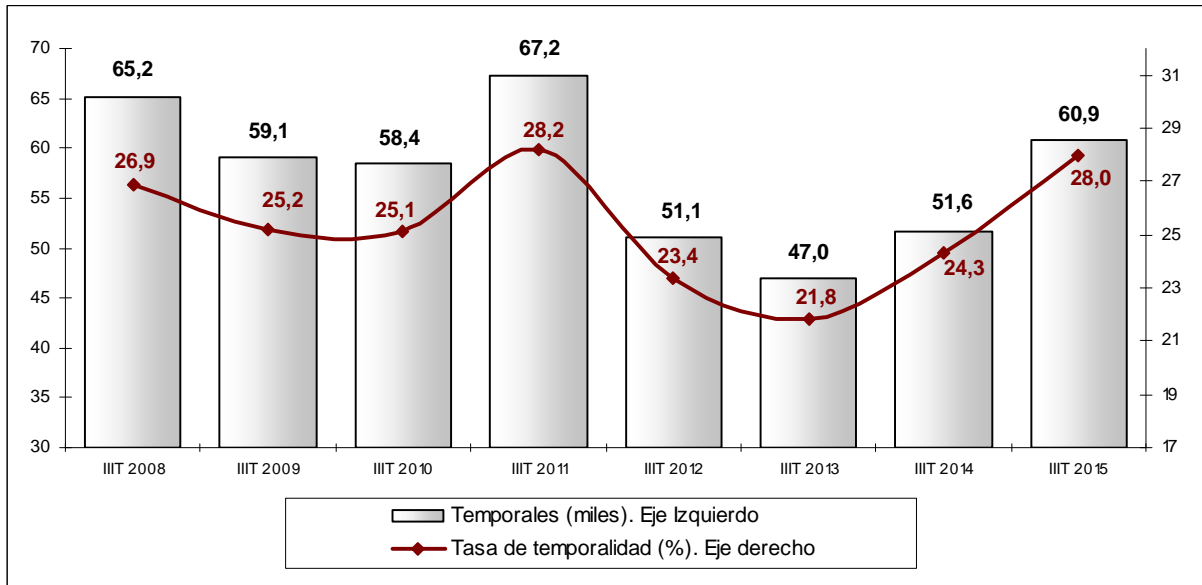
generación limitada de derechos, periodos escasos de desempleo y coberturas, etc. sino también en el medio y largo plazo, carreras de cotización escasas, interrumpidas, procesos vitales inestables y vulnerables, etc.

Tabla 5. Distribución de la población asalariada según tipo contrato y sexo (miles). Tasas de temporalidad.

INDICADORES DE TEMPORALIDAD (miles)			TOTAL ASALARIADOS			ASALAR. INDEFINIDOS			ASALAR. TEMPORALES			TASA DE TEMPORALIDAD		
			Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Evolución	2008	I	239,1	129,2	109,8	175,3	100,6	74,7	63,7	28,6	35,1	26,7	22,1	32
		II	240	133	107	173,1	102,1	71	66,9	31	36	27,9	23,3	33,6
		III	242,3	136,3	106,1	177,1	105	72,1	65,2	31,3	34	26,9	23	32
		IV	238,1	132,3	105,8	182,1	107,4	74,7	56	24,9	31,1	23,5	18,8	29,4
	2013	I	207	107,4	99,6	171,8	91,6	80,2	35,2	15,8	19,4	17	14,7	19,4
		II	210,3	108,7	101,6	166,9	89,4	77,4	43,4	19,3	24,1	20,6	17,7	23,8
		III	215	113,3	101,8	168,1	91,6	76,5	47	21,7	25,3	21,8	19,1	24,8
		IV	215,6	112,5	103,2	170,3	91	79,2	45,4	21,4	23,9	21	19	23,2
	2014	I	214,1	112	102,1	172,2	90,7	81,6	41,8	21,3	20,5	19,5	19	20,1
		II	210,3	106,6	103,7	165,3	84,9	80,4	45	21,8	23,3	21,4	20,4	22,5
		III	212,3	108	104,4	160,7	85,4	75,3	51,6	22,5	29,1	24,3	20,9	27,9
		IV	210	106,7	103,3	158,2	83,9	74,3	51,8	22,8	29	24,7	21,4	28,1
	2015	I	206,7	108,9	97,8	159,9	86,6	73,3	46,8	22,3	24,5	22,6	20,5	25
		II	214,2	108,6	105,5	156,5	84,1	72,4	57,7	24,5	33,2	26,9	22,5	31,4
		III	217,5	112	105,5	156,6	84	72,6	60,9	28	32,9	28,0	25,0	31,2
	Variaciones	Trimestre anterior	Abs.	3,3	3,4	0	0,1	-0,1	0,2	3,2	3,5	-0,3	1,1	2,5
%			1,54	3,13	0,00	0,06	-0,12	0,28	5,55	14,29	-0,90			
Año anterior		Abs.	5,2	4	1,1	-4,1	-1,4	-2,7	9,3	5,5	3,8	3,7	4,1	3,3
		%	2,45	3,70	1,05	-2,55	-1,64	-3,59	18,02	24,44	13,06			

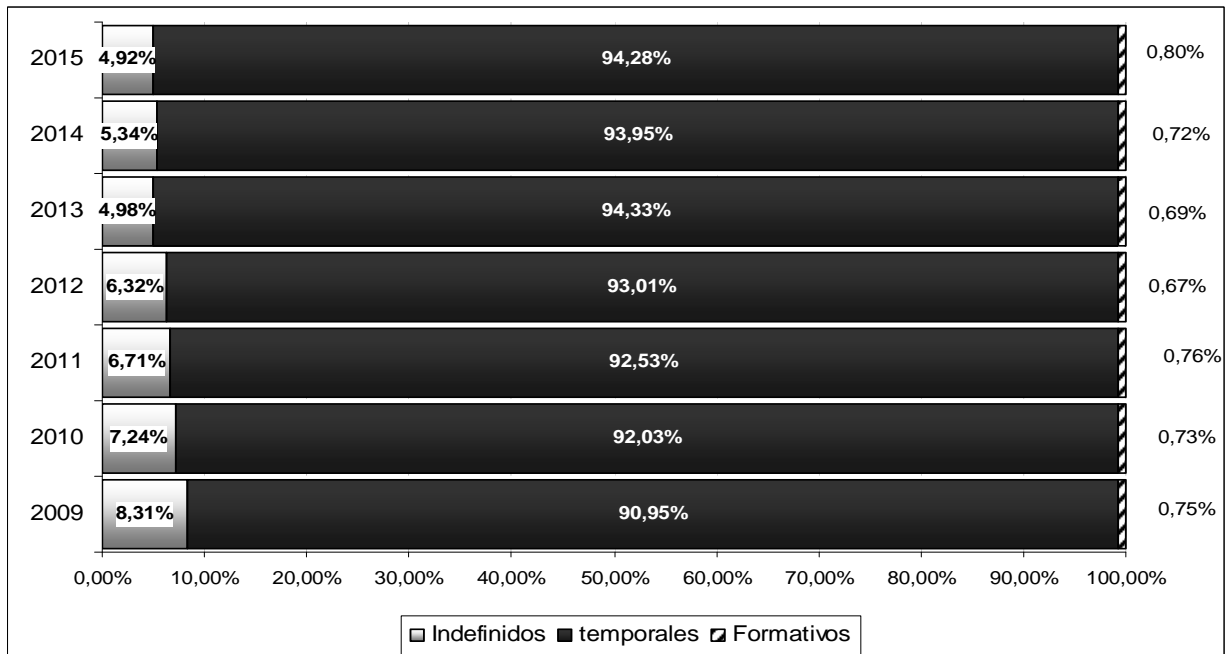
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Gráfico 13. Evolución de los asalariados temporales y Tasa de Temporalidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Gráfico 14. Distribución porcentual de la contratación según tipología.

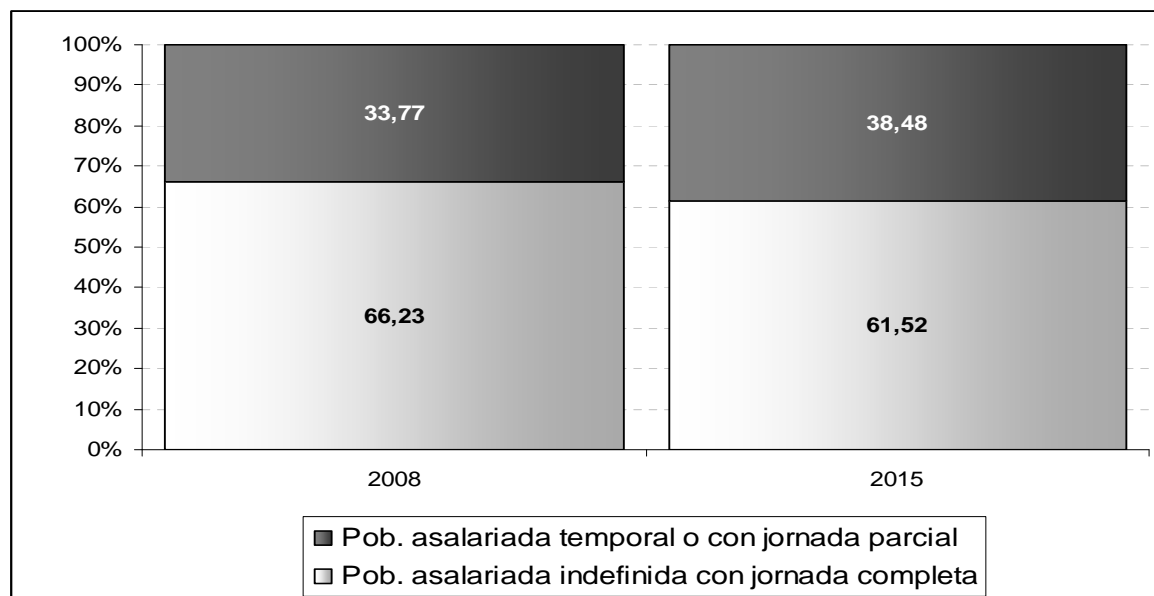


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

Por otra parte, aunque en el siguiente apartado se trata de manera específica, se puede añadir que la población asalariada con jornada completa ha perdido peso en el empleo en Navarra a favor del empleo más inestable o con jornadas parciales. Así, en 2008 el 33,8% de la población asalariada o bien era temporal o bien su empleo era a jornada

parcial. Ese porcentaje ha aumentado en casi cinco puntos. Se trata de otro indicador que corrobora lo explicado, la tendencia a una mayor precarización del empleo, también en la Comunidad Foral.

Gráfico 15. Distribución de la población asalariada en Navarra según tipo de contrato y jornada laboral.

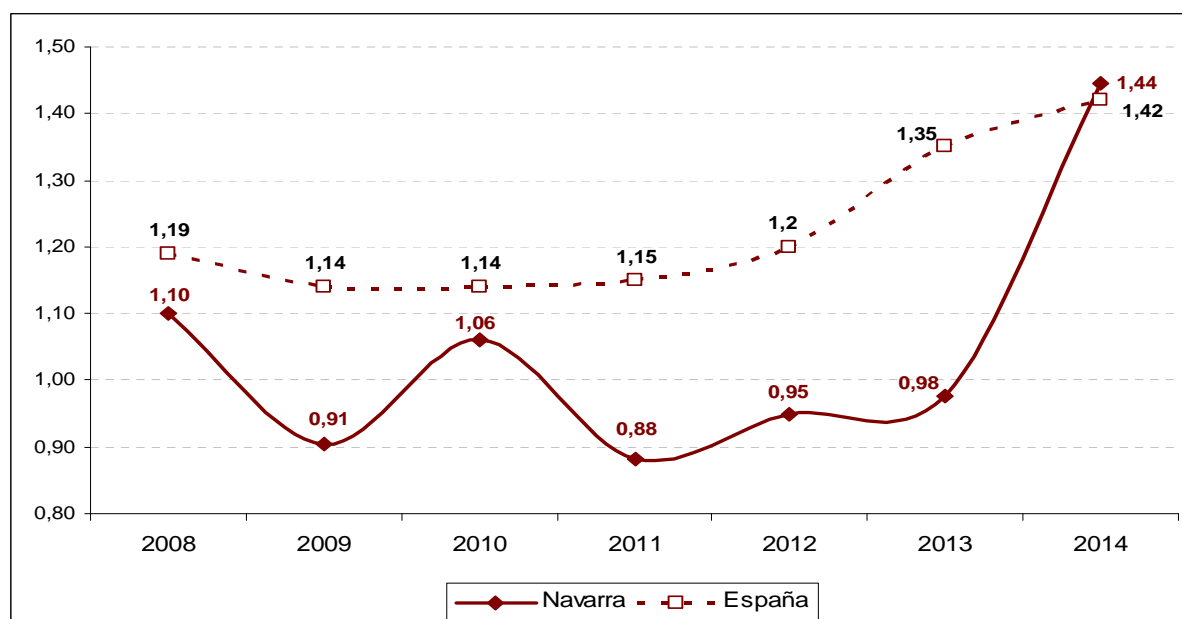


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA, IIIIT (INE).

En relación con esa mayor inestabilidad laboral podemos demostrar con datos objetivos procedentes de fuentes oficiales que la rotación en el empleo indefinido también ha aumentado tras la última reforma laboral.

Tomando como referencia los datos de los contratos indefinidos que se firman cada año y el número de empleos asalariados fijos creados en el mismo ejercicio, se ha realizado un análisis sobre la rotación laboral de los/as trabajadores/as indefinidos/as. Pues bien, los resultados obtenidos confirman que efectivamente la inestabilidad en el empleo ha aumentado también entre aquellas personas que firman un contrato indefinido. La rotación en los puestos de trabajo fijos recién creados crece de forma significativa desde 2012 y esa tendencia es todavía algo más acusada en Navarra que en el conjunto del Estado. En 2014 para que se creara un nuevo puesto de trabajo fijo en la Comunidad Foral hizo falta que se firmaran 1,44 contratos indefinidos mientras que en el conjunto del Estado era de 1,42.

Gráfico 16. Estimación de la rotación laboral de los trabajadores/as indefinidos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE) y EPA (INE).

Ese incremento general de la rotación laboral se debe a varias causas, alguna de las más determinantes derivan de los cambios normativos, es decir, de la última reforma laboral. Por ejemplo, en 2012 se rebajó la indemnización a pagar en caso de despido no justificado. La última reforma laboral también incluyó entre las causas de justificación la caída de facturación anual durante tres trimestres seguidos sin necesidad de que haya pérdidas o de que se prevea que las haya. Otro motivo es el relacionado con el nuevo contrato de emprendedores/as. Este compromiso permite a las empresas con menos de 50 trabajadores/as firmar un contrato indefinido con un periodo de prueba de un año de duración, durante este tiempo es posible despedir sin indemnización.

Por otra parte, tal y como se ha explicado, hay que tener en consideración también la devaluación salarial que se ha logrado entre otras razones gracias al proceso de la pérdida de empleo. Dicho de otro modo, el paso por el desempleo ha devaluado los salarios sobre todo en los casos de menor cualificación. Distintos análisis como el que presentamos en el siguiente capítulo han confirmado que los nuevos empleos tras el paso por el paro son de menor calidad. Este hecho también contribuye a reducir los costes de despido, ya que mengua la base sobre la que se calcula la indemnización.

Por último, otro indicador que demuestra ese aumento de la inestabilidad laboral es el relativo a los denominados microcontratos, contratos de duración inferior a una semana. Según los datos recogidos el 40% de los contratos firmados en la Comunidad foral durante los ocho primeros meses de 2015 tuvo menos de una semana de duración,

mientras que la media española fue del 25%. Se trata pues de otro elemento que evidencia que detrás del significativo aumento de la contratación la situación laboral esconde una realidad no precisamente positiva.

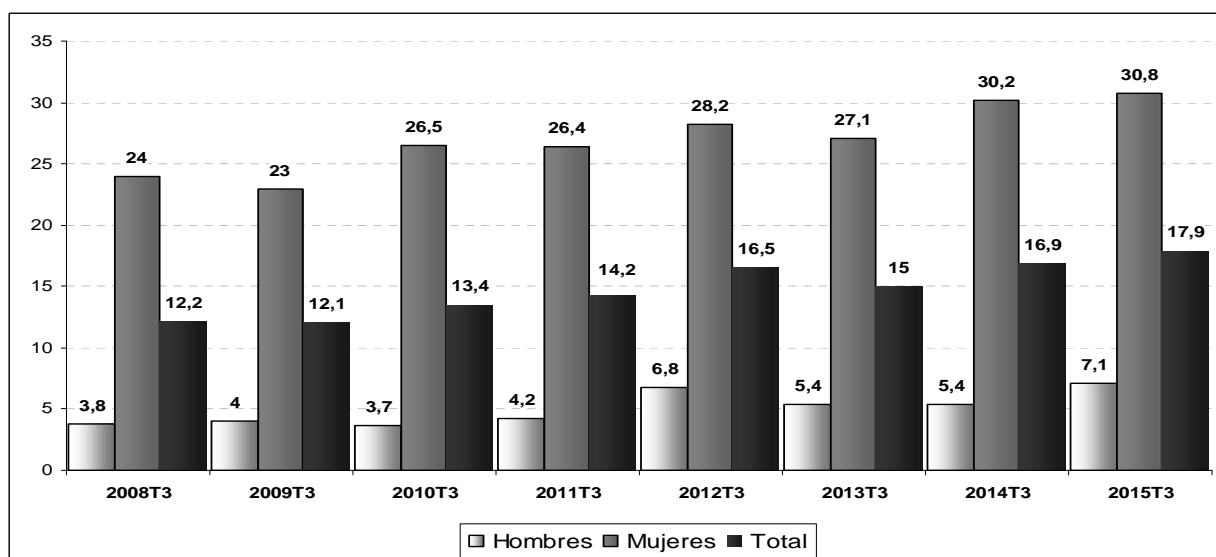
La parcialidad de la jornada laboral...

En este contexto la extensión de la **jornada parcial**, en su mayoría de carácter involuntario, con un sesgo de género incuestionable y que puede estar dando pie a situaciones de fraude en la contratación (jornadas parciales que ocultan jornadas completas), es otro factor de precarización que incidirá además en los cálculos de futuras prestaciones y pensiones.

Los datos estimados a través de la EPA confirman el aumento de la jornada parcial en el conjunto de la población ocupada en Navarra, situándose en el tercer trimestre de 2015 el 17,9%. Es decir, del total de personas ocupadas en Navarra casi dos de cada diez tendrían empleos a jornada parcial. Desde una perspectiva de género los valores resultan todavía más llamativos ya que el porcentaje se eleva hasta el 30,8% en el caso de las mujeres frente al 7,1% en el de los hombres. Por tanto, podemos señalar que tres de cada diez mujeres ocupadas en Navarra trabaja en empleos a jornada parcial.

Tal y como podemos observar en el correspondiente gráfico, la tendencia es claramente ascendente. El porcentaje en el mismo trimestre de 2008 era del 12,2%, es decir, 5,7 puntos inferior al de 2015.

Gráfico 17. Porcentaje de población ocupada con jornada parcial en Navarra según sexo.



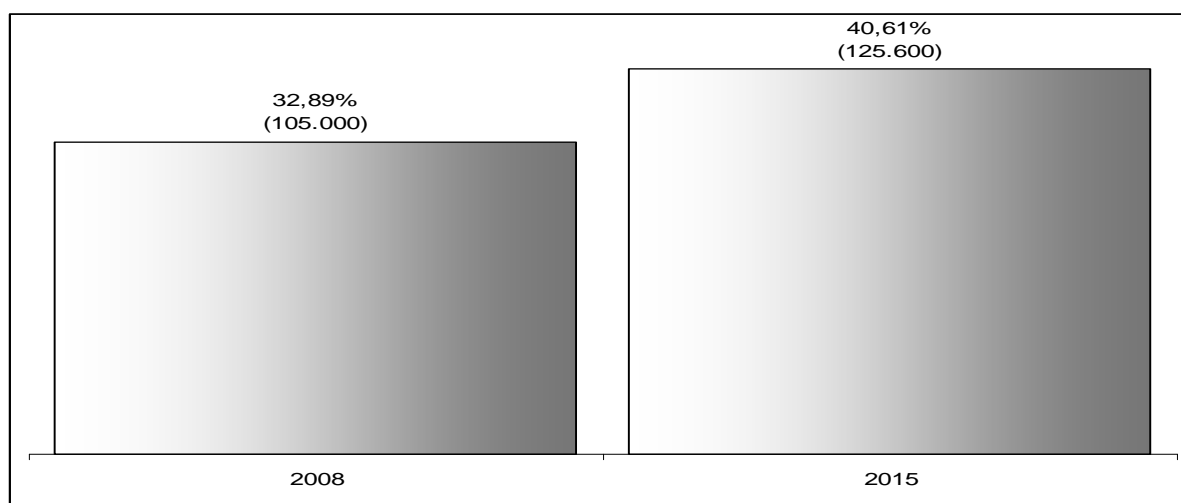
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Como colofón a lo reflejado hasta el momento se puede añadir lo siguiente.

El empleo fijo a jornada completa, el núcleo del mercado laboral en los países desarrollados, pierde terreno, también en Navarra.

Si se tiene en cuenta la población desempleada, la ocupada en empleos temporales y la ocupada con contratos indefinidos pero con empleos a jornada parcial, el peso que representa en el conjunto de la población activa es del 41%. Ese porcentaje a principios de la crisis, año 2008, aunque también era elevado era ocho puntos inferior ya que se situaba en el 33%.

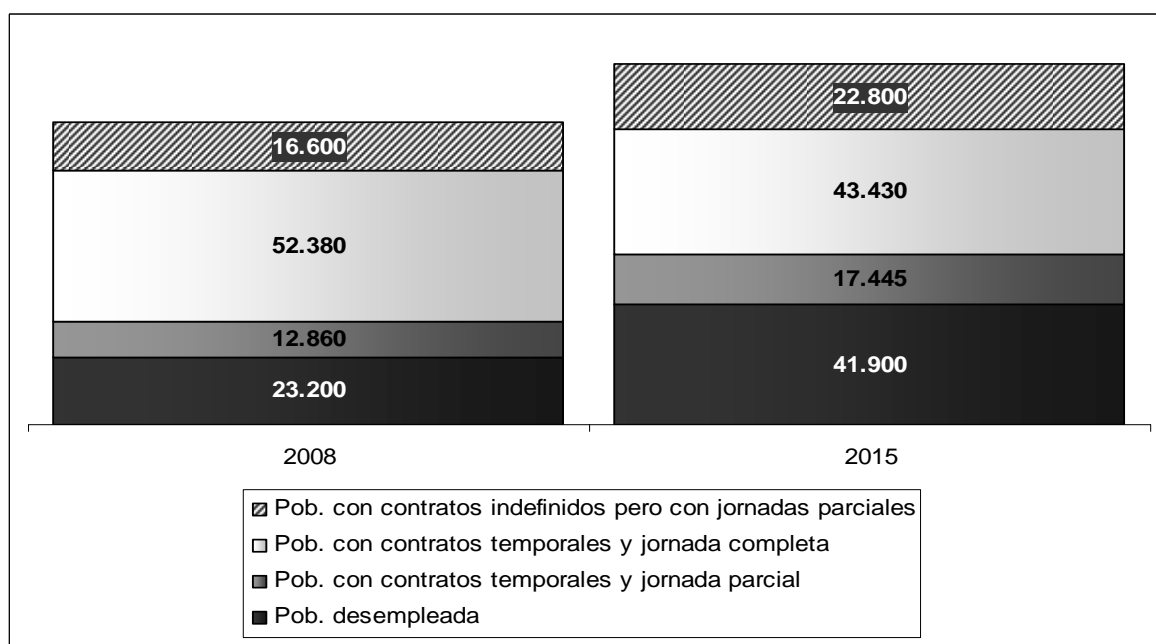
Gráfico 18. Porcentaje que representa la población desempleada, la ocupada con contratos temporales y la indefinida pero con empleos a jornada parcial sobre el total de la población activa en Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA IIIT (INE).

¿Cómo se conforma ese 40,61%? Tal y como era de suponer, son dos las situaciones que tienen un mayor peso, el desempleo y el empleo temporal. En este caso, el número de personas desempleadas, 41.900, suponen el 33,4% de esas 125.600 personas. Esta sería la peor situación ya que ni siquiera estas personas cuentan con un empleo. Por su parte, el colectivo de personas con empleos temporales y jornada completa suponen el 34,6% (43.430). En cuanto, a la población con empleos temporales a jornada parcial, el porcentaje se sitúa en el 13,9% (17.445 personas) y, por último, el nivel que en cierta forma, dentro de la precariedad, tiene una mejor situación comparada en relación con su estabilidad, aunque dadas las circunstancias sea incluso más subjetivo que real, es el conformado por las personas con contratos denominados indefinidos pero con jornada parcial, suponen un 18,2% (22.800 personas).

Gráfico 19. Distribución de la población asalariada según tipo de contrato y jornada y población desempleada. 2008-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA IIIT (INE).

Pero además, hay que tener en cuenta que a este porcentaje (41%) hay que añadir otros elementos que marcan o determinan también el nivel de precariedad como, por ejemplo, el descenso de los salarios, la situación de precariedad de miles de autónomos, tal y como se ha señalado, la probabilidad de precariedad laboral es incluso mayor en el colectivo, o la incidencia de la siniestralidad laboral.

En relación con ello, a continuación se analizan dos de estos elementos, la siniestralidad y los salarios.

La siniestralidad laboral...

Las estadísticas también confirman el aumento de la **siniestralidad** laboral, tanto en términos absolutos como relativos, agudizando el cambio de tendencia.

Tras más de un década de reducción de los accidentes laborales, continua y generalizada en todos los sectores de la producción, todo apunta a que el empeoramiento de las condiciones de trabajo están teniendo un impacto negativo para la salud y la seguridad en el trabajo. Lógicamente conviene tener en cuenta algunos elementos clave como, por ejemplo, el importante aumento de la contratación, es decir, el hecho de que se haya incrementado el número de contratos durante 2015 hace que la accidentalidad sea mayor. Sin embargo, otros indicadores estandarizados como el índice de siniestralidad confirman, tal y como se ha señalado, el aumento de la siniestralidad laboral.

Así, el Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja¹ en jornada de trabajo en Navarra correspondiente al periodo (enero-septiembre de 2015) ha sido de 263,3 mientras que en el conjunto del Estado ha sido de 265. La Comunidad Foral ocupa el séptimo puesto en esta clasificación. Tal y como se ha avanzado, este indicador muestra como la siniestralidad ha aumentado tanto en términos relativos como absolutos, el índice en el mismo periodo de 2014 fue de 254,3.

Respecto al número total de accidentes de trabajo con baja en el periodo transcurrido entre enero y septiembre de 2015 han sido 5.653, un 5,9% más que en el mismo periodo del año anterior lo que supone 315 accidentes más. Sin embargo, si tenemos en cuenta los datos de 2008 se produce un descenso de 4.762 accidentes, es decir, un significativo -45,72%. De todas formas, aunque los últimos datos se encuentran muy alejados a los del comienzo de la crisis, la evolución más reciente confirma el aumento de la siniestralidad laboral.

Del total de accidentes, 5.112 fueron en jornada de trabajo (283 más en un año, un 5,86%) y 541 in itinere (32 más, un 6,29%). Respecto a su gravedad, el incremento total de la siniestralidad obedece lógicamente al aumento de los accidentes leves (321 más) ya que el número de accidentes graves desciende ligeramente mientras que lamentablemente se han producido los mismos accidentes mortales.

En definitiva, aunque los últimos datos se encuentran muy alejados de los del comienzo de la crisis, la disminución de la actividad ha influido de manera directa, la evolución más reciente confirma el aumento de la siniestralidad laboral. La generalización de la precariedad laboral está causando una degradación de las condiciones de trabajo en las empresas. El número de accidentes y sus índices de incidencia crecen a un ritmo muy superior a los de la actividad económica y el empleo.

Resulta obligado tener en cuenta además varios aspectos. En primer lugar, que la lacra de la siniestralidad laboral sigue siendo grave y que es preciso abordarla todavía con mayor intensidad dado que parece estar dándose un cambio de tendencia. Sigue habiendo personas que pierden su vida en el trabajo y muchas otras que sufren accidentes graves, hechos que resultan inadmisibles. En segundo lugar, ya señalado, que el descenso de la accidentalidad de los años anteriores se ha visto sin duda favorecido por la masiva destrucción de empleo, el número de ocupados en Navarra es considerablemente inferior al de los años anteriores a la crisis. Y en tercer lugar, que las estadísticas oficiales reflejan la accidentalidad en la economía regular obviando los

¹ Índices calculado utilizando, en el numerador, la media mensual de los accidentes con baja en jornada de trabajo del período considerado, multiplicado por cien mil y, en el denominador, la media mensual de los afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente cubierta en dicho período.

accidentes producidos en el ámbito de la economía informal lamentablemente tan presente en nuestro mercado de trabajo. Además, dadas las circunstancias es probable que no siempre los accidentes, aún en el trabajo regular, sean declarados. Es probable que se esté produciendo una subdeclaración de accidentes menos graves a causa de la presión que sufren los trabajadores fruto del deterioro en las relaciones laborales en la empresa ante el miedo al desempleo.

Este hecho ha quedado contrastado por parte de los informantes claves, una parte de los trabajadores y trabajadoras con empleos precarios se encuentran en una situación de cautela y miedo por lo que en muchos casos no reivindican sus derechos entre los que se encuentra la seguridad laboral.

Conviene tener muy presente que la propia estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo marca entre los objetivos específicos que contribuirán a obtener mejores resultados; el promover y fortalecer la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; implicando a empresarios y trabajadores en la mejora de la salud y seguridad en el trabajo.

Los salarios...

Por último, a la tendencia negativa de los aspectos señalados- terciarización, temporalidad, jornada parcial y siniestralidad – hay que añadir lo sucedido con las remuneraciones salariales. En un contexto de “desregularización” de las relaciones laborales o de “regularización” de la precariedad a través de las sucesivas reformas laborales, se está sentando un mercado de trabajo en el que acceder a un empleo puede no ser suficiente para garantizar una salvaguarda de la vulnerabilidad y pobreza. No en vano, en el análisis del empleo se están reforzando términos como “woorking poor”, “precariado”, pobreza laboral etc.

Tal y como explica Zarapuz, L.² la crisis ha tenido un triple efecto sobre los salarios: devaluación, aumento de la desigualdad salarial y empobrecimiento laboral creciente. Estos efectos ya estaban presentes en la época de bonanza, pero se han agravado con la crisis.

Los datos a nivel estatal evidencian que la devaluación salarial ha agudizado la desigualdad durante la crisis. La brecha salarial entre los que más ganan y los que menos ha aumentado, con el agravante de que el empeoramiento de la situación de los

² Comunicación Devaluación salarial, pobreza laboral y desigualdad. Luis Zarapuz, Carlos Martín Urriza y José Manuel Lago. Gabinete Económico Confederal de CCOO. Año 2015.

trabajadores pobres no es solo relativa sino absoluta: se ha reducido aún más su bajo salario medio.

En el aparatado del análisis cualitativo se corrobora que como resultado de los cambios normativos de los últimos años se están dando situaciones manifiestas de diferencias en la calidad del empleo y en los salarios entre las nuevas y las viejas plantillas, lo que está generando una conflictividad latente entre los propios empleados. Además, también se señala que la pérdida salarial no ha afectado de igual manera a los estratos directivos, en muchos de los casos los niveles salariales se han mantenido o incluso incrementado.

Por otra parte, en el análisis salarial es necesario tener en cuenta un elemento importante, la relación con la riqueza producida. Es decir, se debe tener en cuenta el hecho de que por un mismo salario o uno menor, el trabajador/a debe trabajar más horas o soportar más carga de trabajo por lo que la productividad y el valor añadido aumenta.

De nuevo, el análisis cualitativo corrobora este hecho. En la actualidad, en no pocas empresas, cuando existen mayores necesidades productivas y tras las pasadas reducciones de plantillas, se aumenta la carga de trabajo al personal contratado existente. Se explica que en algunas empresas las cotas productivas son similares a periodos anteriores a la crisis pero que el volumen de las plantillas es ostensiblemente inferior. Lo que supone una sobrecarga para los actuales trabajadores y trabajadoras.

La caída de los costes laborales implica una devaluación de las rentas de trabajo y una mejora de la competitividad empresarial a costa de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras, intensificando la explotación del factor trabajo.

En relación con ello, la propia encuesta realizada a la población ocupada en Navarra que ha sufrido algún tipo de cambio significativo en los últimos años ha reflejado que desde el año 2012 se han producido importantes cambios en términos de carga de trabajo y en los salarios. Tanto es así que estas son las cuestiones, de entre todas las analizadas, en las que se registra un mayor señalamiento de transformaciones.

Otro hecho trascendente, también señalado, es que la denominada devaluación salarial se ha logrado también gracias al proceso de la pérdida de empleo. Dicho de otro modo, el paso por el desempleo ha devaluado los salarios sobre todo en los casos de menor cualificación.

En definitiva, el incremento de la productividad empresarial se ha dado en términos generales mediante el despido y la devaluación salarial y no por la inversión ni la mejora del valor añadido. Llegados a este punto, la devaluación salarial ya no puede ser la respuesta si se pretende un crecimiento sólido y justo.

Otro indicador en relación con lo explicado es el que hace referencia a la evolución del sueldo medio declarado a Hacienda. Según los datos publicados por el propio Ministerio, el sueldo medio de los trabajadores declarado a Hacienda por las empresas ha caído al nivel más bajo desde 2007. Según esa evolución, el salario medio se mantuvo con cierta estabilidad hasta 2011 y fue a partir de 2012, año de la última reforma laboral, cuando se produjo un significativo descenso que ha continuado desde entonces. Además, también sintonía con lo comentado en cuanto al incremento de la desigualdad, resulta sintomático que el salario medio del grupo de los que más cobran, aquellas personas que ganan más de 10 veces el salario medio interprofesional (SMI), no ha parado de crecer a lo largo de la crisis.

Los últimos datos recopilados para la elaboración de este análisis, muestran como el coste salarial por trabajador/a y mes desciende en Navarra un -0,8% respecto al mismo periodo del año anterior, situándose en los 1.972,2 euros. De esta forma se rompe la tendencia positiva de los anteriores trimestres.

Los datos ponen de manifiesto que la diferencia con el conjunto del Estado se reduce. Podemos decir que efectivamente Navarra se está alejando de las comunidades con mejores salarios. Continúa siendo la cuarta comunidad con el coste salarial más elevado pero las diferencias con las comunidades que le preceden es mayor. Es cierto, que la incidencia del desempleo sigue siendo más benévola, aunque también conviene advertir que las diferencias se han recudido, pero como se ha demostrado, el empleo en Navarra también ha seguido la senda de la precarización.

Conviene insistir en el hecho de que no debe establecerse una correlación entre bajos salarios y desempleo. Precisamente las Comunidades con mayores costes salariales son las que sufren unas tasas de paro menores. Por el contrario, comunidades como Canarias o Extremadura teniendo unos costes significativamente menores sufren unas tasas de paro más elevadas. En este caso, Navarra ocupa el cuarto lugar entre las Comunidades Autónomas con mayor Coste salarial total, superada por Madrid, País Vasco y Cataluña. Pero como decimos, las diferencias se han ampliado. La todavía insuficiente inversión en I+D, el menor protagonismo de la industria, la menor presencia de empresas tecnológicas, innovadoras, el tejido productivo con menor valor añadido redundan en empleos de peor calidad, más inestables, con un aumento de la parcialidad, con menores salarios. Por ello es preciso que Navarra vuelva a la senda del crecimiento sustentado en mayor medida en un tejido empresarial que apueste por la tecnología, la innovación y el desarrollo y el empleo de calidad.

Tabla 6. Coste laboral y coste salarial por trabajador y mes. Valores absolutos y variaciones.

	COSTE LABORAL TOTAL POR TRABAJADOR Y MES				COSTE SALARIAL POR TRABAJADOR Y MES				
	Euros		% Variación año anterior		Euros		% Variación año anterior		
	Navarra	España	Navarra	España	Navarra	España	Navarra	España	
2008	I	2.439,5	2.342,3	3,1	4,6	1.790,7	1.719,0	4	5,2
	II	2.604,5	2.451,4	3,6	4,8	1.944,9	1.818,4	3,2	5
	III	2.477,8	2.350,2	1,6	4,8	1.834,2	1.722,5	1,9	5,3
	IV	2.756,8	2.583,8	2,9	5	2.100,7	1.940,3	3,1	4,8
2013	I	2.509,3	2.480,2	-2,8	-1,4	1.812,1	1.809,2	-1,8	-1,8
	II	2.666,9	2.583,2	-0,7	-0,3	1.957,1	1.928,7	-1,6	-0,6
	III	2.595,3	2.460,6	0,9	0,2	1.894,4	1.801,4	-0,1	-0,2
	IV	2.785,4	2.652,4	1,4	2,1	2.099,2	1.995,7	2,1	2,5
2014	I	2.571,9	2.474,4	2,5	-0,2	1.878,7	1.805,8	3,7	-0,2
	II	2.674,2	2.580,6	0,3	-0,1	1.987,9	1.929,6	1,6	0
	III	2.616,4	2.450,1	0,8	-0,4	1.917,6	1.800,5	1,2	-0,1
	IV	2.837,5	2.638,8	1,9	-0,5	2.123,5	1.991,8	1,2	-0,2
2015	I	2.614,82	2.487,44	1,7	0,5	1.914,11	1.831,70	1,9	1,4
	II	2.654,84	2.591,5	-0,7	0,4	1.972,20	1.941,74	-0,8	0,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

5. ¿Hacia dónde avanza el mercado de trabajo navarro? Una valoración de la dirección de los cambios

Llegados a este punto, abordamos desde la perspectiva de la propia población ocupada el análisis de la transformación del empleo en Navarra.

Como no podía ser de otra forma, una cuestión sin duda relevante para entender muchas de las claves actuales de la situación del mercado de trabajo navarro en la actualidad y de la situación de la población navarra son las transformaciones en los empleos. Es precisamente esta cuestión sobre la que centramos este nuevo análisis.

Esta parte de la investigación resulta especialmente interesante, en primer lugar, porque, si bien existen pocos estudios sobre esta cuestión, son aún menos frecuentes los análisis que llegan a realizar un análisis de transiciones laborales sobre población que ha sufrido transformaciones en el empleo. En segundo lugar, porque el fenómeno que nos ocupa se encuentra ampliamente extendido y tiene consecuencias desde el punto de vista de la calidad del empleo.

Sin embargo, conseguir realizar una aproximación a esta cuestión resulta complicado recurriendo exclusivamente a los instrumentos que las instituciones oficiales ofrecen, como puede ser la Encuesta de Población Activa, de Instituto Nacional de Estadística, o las Bases de Contrataciones y Desempleo del Servicio Público de Empleo. Es por ello que, en este estudio, se ha considerado necesaria la realización de una encuesta ad hoc para recoger la situación actual de aquellas personas que han experimentado alguna transformación relevante en su empleo.

El cuestionario ha sido realizado telefónicamente a un total de 806 personas que habían experimentado algún cambio significativo en términos laborales desde el año 2012. **Los datos hacen referencia, por tanto, no al conjunto de la población ocupada en Navarra, sino al conjunto de la población trabajadora que ha experimentado algún cambio significativo en el empleo desde el año 2012. Nos referiremos a este último colectivo cuando utilicemos términos como el de población encuestada.** El punto de referencia escogido, el año 2012, se debe a que fue en este momento cuando entró en funcionamiento la última reforma laboral.

La localización de estas personas ha sido posible con la realización de un filtro previo que detectaba las transformaciones tanto en términos de calidad del empleo (situación contractual, duración de la jornada, carga de trabajo, salario etc.) como en términos de

cambio de puesto o empresa. Tanto es así que, a lo largo de estas páginas, el análisis será frecuentemente desagregado en 2 categorías: personas que han cambiado de empleo desde 2012 y personas que no han cambiado de empleo desde 2012. **Resulta necesario matizar que en esta encuesta se ha entendido como cambio de empleo las siguientes modificaciones: cambios de empresa, cambios de puesto de trabajo, transiciones de asalariados a autónomos o paso de autónomos a asalariados.**

El análisis de la situación actual en términos de calidad del empleo así como la determinación de los diferentes perfiles que se ven más afectados por la precariedad laboral resulta clave para la investigación. Sin embargo, se incorpora también una visión longitudinal del cambio mediante el análisis de transiciones. La movilidad negativa debe ser interpretada como una pérdida de los logros de integración conseguidos a través del empleo en el periodo anterior a la última reforma laboral. El bloqueo o el mantenimiento en situaciones poco favorables podrá ser leído como un cierre social, con componentes estructurales. Sin embargo, la movilidad positiva en contextos como el actual nos hablará de avances en términos de incorporación social (Zugasti, 2013).

Es por ello que en este apartado trataremos de cuantificar, en primer lugar, el volumen de población encuestada que ha cambiado de empleo así como los perfiles que protagonizan estas transformaciones.

Asimismo, se pretende entender también qué han supuesto las diferentes transformaciones experimentadas por la población navarra en términos de calidad del empleo. Es por ello que en el segundo apartado analizaremos cuántas personas se han visto afectadas por cambios en la estabilidad laboral, en el salario, en la jornada, en la distribución de los horarios, en la intensidad del trabajo o en la adaptación del puesto a la cualificación. En este apartado se establecerán quiénes son las personas que en mayor medida protagonizan itinerarios positivos y negativos, medidos a partir de la percepción subjetiva de las personas encuestadas sobre su propio itinerario laboral.

Sin embargo, en el siguiente apartado, tendremos en cuenta también el punto de partida y el de destino al que se ha llegado en términos de calidad del empleo. Es decir, veremos, por ejemplo, de qué tipo de contrato se partía y con cuál se ha "acabado" (el empleo en el momento de la realización de la encuesta). El itinerario será de nuevo puesto en relación con la valoración que las propias personas afectadas hacen del proceso.

Seguidamente veremos cómo están trabajando las personas que señalan haber experimentado alguna transformación en el empleo, las que señalan haber empeorado y

las que señalan haber mejorado, tratando de establecer relaciones entre las transformaciones y la calidad del empleo.

5.1. Identificación de los cambios de empleo y de sus protagonistas

La primera cifra que debemos tener en cuenta es la que estima el porcentaje de población ocupada que desde 2012 ha experimentado algún tipo de cambio o transformación significativa. Esa proporción resulta reveladora de la magnitud de los cambios transcurridos en los últimos años. **Aproximadamente el 71,5% de la población actualmente ocupada ha experimentado algún cambio significativo en su empleo**, ya sea de su tipología de empleo, salario, modalidad de contrato, carga de trabajo, jornada, cambios en los horarios o cualificación del puesto.

Una aproximación a nuestro objeto de estudio nos obliga a tratar de dimensionar el fenómeno que nos ocupa. Es por ello que, en primer lugar, presentamos las grandes magnitudes en relación a las personas que han cambiado de empleo en Navarra. **Se entienden como tal los cambios de empresa, cambios de puesto de trabajo, paso de ser asalariado a ser autónomo o paso de ser autónomo a ser asalariado.**

Así, destaca, tras un periodo de fuerte destrucción de empleo, que **el 24,2% de la población encuestada ha cambiado de empresa desde el año 2012**. Esta representa una cifra significativa, pero coherente, tanto con un periodo de fuerte destrucción de empleo como el vivido, en el que muchos/as trabajadores/as se han visto forzados a dejar sus puestos de trabajo para reengancharse posteriormente en otras empresas, como con un mercado de trabajo con altas tasas de temporalidad como el navarro, que van frecuentemente ligadas a la rotación laboral en diferentes empresas. Tanto es así que si observamos quiénes son las personas que han cambiado de empresa, queda claro que son preferentemente perfiles que se ven afectados en mayor medida que el resto de la población por la precariedad en el empleo. Esta transformación es protagonizada en mayor medida por mujeres (26,1% del total de mujeres encuestadas, 4 puntos más que los varones), personas con niveles educativos muy bajos (42,2% de las personas sin enseñanza obligatoria encuestadas), jóvenes (47,7% del total de personas jóvenes encuestadas), población extranjera (54,4 del total de población extranjera encuestada) y personas que se emplean en puestos no cualificados (45,9% del total de personas empleadas en puestos no cualificados encuestadas).

Menos frecuentes resultan los cambios de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, que han afectado al 3,7% de la población encuestada. La lectura de este dato resulta complicada en este punto del informe, ya que este itinerario puede ir ligado a ascensos en la carrera laboral o a empeoramientos en las condiciones de trabajo. Valoraremos en siguientes apartados la dirección de los cambios laborales tratando de realizar una lectura de lo que suponen desde el punto de vista de la calidad del empleo.

Asimismo, y en un momento en el que el fenómeno de los falsos autónomos ha tomado fuerza (personas que trabajan para una única empresa pero no se les contrata como empleados sino como autónomos), se observa que **el 6,1% de las personas encuestadas han pasado de ser asalariadas a ser trabajadores/as autónomos/as.** Esta transición ha sido protagonizada preferentemente por varones, personas con estudios obligatorios, jóvenes y por población extranjera.

Tabla 7. Identificación de transformaciones en el empleo.

Cambio de empresa	24,2
Cambio de puesto de trabajo	3,7
Cambio de ser asalariado a ser autónomo	6,1
Sí, he cambiado de ser autónomo a ser asalariado	0,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Tabla 8. Transformaciones en el empleo según características demográficas básicas y características del empleo (% de fila).

		Cambio de empresa	Cambio de puesto de trabajo	Cambio de ser asalariado a ser autónomo	Cambio de ser autónomo a ser asalariado
Sexo	Mujer	26,1	2,5	5,1	,2
	Hombre	22,5	4,7	7,0	,8
Nivel Educativo	Sin enseñanza obligatoria	42,2	4,8	7,0	1,4
	Enseñanza obligatoria	27,6	,7	9,1	
	Secundaria postobligatoria	26,1	3,1	8,2	1,7
	Enseñanza superior FPII				
	Enseñanzas universitarias	19,4	4,8	4,0	
Edad	16-34	47,7	2,6	10,0	1,3
	35-44	19,8	3,3	6,1	
	45-54	15,3	4,4	4,4	,4
	Mayores de 55	11,2	4,7	3,1	,6
Nacionalidad	Española	22,3	3,9	5,6	,5
	Extranjera	54,4		14,1	1,9
Lugar de residencia	Norte	21,9	2,6	5,5	
	Pamplona	24,3	5,2	6,0	,8
	Zona media	28,3	1,1	6,4	
	Ribera	26,3	2,8	12,9	,7
Ocupación	Cualificados	20,7	3,5	7,1	,6
	No cualificados	45,9	5,2		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

5.2. ¿Cuántas personas mejoran o empeoran la calidad de su empleo?

Más allá de la cuestión del análisis del cambio de empleos, en esta investigación nos interesa analizar qué suponen las transformaciones laborales desde el punto de vista de la calidad del empleo. Es por ello que en este apartado hemos considerado necesario analizar la relación existente entre los cambios experimentados por la población encuestada en cuestiones claves para valorar la calidad del empleo y la percepción auto-subjetiva de las personas sobre su evolución en el mercado de trabajo. Es decir, en primer lugar, se trata de dimensionar los cambios en la calidad del empleo. En segundo lugar, se pretende valorar cuáles han supuesto una mejora y cuáles un empeoramiento. Por último, se analizará quiénes son las personas que protagonizan trayectorias positivas y negativas.

Un primer análisis de la información disponible nos muestra que desde el año 2012 se han producido importantes cambios en términos de carga de trabajo, en los salarios y también en la duración de la jornada laboral de la población encuestada. Tanto es así que estas son las cuestiones, de entre todas las analizadas, en las que se registra un mayor señalamiento de transformaciones, ya sean a mejor o a peor.

En un contexto como el marcado por estudios como el llevado a cabo por Zugasti (2015), en el que buena parte de la población española se ha visto obligada a trabajar un mayor número de horas para cobrar menos, encontramos que en Navarra, **el 66% de la población encuestada señala haber experimentado cambios en términos salariales. Asimismo, el 73% indica cambios en la intensidad o la carga de trabajo.** Son también frecuentes **los cambios en la duración de la jornada, que afectan al 36,5% de la población encuestada. Cabe señalar aquí que es mayor la proporción de personas que percibe empeoramiento en estos ítems que la que percibe mejoras.**

Más allá de esto, debemos destacar aquí que una de cada dos personas encuestadas señala que ha experimentado un empeoramiento respecto de su situación anterior en términos de carga de trabajo. Las cifras resultan también preocupantes si observamos las transformaciones en los salarios. **El 41% de las personas encuestadas valoran que han experimentado un cambio negativo en términos salariales (peor o significativamente peor).** No podemos desdeñar tampoco el amplio volumen de población encuestada que percibe un **empeoramiento de su situación en términos de duración de la jornada (19,3%).**

Menos frecuentes resultan las transformaciones en términos de distribución de los horarios (26% de la población encuestada), estabilidad (23% de la población encuestada) y muy especialmente en términos de adaptación de la cualificación al puesto de trabajo. El 90% de la población encuestada señala que su situación es la misma en relación con este último ítem. Asimismo, es mayor la proporción de población que percibe mejoras en estos ítems que la correspondiente a quienes perciben un empeoramiento.

Tabla 9. Auto-percepción de las transformaciones en relación a la calidad del empleo.

	Salario	Estabilidad	Duración de la jornada	Distribución de los horarios	Adaptación a la cualificación	Carga de trabajo
Mucho peor	9,3	1,5	2,6	2,4	1,2	7,7
Peor	31,9	5,5	16,7	10,0	2,4	41,9
Igual	34,0	77,4	63,5	73,9	90,1	27,3
Mejor	21,9	13,1	15,4	12,2	5,5	21,8
Mucho mejor	3,0	2,6	1,8	1,4	,8	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

Por otro lado, resulta también interesante tratar de entender qué influencia tiene el paso por el desempleo en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Son varios los estudios que señalan que el paso por el desempleo, especialmente si este es de larga duración, redundaría en una pérdida de calidad del empleo³. A esta evidencia debemos sumar que la encuesta realizada confirma además que **son las personas que han pasado por periodos de desempleo las que en mayor medida experimentan transformaciones negativas en el empleo cuando regresan a la ocupación. Aún es más, estos procesos aparecen especialmente ligados al desempleo de larga duración.**

Así, por ejemplo, el 13,1% de la población encuestada que ha pasado por un periodo de desempleo de larga duración inmediatamente antes de a su empleo actual señala haber experimentado una transformación negativa desde el punto de vista de la estabilidad contractual. Esta cifra se encuentra 6,1 puntos por encima de la registrada entre el conjunto de la población encuestada y 9,5 puntos por encima de la población que no ha pasado por el desempleo. La mayor vulnerabilidad de la población que ha pasado por periodos de desempleo de larga duración se registra así en todos los ítems analizados a excepción de en la carga de trabajo.

³ El empleo de larga duración en Navarra en el marco de la crisis. Observatorio Navarro de Empleo (SNE). Año 2013.

Tabla 10. Auto-percepción de las transformaciones en relación a la calidad del empleo en función del paso por el desempleo.

			Peor	Mejor	Igual
Salario	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	37,2	28,7	34,1
		Más de 12 meses	45,1	23,9	30,9
	Total de población encuestada		41,2	24,9	34
Estabilidad	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	7,6	19,9	72,6
		Más de 12 meses	13,1	12,5	74,3
	Total de población encuestada		7	15,7	77,4
Duración	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	22	19,4	58,7
		Más de 12 meses	22,2	15,6	62,2
	Total de población encuestada		19,3	17,2	63,5
Distribución	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	14,8	14,8	70,4
		Más de 12 meses	16,9	17,1	66,1
	Total de población encuestada		12,4	13,6	73,9
Adaptación	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	5	9,4	85,6
		Más de 12 meses	4,1	6,4	89,5
	Total de población encuestada		3,6	6,3	90,1
Carga	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	45,5	23,3	31,2
		Más de 12 meses	42,5	30	27,5
	Total de población encuestada		49,6	23,2	27,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

Hemos considerado necesario también realizar una aproximación al diferente impacto del empeoramiento y de la mejora del empleo en diferentes grupos sociales. Mostramos a continuación la proporción de personas de cada grupo que señalan haber empeorado (Tabla 11) o mejorado (Tabla 12) en términos de calidad del empleo.

Una primera aproximación a los datos disponibles nos ofrece una visión clara de los desiguales resultados en el mercado de trabajo en función del sexo. Son preferentemente las mujeres quienes señalan haber empeorado su situación. Las diferencias son especialmente reseñables en relación a la duración de la jornada. Así, mientras que el 23% de las mujeres señalan haber empeorado en esta cuestión, un 16,3% de los hombres marcan este ítem. Ello resulta especialmente destacable si tenemos en cuenta, tal y como se ha reflejado en el primer capítulo, que son ellas las que en mayor medida hacen frente a jornadas parciales involuntarias. Es decir, se da un mayor empeoramiento de un colectivo que se encuentra ya desfavorecido.

La situación de desventaja de las mujeres, que han protagonizado itinerarios negativos en mayor medida que los hombres se reproduce en todas las variables vinculadas a la

calidad del empleo que han sido tenidas en cuenta, a excepción de la adaptación de la cualificación de la persona al puesto de trabajo. Es en esta última cuestión en la única donde se observa una situación de ventaja de las mujeres.

Resultan también evidentes las desigualdades en función del nivel educativo de la persona. Las personas con un nivel educativo bajo, de enseñanza obligatoria o niveles básicos, son las que señalan haber empeorado su situación en mayor medida. Esta afirmación es aplicable a los itinerarios descendentes en términos salariales, de estabilidad, de duración de la jornada, en la distribución de los horarios y también en la adaptación de la cualificación al puesto de trabajo. Especialmente importante resulta el empeoramiento en términos salariales de las personas con niveles educativos bajos. Aproximadamente el 47,8% de las personas de este colectivo perciben haber experimentado una transformación negativa.

De la misma manera son las personas con niveles educativos altos quienes preferentemente señalan haber mejorado su situación en términos salariales, de estabilidad y de duración de la jornada. Así, el 26,1% de las personas con estudios altos valora que ha mejorado su situación en términos salariales.

Como puede observarse, los itinerarios protagonizados por las personas trabajadoras en Navarra están reproduciendo y en cierta forma acrecentando las desigualdades tradicionales existentes en el mercado de trabajo. Las mujeres y las personas de bajo nivel educativo protagonizan itinerarios negativos en mayor medida. Ello resulta especialmente preocupante si tenemos en cuenta que son precisamente estas personas quienes tradicionalmente han venido ocupando posiciones menos ventajosas del mercado de trabajo.

Asimismo, cabe señalar que son preferentemente las personas jóvenes, de entre 16 y 34 años, las que preferentemente señalan haber experimentado cambios positivos. Este es el grupo etario que en mayor medida señala haber experimentado mejoras en términos salariales, de estabilidad, en la duración de la jornada, en la distribución de los horarios, en la adaptación del puesto a la cualificación, o en la carga de trabajo. Sin embargo, conviene tener en cuenta que son las personas jóvenes las que llevan un menor tiempo en el mercado de trabajo y uno de los grupos que preferentemente se ve afectado por la precariedad laboral. Es decir, parten de una situación más desfavorable vinculada a carreras laborales no consolidadas por lo que la posibilidad de empeoramiento es menor. Su punto de partida tiene unos niveles de precariedad mayores.

Se observa además una tendencia a la acumulación de dificultades entre la población encuestada que se emplea en puestos bajos de la escala de ocupaciones. Así, las

personas empleadas en puestos no cualificados señalan haber empeorado su situación en términos de estabilidad, de duración de la jornada, de distribución de los horarios y de adaptación del puesto de trabajo a la cualificación en mayor medida que aquellas personas que se emplean en puestos cualificados. En contraposición, estas últimas perciben que su situación ha mejorado en mayor medida que las personas empleadas en puestos no cualificados. **Podemos decir entonces, que se hace evidente una tendencia a la precarización de los precarios desde el punto de vista de la cualificación.**

Tabla 11. Proporción de personas que han empeorado en diferentes dimensiones de la calidad del empleo según características demográficas básicas y características del empleo.

		Salario	Estabilidad	Duración	Distribución	Adaptación	Carga
Sexo	Mujer	41,4	7,7	23,0	14,0	2,4	51,2
	Hombre	40,9	6,3	16,3	11,2	4,6	48,1
Nivel de estudios	Enseñanza obligatoria o menos	47,8	8,3	20,3	17,9	5,6	46,0
	Secundaria postobligatoria	35,9	7,7	20,0	10,7	2,6	49,8
	Enseñanza superior (FP, Enseñanzas universitarias)	40,5	5,9	18,5	10,5	3,1	50,9
Edad	16-34	27,2	8,9	21,0	13,8	8,5	30,8
	35-44	42,8	6,1	15,3	13,6	2,5	51,1
	45-54	47,4	6,8	23,6	12,9	2,1	59,4
	Mayores de 55	48,9	5,6	17,2	7,4	,6	58,8
Zonas	Norte	43,0	7,3	12,7	10,4	2,8	29,3
	Pamplona	44,6	8,8	19,6	14,2	2,5	52,2
	Zona media	26,3		19,5	17,9	3,3	44,9
	Ribera	39,1	7,5	25,7	14,7	7,5	50,0
Ocupación	Cualificados	41,1	6,9	18,5	12,0	2,6	50,1
	No cualificados	41,2	7,3	24,5	15,4	10,0	45,7
Ramas de actividad	Agricultura, silvicultura y pesca	52,4	7,0	17,0	14,9	9,9	51,4
	Industria	29,6	5,5	8,9	11,6	3,3	46,1
	Construcción	42,0	14,8	21,4	11,5	5,7	45,8
	Servicios A Comercio y hostelería	43,8	6,9	22,0	12,7	3,3	50,6
Total		41,1	6,9	19,3	12,5	3,6	49,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

Tabla 12. Proporción de personas que han mejorado en diferentes dimensiones de la calidad del empleo según características demográficas básicas y características del empleo.

		Salario	Estabilidad	Duración	Distribución	Adaptación	Carga
Sexo	Mujer	21,0	14,5	18,8	12,5	5,6	19,9
	Hombre	28,0	16,6	15,9	14,6	6,9	25,9
Nivel de estudios	Enseñanza obligatoria o menos	21,1	13,1	16,4	14,3	8,7	24,2
	Secundaria postobligatoria	25,9	14,9	16,3	12,9	7,1	22,9
	Enseñanza superior (FPII, Enseñanzas universitarias)	26,1	17,2	17,9	13,9	4,8	22,9
Edad	16-34	41,7	36,3	28,9	24,1	12,5	35,3
	35-44	23,9	12,9	17,2	11,5	5,0	20,4
	45-54	16,5	6,3	10,1	8,5	4,0	16,8
	Mayores de 55	14,7	4,9	11,0	10,7	3,0	20,9
Zonas	Norte	25,5	20,8	15,6	15,5	6,2	39,6
	Pamplona	28,8	17,9	17,4	15,5	6,6	23,1
	Zona media	15,5	12,4	11,2	9,0	3,0	18,5
	Ribera	29,2	16,5	24,0	19,0	15,1	24,7
Ocupación	Cualificados	25,0	15,7	17,7	13,9	6,7	23,7
	No cualificados	23,9	15,5	13,8	12,5	3,9	20,0
Ramas de actividad	Agricultura, silvicultura y pesca	25,7	10,5	10,5	15,3		20,0
	Industria	26,4	11,0	15,3	13,2	2,5	23,4
	Construcción	27,1	16,1	18,7	17,4	8,9	36,6
	Servicios A Comercio y hostelería	24,3	17,0	17,8	13,6	7,4	22,6
Total		24,8	15,7	17,2	13,7	6,3	23,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

5.3. ¿Hacia dónde avanza la población ocupada en Navarra?

En este apartado pretendemos profundizar en las ya identificadas transformaciones en el empleo, por un lado, identificando los puntos de origen y de destino de las mismas y, por otro lado, situando los itinerarios laborales en relación con la valoración que las propias personas afectadas hacen sobre las mismas. **Cabe mencionar aquí, que los análisis de este apartado en relación con los itinerarios laborales, a excepción de las referencias a los trabajadores/as autónomas/as, recogen la información de aquellas personas que han experimentado bien cambios positivos o bien cambios negativos en términos de calidad del empleo.** Conviene recordar que dado el objeto de estudio, el diseño de la Encuesta no proporciona la información de la situación laboral anterior de la población encuestada que señala permanecer en la misma situación.

El modelo de empleo en España se encuentra caracterizado por una alta inseguridad contractual, tanto es así que este se ha constituido como uno de los principales mecanismos de ajuste de los costes laborales (Zugasti, 2013). Valga de ejemplo las altas tasas de temporalidad existentes en los momentos previos a la reforma laboral de 1997, que pretendió abordar esta cuestión (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, 2011).

Además, debemos reconocer que en las últimas décadas hemos asistido a una creciente flexibilidad del empleo que ha ido paralela a la diversificación de las modalidades contractuales. Tanto es así que tal y como señala Zugasti (2013) "dicho proceso de flexibilización ha redundado en una tendencia real a la eventualidad laboral entendida en el sentido de sustitución progresiva del modelo del empleo estable-indefinido por la alternancia de periodos de empleo con contratos eventuales y periodos de paro. En este contexto, la problemática del paro adquiere una nueva dimensión".

A esta situación, ya vivida con anterioridad a 2007, debemos sumar los efectos de la última crisis del empleo que ha implicado una gran destrucción de puestos de trabajo. Sus efectos se concentraron en una primera fase del proceso en los puestos más precarios, los temporales, que fueron los primeros en desaparecer, llegando a producir incluso una reducción de las tasas de temporalidad, no precisamente por la mejora de la estabilidad sino más bien por la destrucción de empleos temporales. Sin embargo, con la prolongación de la crisis, asistimos también a una importante destrucción de puestos indefinidos.

Es por ello por lo que nos planteamos en este estudio otra pregunta clave, qué transformaciones se han producido en términos de estabilidad de la población encuestada que señala haber hecho frente a cambios significativos en esta cuestión.

En este marco, el análisis de transiciones nos muestra que **aproximadamente el 33,2% de la población encuestada que tenía un contrato indefinido y ha percibido un cambio en términos de estabilidad desde el año 2012, trabaja actualmente en la modalidad de contrato temporal.** Esto debe ser interpretado en un contexto marcado por la última reforma laboral que ha ampliado las posibilidades de uso de la contratación temporal y que ha hecho más inestable la contratación indefinida.

De ellas, como resultaba esperable, una muy amplia mayoría (83,4%) considera que ha empeorado en términos de estabilidad. **Esta representa una cifra que da cuenta de una amplia movilidad negativa desde estos tipos de contrato, que han sido tradicionalmente considerados como más estables y de mayor calidad.**

Podría argumentarse que la creciente flexibilidad ha derivado en una menor estabilidad de los contratos indefinidos y que los temporales pueden encadenarse dando lugar a relaciones laborales más largas de lo que sugieren los contratos. A pesar de ello, el tipo de contrato identifica un estatus reconocido formalmente que podríamos denominar estabilidad contractual o formal, y que tiene una influencia clara en el estatus de la persona trabajadora ya que da lugar a derechos distintos y tiene influencia en la protección del empleo (Laparra, 2006). La percepción subjetiva de la población encuestada ratifica este hecho. Debe tenerse en cuenta que el trabajo temporal resulta una opción poco o nada deseada entre la población encuestada. Tanto es así que el 80% de las personas encuestadas que se encuentran trabajando como temporales señalan que están empleadas en esta modalidad por no haber podido encontrar un empleo con contrato indefinido.

En contraste con la situación que acabamos de mencionar, el 57,2% de los/las trabajadores/as temporales que han percibido un cambio en términos de estabilidad han conseguido protagonizar trayectorias, valoradas además como positivas por el 98,2% de las personas que las protagonizan, desde la modalidad de contrato temporal a la de indefinido. Este es sin duda un indicador de movilidad laboral positiva en tiempos de crisis.

Sin embargo, reconociendo este elemento, debemos señalar también que las personas encuestadas representan, en cierta medida, un sector privilegiado de la población activa. Son personas que si bien han visto transformada su situación laboral en algún elemento, han conseguido permanecer ocupadas en

un periodo de debacle en el mercado laboral, con un aumento histórico del desempleo. El itinerario realizado por las personas que actualmente se encuentran excluidas del mercado de trabajo no ha recogido por la encuesta que nos ocupa ya que el interés en este caso era otro. Retomando el análisis, es un hecho contrastado que los contratos temporales han sido los más vulnerables a la destrucción de empleo. **Ello implica que el itinerario descendente de las personas contratadas como temporales, la transición al paro, no ha podido ser identificada. Solamente podemos registrar la mejora o el mantenimiento de este grupo desde el punto de vista contractual.** Cabe matizar además que las personas que han protagonizado itinerarios positivos desde la modalidad de contrato temporal representan un porcentaje muy minoritario de la población encuestada, el 6,18%.

Se observa también la importancia de un relevante colectivo de personas trabajadoras que, si bien señalan que han experimentado cambios en términos de estabilidad desde un punto de vista subjetivo, consiguen mantenerse en la modalidad de contrato indefinido. El 37,8% de las personas que tenían un contrato indefinido y han percibido un cambio en términos de estabilidad contractual se mantienen trabajando en esta modalidad. De ellas, el 59,8% considera que su situación ha mejorado. En estos casos es posible que el grado de inestabilidad general percibido por la sociedad tenga su reflejo en su valoración subjetiva dependiendo de la situación de su propia empresa. Mantienen su empleo con un contrato indefinido pero su percepción varía según las diferentes expectativas de su empresa, siendo conscientes que el hecho de tener un contrato indefinido no es una salvaguarda definitiva contra el desempleo.

Aún es más, podemos señalar que son preferentemente las personas que no han cambiado de empleo las que, por un lado, consiguen mantenerse contratadas bajo la modalidad de indefinido, si esta era su situación contractual anterior. El 80% de las personas que permanecen en el mismo empleo, han percibido un cambio en términos de estabilidad y estaban contratadas como indefinidas con anterioridad a 2012 permanecen ahora en dicha situación. Esta cifra se encuentra 57 puntos por encima a la registrada entre las personas que han cambiado de empleo.

Por otro lado, son las personas que no han cambiado de empleo quienes preferentemente consiguen protagonizar trayectorias positivas desde la modalidad de temporal a la de indefinido. El 80,6% de las personas que se empleaban bajo la modalidad de contrato temporal con anterioridad a 2012, han percibido un cambio en términos de estabilidad y no han cambiado de empleo se encuentran ahora contratadas con contratos indefinidos.

Los datos de los itinerarios laborales de las personas que han percibido cambios en la estabilidad redundan en la idea de que el cambio de empleo en los últimos años no parece haber sido una situación vinculada a la mejora del empleo sino que se relaciona con dinámicas de precarización desde el punto de vista contractual o con mayores dificultades para protagonizar itinerarios positivos.

Tabla 13. Transiciones en función de la modalidad contractual. Personas con algún cambio positivo o negativo en términos de estabilidad desde 2012.

		Indefinido	Temporal	Otros
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Indefinido	23,1	39,8	37,1
	Temporal	46,1	38,4	15,6
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Indefinido	80,1	14,1	5,7
	Temporal	80,6	19,4	
Total	Indefinido	37,8	33,2	29,0
	Temporal	57,2	32,2	10,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Tabla 14. Transiciones en función de la modalidad contractual y de la valoración subjetiva del cambio. Personas con algún cambio positivo o negativo en términos de estabilidad desde 2012.

			Peor	Mejor
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Indefinido	Indefinido	39,2	60,8
		Temporal	81,3	18,7
	Temporal	Indefinido	3,3	96,7
		Temporal	45,8	54,2
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Indefinido	Indefinido	41,0	59,0
		Temporal	100	
	Temporal	Indefinido		100
		Temporal	62,8	37,2
Total	Indefinido	Indefinido	40,2	59,8
		Temporal	83,4	16,6
	Temporal	Indefinido	1,8	98,2
		Temporal	49,1	50,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en la estabilidad producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido el año 2012.

Tabla 15. Motivos por los que la población encuestada tiene un contrato temporal.

Por no haber podido encontrar un empleo con contrato indefinido	79,8
Por no haber querido un empleo con contrato indefinido	13,7
Por otras razones	6,5
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Dado el aumento del trabajo por cuenta propia así como por sus especificidades se ha realizado un análisis específico de los/las trabajadores/as autónomos/as.

A este respecto cabe señalar que aproximadamente el 0,5% de la población encuestada, es decir de la población ocupada que ha experimentado alguna transformación en su empleo, son trabajadores/as autónomos que, después del año 2012, han pasado a ser asalariados/as. El bajo porcentaje de casos detectados, nos impide establecer conclusiones robustas en relación a la situación de este colectivo, pero sí podemos señalar que esta transición es valorada como positiva por más de la mitad del colectivo (58,1%). Para entender esta afirmación, es necesario matizar que la mayoría de quienes han pasado de ser autónomos/as a ser población asalariada se encuentran actualmente trabajando con contratos indefinidos. Aún es más, quienes han conseguido emplearse en esta modalidad la valoran como positiva. En contraste, la población encuestada que ha pasado del autoempleo a la temporalidad entiende que su situación actual ha empeorado o que es similar a la anterior.

Podemos afirmar que los itinerarios tendentes al descenso en términos contractuales, los itinerarios que derivan en una pérdida de seguridad contractual o un asentamiento en situaciones de inseguridad tienen una relación clara, si bien no directa, con el empeoramiento en otras cuestiones clave para entender la calidad del empleo, como puede ser el tipo de jornada o el salario. Tanto es así que estudios como el llevado a cabo por Zarpuz et al. (2015) señalan que “durante la crisis los asalariados con mejores condiciones laborales (indefinidos a tiempo completo) presentan una evolución salarial más favorable, mientras que los trabajadores más precarios (temporales con jornada parcial) han visto caer su salario”.

En este contexto, los cambios en relación a la jornada resultan frecuentes. **Tanto es así que aproximadamente el 36,5% de la población encuestada señala haber experimentado alguna modificación en relación a la duración de su jornada.**

Podemos observar una tendencia al mantenimiento de las jornadas completas. Aproximadamente un 66,5% de la población encuestada que se encontraba empleada en esta modalidad con anterioridad al año 2012 y ha percibido algún cambio en términos de duración de la jornada se mantienen trabajando en horario completo. Menos frecuente resulta el mantenimiento en las jornadas parciales (37,7%). Sin embargo, quienes se han mantenido ocupados en la modalidad de jornada parcial valoran, en su mayoría, que su situación ha empeorado. Esta es la percepción del 66,6% de quienes permanecen en la modalidad de jornada parcial.

Por otro lado, y a diferencia de lo que sucedía en relación al tipo de contrato, el cambio de empleo parece redundar, a priori, en unas mejores condiciones en la jornada de la población que señala haber experimentado transformaciones en este ítem. La proporción de personas que cambian de empleo y consiguen seguir trabajando a jornada completa es 8,4 puntos superior al registrado entre las personas que no cambian de empleo. Sin embargo, la lectura de las transiciones laborales en términos de jornada resulta complicada de valorar sin atender a la percepción de las personas encuestadas. Es entonces cuando la cuestión toma una luz diferente. El cambio de jornada completa a jornada parcial parece ser una opción no deseada por la mayoría de las personas que han cambiado de empleo. El 76,8% valora esta transición como negativa. En contraste, entre las personas que no han cambiado de empleo es mayoritaria la valoración de esta transformación como positiva, 56,9%.

A este respecto cabe señalar que, si bien el trabajar a jornada parcial no tiene porqué ser una situación necesariamente no deseada, las jornadas parciales involuntarias son las situaciones más frecuentes dentro de la amplia modalidad de las jornadas involuntarias en España. Estudios como los llevados a cabo por Carbonero et al (2011) señalan que en España en 2010, los contratos parciales involuntarios suponían el 91,5% del total de jornadas parciales. Aún es más, en los últimos años hemos asistido también, de la mano de la precarización de las condiciones del empleo, a un importante aumento de la parcialidad. Los niveles de contratos parciales de nuestros entornos más próximos se encuentran sistemáticamente por debajo de los niveles de parcialidad de países europeos como Reino Unido, Francia o Dinamarca. La opción por la jornada parcial se muestra más

atractiva en países con salarios más altos no siendo una opción atractiva en países con salarios bajos (Carbonero et al. 2011).

Tal y como se ha mostrado en el capítulo anterior, en el caso de Navarra, el porcentaje de población ocupada en jornada parcial ha pasado del 12,2% en 2008 (IIIT) al 17,9% en 2015 (IIIT). En términos absolutos la población ocupada con jornadas parciales ha crecido en 11.500 personas, un 31,7%.

En esta línea, el análisis realizado viene a constatar que el 70,8% de la población encuestada que trabaja a jornada parcial lo hace por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Asimismo, el 22,5% señala que se encuentra trabajando en esta modalidad porque debe realizar tareas de cuidados.

Tabla 16. Transiciones en función del tipo de jornada. Personas con algún cambio positivo o negativo en la duración de la jornada desde 2012.

		Jornada completa	Jornada parcial
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Jornada completa	71,3	28,7
	Jornada parcial	68,4	31,6
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Jornada completa	62,9	37,1
	Jornada parcial	55,8	44,2
Total	Jornada completa	66,5	33,5
	Jornada parcial	62,3	37,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Tabla 17. Transiciones en función del tipo de jornada y la valoración subjetiva del cambio. Personas con algún cambio positivo o negativo en la duración de la jornada desde 2012.

			Peor	Mejor
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Jornada completa	Jornada completa	28,9	71,1
		Jornada parcial	76,8	23,2
	Jornada parcial	Jornada completa	23,6	76,4
		Jornada parcial	67,3	32,7
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Jornada completa	Jornada completa	71,0	29,0
		Jornada parcial	43,1	56,9
	Jornada parcial	Jornada completa	9,5	90,5
		Jornada parcial	66,2	33,8
Total	Jornada completa	Jornada completa	51,6	48,4
		Jornada parcial	55,5	44,5
	Jornada parcial	Jornada completa	17,4	82,6
		Jornada parcial	66,6	33,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en la duración de la jornada a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

Tabla 18. Motivos por los que la población encuestada tiene un contrato temporal.

Seguir cursos de enseñanza o formación	2,3
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	22,5
Otras obligaciones familiares o personales	2,5
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	70,8
No querer un trabajo de jornada completa	8,6
Otros	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo

Nota: Opción de respuesta múltiple

Asimismo, para entender la situación actual del empleo es necesario hacer referencia a las tendencias de evolución en relación con los horarios anómalos. En la categoría de

horarios anómalos se ha incluido a aquellos empleos que implican horarios de noche, fines de semana o jornadas de trabajo desiguales, elementos todos ellos que pueden tener un claro impacto en la salud, en la conciliación laboral-familiar y en la vida cotidiana de las personas.

Con respecto a esta cuestión, resulta llamativo destacar el importante volumen de personas que con anterioridad al año 2012 se empleaban en horarios "convencionales" y que desarrollan actualmente su labor en horarios anómalos, el 51,4%. El 79,9% de la población que ha protagonizado este itinerario lo valora como negativo.

Frente a esta tendencia, destacamos que aproximadamente el 28% de la población encuestada que trabajaba en horarios anómalos en 2012 ha conseguido protagonizar trayectorias, en principio, positivas hacia una distribución de horarios más compatible con la conciliación familiar o con un menor impacto negativo en la salud de las personas. El 73,6% de las personas que han protagonizado este itinerario lo valoran como positivo.

De esta manera, queda claro que la relación entre quienes han conseguido salir de estos horarios anómalos y quienes han salido de ellos muestra una lectura negativa en términos de calidad del empleo. Resulta más frecuente protagonizar trayectorias descendentes hacia este tipo de situaciones que abandonarlas cuando se cae en ellas.

Tabla 19. Transiciones en función de la distribución de los horarios. Personas con algún cambio positivo o negativo en la distribución de los horarios desde 2012.

		Horarios anómalos	No se detectan horarios anómalos
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Horarios anómalos	74,3	25,7
	No se detectan horarios anómalos	59,1	40,9
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Horarios anómalos	67,8	32,2
	No se detectan horarios anómalos	37,7	62,3
Total	Horarios anómalos	71,8	28,2
	No se detectan horarios anómalos	51,4	48,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo

Tabla 20. Transiciones en función de la distribución de los horarios y la valoración subjetiva del cambio. Personas con algún cambio positivo o negativo en la distribución de los horarios desde 2012.

			Peor	Mejor
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Horarios anómalos	Horarios anómalos	32,9	67,1
		No se detectan horarios anómalos	23,7	76,3
	No se detectan horarios anómalos	Horarios anómalos	72,6	27,4
		No se detectan horarios anómalos	48,5	51,5
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Horarios anómalos	Horarios anómalos	61,4	38,6
		No se detectan horarios anómalos	30,0	70,0
	No se detectan horarios anómalos	Horarios anómalos	100,0	
		No se detectan horarios anómalos	44,0	56,0
Total	Horarios anómalos	Horarios anómalos	43,2	56,8
		No se detectan horarios anómalos	26,4	73,6
	No se detectan horarios anómalos	Horarios anómalos	79,9	20,1
		No se detectan horarios anómalos	46,5	53,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en la distribución de los horarios a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

Asimismo, se observa un empeoramiento claro de las condiciones laborales en términos de la carga de trabajo. **Tanto es así que, como ha sido señalado, esta representa la transformación más frecuente. Afecta al 73% de las personas encuestadas.**

Estos cambios en la carga de trabajo se traducen tanto en reducciones del volumen de trabajo (27% de la población encuestada) como en aumentos del volumen de trabajo a realizar (25%). Resulta cuando menos llamativo que en el primero de los casos, el 53% de las personas valore el cambio como negativo y que en el segundo más del 70% entienda que ha supuesto un cambio a peor.

Cabe pensar que dichas percepciones deben ser explicadas atendiendo a los motivos que pueden causarlas. Una reducción de la carga de trabajo puede venir explicada por una reorganización con impactos positivos en el trabajador/a o también, entre otros motivos, por una bajada en el volumen de trabajo de la empresa, que puede ser vivida con ansiedad por parte de los/las trabajadores/as. Lo mismo pasa con los aumentos en el volumen de trabajo. Resultan frecuentes los discursos de trabajadores/as en los que se hace alusión a cómo los despidos de determinados trabajadores/as han supuesto un aumento de la carga de trabajo que no va acompañado de mejoras salariales. Tanto es así que el 34,8% de las personas encuestadas que han percibido cambios en términos de carga de trabajo señalan haber tenido que asumir nuevas tareas que antes realizaban

otras personas en puestos similares, un 12,2% señala tener que hacer frente a tareas que antes se realizan desde otros puestos y el 13,4% remarca que ahora realiza tareas que antes no se realizaban en su lugar de trabajo. Como cabía esperar, también estos cambios son valorados como negativos en la mayor parte de los casos (81,4%, 72% y 66,2% respectivamente).

Tabla 21. Transiciones en función de los tipos de cambio en la carga de trabajo y la valoración de los mismos. Personas con algún cambio positivo o negativo en la carga de trabajo desde 2012.

	Peor	Mejor	Total
Reducción del volumen de trabajo a realizar	53,0	47,0	27
Nuevas tareas que antes realizaban otras personas en puestos similares	81,4	18,6	34,8
Nuevas tareas que antes realizaban otras personas en puestos diferentes	72,0	28,0	12,2
Nuevas tareas que antes no se realizaban en mi lugar de trabajo	66,2	33,8	13,4
Cambios en las tareas (dejado unas y asumido otras)	47,6	52,4	22,5
Autónomo sin asalariados que tiene más trabajo	61,1	38,9	3,1
Aumento del volumen de trabajo que tiene que hacer	72,7	27,3	25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en la carga de trabajo producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

La salarial es una de las transformaciones más frecuentes. **2/3 de la población encuestada señala haber experimentado algún cambio significativo en términos salariales desde 2012.** Además, cabe destacar la importancia de las transformaciones negativas en este plano. El 32% de la población encuestada señala que su situación actual en términos salariales es peor y el 9,3% que es mucho peor.

Sin embargo, destaca también que aproximadamente el 54,2% de la población encuestada que antes de 2012 percibía un salario mensual inferior a los 1000 euros y que ha percibido un cambio en relación a esta cuestión, se mantiene en la misma franja de ingresos. Este resulta un dato relevante ya que pone de manifiesto las evidentes dificultades que experimenta la población que ocupa las posiciones bajas de la escala salarial para protagonizar itinerarios positivos desde el punto de vista salarial.

Estudios como los llevados a cabo por la Fundación FOESSA (2015) evidencian la importancia del fenómeno de los/las trabajadores/as pobres. Debemos señalar, sin

embargo, que una correcta aproximación a la situación de los/las trabajadores/as pobres implica necesariamente un análisis del salario por hora de trabajo, que no puede ser realizado a través de la fuente de datos que nos ocupa.

Tabla 22. Transiciones en función de los salarios Personas con algún cambio positivo o negativo en el salario desde 2012.

		Hasta 1.000 euros	De 1.001 a 1.500 Euros	Entre 1.501 y 2.500 Euros	Más de 2.500 Euros
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Hasta 1.000 euros	56,1	32,5	10,3	1,1
	De 1.001 a 1.500 Euros	56,9	23,2	20	
	Entre 1.501 y 2.500 Euros	15,1	24,9	52,5	7,5
	Más de 2.500 Euros		13,8	28,1	58,1
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Hasta 1.000 euros	51,4	31,5	17,1	
	De 1.001 a 1.500 Euros	41,5	43,2	13,9	1,4
	Entre 1.501 y 2.500 Euros	7,6	21,2	68,5	2,6
	Más de 2.500 Euros		1,6	38,4	60
Total	Hasta 1.000 euros	54,2	32,1	13,	0,7
	De 1.001 a 1.500 Euros	48,9	33,5	16,8	0,7
	Entre 1.501 y 2.500 Euros	9,3	22	65	3,7
	Más de 2.500 Euros		4	36,4	59,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

5.4. ¿Hay relación entre las transformaciones y la calidad del empleo?

Una vez analizadas las principales transiciones protagonizadas por la población encuestada, pasamos a analizar si existe una relación entre la calidad del empleo y los itinerarios positivos y negativos protagonizados por la población encuestada en Navarra. Cabe destacar de nuevo que, por el propio diseño de la encuesta, solamente podemos analizar las transiciones de la población encuestada cuando las personas señalan haber experimentado un cambio, ya sea a mejor o a peor.

Para ello en la tabla 23 se muestra la distribución de los empleos de las personas que han empeorado desde el punto de vista de la estabilidad, la duración de la jornada, la distribución de los horarios, la carga de trabajo, los salarios o la adaptación del puesto de trabajo a la cualificación desde 2012. Es decir, se muestra, por ejemplo, de cada 100 personas que señalan que su situación ha empeorado en términos de estabilidad, cuántas se emplean con contratos indefinidos y cuántas con temporales. Sin embargo, para

entender mejor la situación, se ha decidido calcular un coeficiente resultante de la división entre el porcentaje de personas que considera haber empeorado en un determinado aspecto y el porcentaje de personas que considera haber mejorado en ese mismo campo. Es decir, siguiendo con el mismo ejemplo, se ha dividido el porcentaje de personas empleadas con contratos temporales que señalan haber empeorado su situación en términos de estabilidad entre el porcentaje de personas empleadas con contratos temporales que señalan haber mejorado su situación en términos de estabilidad. Con ello se visualiza las diferencias en los itinerarios laborales en función de cuestiones clave como el tipo de contrato y se evitan las lecturas erróneas derivadas de la existencia de un contrato o tipo de jornada mayoritaria.

El análisis muestra, en primer lugar, que el año de contrato resulta clave para entender la situación en términos de estabilidad. El 92,2% de las personas que señalan haber mejorado en términos de estabilidad firmaron su contrato en el año 2007 o posteriormente, 7 puntos más que la registrada entre quienes señalan haber empeorado. Esto es aplicable también a la duración de la jornada de trabajo, la distribución de los horarios, la carga de trabajo, la adaptación del puesto de trabajo a la cualificación o los salarios. **Hay una mayor proporción de contratos firmados desde 2007 entre la población que señala haber mejorado.**

Cabe matizar que, como hemos señalado, en cierta medida estamos analizando un sector de la población "privilegiado", que ha conseguido mantenerse ocupada en periodo de debacle en el mercado de trabajo. Aún es más, debemos señalar que la permanencia en el mercado de trabajo suele redundar en una mejora de la situación laboral, especialmente en el caso de carreras laborales recién comenzadas, que pueden quedar reflejadas en tiempos de contrato reducidos.

Como contrapunto se observa que el 8% de las personas que percibieron cambios negativos en términos contractuales tienen contratos firmados entre 1960 y 1986. Esta proporción es 3 veces superior a la correspondiente a las personas con mejoras en términos de estabilidad y el mismo tiempo de contrato. Asimismo, y haciendo una lectura diferente de los datos, se observa que cuando las personas tienen un contrato de larga duración y experimentan un cambio, tienen a percibir con más frecuencia que dicho cambio ha implicado un empeoramiento de sus condiciones de trabajo que una mejora. El 68,9% de la población encuestada con contratos firmados entre 1960 percibe que su situación en términos de carga de trabajo ha empeorado frente al 15,3% que entiende que ha mejorado y al 15,8% que señala que se mantiene igual.

Podemos afirmar también que hay una mayor proporción de trabajadores/as temporales entre quienes perciben que su situación ha empeorado en términos de estabilidad contractual y de adaptación al puesto de trabajo. Así, el 57,2% de los/las trabajadores/as que han empeorado en términos de estabilidad son temporales, cifra que triplica a los que señalan haber mejorado y tienen este tipo de contratos. **En el resto de ítems analizados aparece una mayor proporción de contratos temporales entre la población que señala haber mejorado.**

Las diferencias en términos de jornada resultan llamativos si nos fijamos en la información relativa al salario. Así, destaca que el 29,2% de la población encuestada que percibe que su situación ha empeorado en este ítem tiene jornada parcial. Esta cifra triplica a la registrada entre la población encuestada que entiende que su situación ha mejorado. **Aún es más, los datos muestran claramente una mayor proporción de personas trabajando con jornadas parciales entre quienes perciben un empeoramiento de su situación en los diversos ítems analizados que entre quienes perciben una mejora en dichos campos.**

Asimismo, los datos destacan una importante acumulación de problemáticas entre las personas con salarios bajos. La proporción de personas con salarios bajos, inferiores a los 700 euros mensuales, que ha empeorado en términos de salariales, de adaptación del puesto de trabajo a la cualificación o de duración de la jornada multiplica por más de 3 a la proporción de personas con salarios similares que ha mejorado.

Los datos evidencian entonces una relación entre determinadas variables vinculadas a la precariedad laboral como la jornada parcial o los salarios bajos y el empeoramiento de la situación en el mercado de trabajo. Ello nos remite de nuevo a la importante cuestión de la vulnerabilidad de los trabajadores/as que ocupan posiciones de desventaja en el mercado de trabajo, necesariamente ligada al debate de la polarización del empleo. Sin embargo, la relación entre la temporalidad y el empeoramiento en términos de calidad no resulta tan evidente.

El encadenamiento de la temporalidad no sólo se ha reforzado legalmente a través de la reforma laboral sino que también en cierta forma se ha dado una mayor resignación e interiorización del "atrapamiento en la inestabilidad" como algo no tan adverso dado el alto nivel de desempleo. Son otros condicionantes los que quizás marcan en mayor medida la insatisfacción en el empleo como pueden ser, por ejemplo, los bajos salarios, el horario de trabajo, especialmente en aquellos casos en los que el horario no es fijo o está

sujeto a un sistema de turnos rotatorios, la carga del trabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esas peores condiciones suelen darse en una mayor proporción cuando se trata de empleos temporales. Es decir, se trata de un cúmulo de circunstancias entre las que se encuentra la inestabilidad contractual. A todo ello hay que sumar el hecho de que se mantienen ocupadas, circunstancia que en muchas ocasiones hace que la valoración sea más benévola.

Tabla 23. Distribución de los empleos de las personas que han empeorado o mejorado en el tipo de contrato, la jornada, el salario o la carga de trabajo desde 2012. (% vertical).

		Peor (A)					Mejor (B)					Coeficiente (A/B)							
		Estabilidad	Duración	Distribución	Carga	Salario	Adaptación	Estabilidad	Duración	Distribución	Carga	Salario	Adaptación	Estabilidad	Duración	Distribución	Carga	Salario	Adaptación
Año de contrato	De 1960 a 1986	8	6,5	1,6	10,9	9,7		2,6	5,4	4,2	5,2	2,6		3,1	1,2	0,4	2,1	3,7	
	De 1987 a 2006	6,8	31,1	25,7	50,3	45,4	10	5,2	20,5	16,8	21,3	19,3	2	1,3	1,5	1,5	2,4	2,4	5,0
	De 2007 a 2015	85,2	62,3	72,7	38,8	44,9	90	92,2	74,1	78,9	73,6	78	98	0,9	0,8	0,9	0,5	0,6	0,9
Regularidad	Contrato y alta en la SS	79,5	71,1	78,7	81,8	77,6	93,7	85,3	89,2	87,5	83,3	82,2	65,6	0,9	0,8	0,9	1,0	0,9	1,4
	Sin contrato pero cotiza a la SS				0,4	0,6													
	Actividad por cuenta propia regularizada	20,5	28,4	21,3	17,2	21,3	6,3	14,7	10,8	12,5	16,7	17	34,4	1,4	2,6	1,7	1,0	1,3	0,2
	No regularizada (sin contrato y sin SS)		0,6		0,6	0,5						0,8						0,6	
Situación/tipo de contrato	Indefinido	18,5	44,9	45,4	67,1	57,3	29	60,6	57,8	49,2	54	56,1	33,5	0,3	0,8	0,9	1,2	1,0	0,9
	Temporal	57,2	24,6	32	12,8	17,9	64,7	21,7	27,2	35,5	25,6	24,4	32,8	2,6	0,9	0,9	0,5	0,7	2,0
	Empresario con asalariados o trabajador independiente	24,3	28,7	22,7	18,9	23	6,3	14,8	11	12,5	18,5	16,9	33,7	1,6	2,6	1,8	1,0	1,4	0,2
	Otros		1,9		1,2	1,7		2,9	4	2,8	1,9	2,6		0,0	0,5	0,0	0,6	0,7	
Tipo de jornada	Jornada completa	72,1	56,3	75	82,4	70,8	67,3	80,1	73,1	78,2	81,7	91,2	82,3	0,9	0,8	1,0	1,0	0,8	0,8
	Jornada parcial	27,9	43,7	25	17,6	29,2	32,7	19,9	26,9	21,8	18,3	8,8	17,7	1,4	1,6	1,1	1,0	3,3	1,8
Tipo de horario	Horarios anómalos	49,2	69,4	72,6	55,6	53,5	41,1	61,8	51,2	56,7	63,3	67	65,4	0,8	1,4	1,3	0,9	0,8	0,6
	No se detectan horarios anómalos	50,8	30,6	27,4	44,4	46,5	58,9	38,2	48,8	43,3	36,7	33	34,6	1,3	0,6	0,6	1,2	1,4	1,7
Salario	Hasta 700 euros	25,9	25,7	21	9,3	17,4	26,5	9,6	7,1	7,4	10	5	7,5	2,7	3,6	2,8	0,9	3,5	3,5
	De 700 a 1500 Euros	46,3	43,3	49,3	39	38,9	63,6	53,1	55,5	59	50,4	48,3	55,4	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	1,1
	Entre 1501 y 2500 Euros	21,7	19,9	24,2	35,9	32,7	9,8	30,3	33,4	26,8	28,9	38,8	28,5	0,7	0,6	0,9	1,2	0,8	0,3
	Más de 2500 Euros	6,1	11	5,4	15,8	11		6,9	4	6,9	10,7	8	8,6	0,9	2,8	0,8	1,5	1,4	0,0
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo.

Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

6. ANÁLISIS DE CONTRASTE A TRAVÉS DE GRUPOS PERSONALIZADOS

6.1. Presentación

Al objeto de responder a los objetivos de naturaleza más cualitativa de la investigación, y para articular discursos que respondieran a la emergencia de nuevas situaciones y contextos del empleo, se optó por la realización de grupos personalizados, desde la práctica del denominado como grupo triangular. La utilización de los grupos personalizados, de los que existen referencias en la bibliografía de Jesús Ibáñez y Fernando Conde, se justifica aquí porque representan un espacio grupal de consenso, pero también porque mantienen presente el relato individual que aparece especialmente indicado para situaciones de discursos transicionales y emergentes (en este caso derivados del cambio generado por la crisis económica). El grupo socializado (focal o de discusión) no sería tan apropiado porque, en esta situación de tránsito en lo laboral, aportaría un exceso de discursos cristalizados y poca recepción de lo emergente.

El papel del moderador, en el grupo triangular, difiere de la distancia que adopta en otras dinámicas, por ejemplo en el grupo de discusión, como señala Jorge Ruiz⁴: "el moderador debe intervenir con mayor frecuencia y adoptar un papel provocador para propiciar la cohesión del grupo y la dinámica grupal. Esta moderación provocadora, si se permite la aparente contradicción, consiste básicamente en aludir en sus intervenciones a las características compartidas y a los intereses comunes de los participantes frente a otros grupos o colectivos ausentes en la reunión para, con ello, potenciar el sentimiento de pertenencia y la identificación con el grupo". Su actitud deviene más activa, pero no se integra como parte del grupo. Los participantes se seleccionan para cumplir un cierto papel de expertos implicados directamente con la realidad que se pretende investigar. La moderación se realiza mediante un guión de temas que responden a los objetivos de la investigación, aunque queda abierto a la incorporación de cuantas cuestiones se susciten en el debate y tengan relación con el ámbito del estudio.

Se realizaron dos sesiones de trabajo. Una primera con representantes de organizaciones empresariales y el SNE, y la segunda con profesionales que trabajan en entidades que tienen un contacto más próximo con el sector laboral. Ambas

⁴.- Ruiz Ruiz, Jorge, El grupo triangular: reflexiones metodológicas en torno a dos experiencias de investigación. EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, vol. 2012, núm. 24, julio-diciembre, 2012, pp. 141-162. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología España.

sesiones fueron grabadas en soporte digital y transcritas en su literalidad. Finalmente se ha aplicado a los textos un análisis de contenido.

Agradecer a las entidades y organizaciones⁵ que han participado en los grupos de trabajo realizados sus aportaciones reflexivas, y por ayudarnos en el camino de elaborar propuestas de intervención tendentes a la mejora del empleo en Navarra.

6.2. Referentes de contexto

Cómo abordar el inicio de una sesión de grupo dentro de una investigación de naturaleza cualitativa no es cuestión baladí. Los grupos personalizados requieren de una estrategia provocativa del habla más directa que otros modelos grupales para que los objetivos de la investigación se desarrollen desde un relato de mayor profundidad discursiva. En esta idea, se puso a ambos grupos en la senda de conversar sobre los cambios que se habían producido en el mercado de trabajo durante estos últimos años. Este enfoque mediato resultó adecuado, y propició que los diferentes objetivos específicos de la investigación se fueran encadenando, de una manera natural, a lo largo de la dinámica de ambos grupos.

En el discurso grupal se mantiene, de manera transversal en ambas dinámicas, la idea de que la crisis económica ha tenido un efecto determinante en la progresiva precariedad del empleo en la que se ha visto sumida la escena laboral de Navarra. El período comprendido entre los años de 2008 a 2013 se identifica como el espacio de mayor pérdida de calidad contractual y de número de puestos de trabajo en la Comunidad Foral. Un lustro caracterizado por el cierre de empresas y que se muestra como más persistente en el ámbito industrial y el constructivo; un proceso que habría afectado, en mayor medida, a la pequeña y mediana empresa. Una parte notable de las empresas que habrían superado este proceso crítico, lo habrían realizado a costa de la promoción de expedientes de regulación de empleo, los conocidos como ERE. Proceso de destrucción de empleo que, en alguna medida, habría comenzado a detenerse, al menos desde una perspectiva de reclamaciones judiciales, a partir del año de 2014. A la par, se notaría una incidencia a la baja en las cantidades económicas destinadas a prestaciones por desempleo de las administraciones públicas.

El presente año de 2015 supone una cierta recuperación del número de contratos; si bien, existe unanimidad discursiva en ambos grupos en la idea de que ha disminuido ostensiblemente la calidad del empleo existente. Principalmente porque se denota un aumento de la temporalidad, de los contratos por horas, de la rotación, de los salarios más bajos, de horas extras encubiertas, o de la mayor

⁵.- Las entidades y organizaciones participantes han sido: AJE, ANEL, Asesoría Jurídica de CC.OO, CEN, Fundación ADECCO, GAZTELAN, SNE.

carga de trabajo en cada jornada. Sirva como ejemplo el dato de que los números de contratos que se realizan a través de ETT, en la actualidad, se ubiquen en cifras similares a las existentes en el año de 2008. Este modelo de contratación resulta más cómodo para la empresa, evita las relaciones y posibles conflictos con las organizaciones sindicales, simplifica el despido y facilita el despido y la reposición de trabajadores cuando la empresa lo desee.

- Las empresas siguen contraídas todavía. Han hecho ese ajuste de personal, las personas que están trabajando están trabajando, no vamos a decir por encima del cien por cien, pero soportando mucha carga de trabajo, sacando el trabajo que antes hacían entre más personas.
- Prefieren que sus trabajadores hagan horas extras a contratar personal eventual, ni siquiera ETT.

Grupo 1.

Existe un cierto consenso grupal en la idea de que la crisis económica ha servido, en no pocas empresas, para realizar importantes ajustes de personal que, en muchas ocasiones, eran mayores que las necesidades objetivas de plantilla para mantener los niveles de producción aún existentes. Cuando se ha comenzado a recuperar parte de la producción en la empresa, se ha hecho frente a estos picos de trabajo a costa de aumentar, de manera significada, la carga de trabajo de las reducidas plantillas existentes, o mediante encubrir las horas extras realizadas, y/o de no abonarlas. Existiría un cierto miedo a contratar directamente nuevos trabajadores y trabajadoras a partir de la experiencia traumática de los despidos de estos últimos años. Desde ahí, se entiende este crecimiento de la contratación a través de las ETT o la progresiva presencia en las fábricas de personal autónomo, que viene a cumplir la figura del denominado "falso autónomo". Profesionales que tienen una flexibilidad general del cien por cien, y una disponibilidad laboral durante las veinticuatro horas y todos los días de la semana y año.

Las empresas toman cautelas no sólo en la contratación, sino también, en la adquisición de patrimonio de inmuebles, por lo que se generaliza el alquiler de las instalaciones productivas. Se buscan estructuras adaptativas a los posibles cambios y oscilaciones de los encargos de producción. Esto explica que el inicio de una cierta recuperación económica, no tenga una manifestación específica en el descenso de los niveles de paro de la Comunidad Foral.

- Luego, a la hora de volver a recuperar esos puestos de trabajo, está surgiendo la tendencia de hacer colaboraciones, de contratar por proyectos, y de contratar autónomos.

- Falsos autónomos.

- Falsos autónomos, efectivamente, porque están claro que las empresas se han encontrado con las inversiones y con el tema de personal, como dos losas muy grandes que les llevó a pasarlo mejor, o peor, cuando llegó la crisis. Lo que no quieren, todo el mundo está alquilando ahora instalaciones, todas las empresas alquilan instalaciones y no las tienen en propiedad, y con el personal, cuanto menos plantilla tengas en nómina mejor...

Grupo 1.

La crisis habría afectado, como se ha comentado con anterioridad, en mayor medida a la pequeña y mediana empresa, más conocidas como PYMES, porque sus limitaciones para la inversión, la compra de materias primas para la producción, el acceso a líneas de crédito ventajosas, o el poder implicarse en procesos de internacionalización, resultan más complejas que en la gran empresa por su falta de estructura organizativa para implicarse en tales procesos.

En lo que respecta a la parte laboral el desempleo y la precariedad laboral afecta a todos los sectores, en especial, al colectivo femenino y a la juventud. Pero sin olvidar la complejidad que supone acceder al trabajo a mujeres con hijos e hijas que hayan sufrido violencia doméstica, a las personas de más edad, y al colectivo de discapacitados. Quienes quedan fuera de la escena laboral se encuentran con grandes dificultades para su reinserción laboral, para el acceso a la formación. o para optar a prestaciones sociales como la RIS. Las ofertas de trabajo existentes, en no pocas ocasiones, se refieren a contratos por horas que no alcanzan ni para hacer frente a las cargas familiares que se dejan de realizar. Trabajar para algunas personas les cuesta dinero, puesto que en ocasiones el salario a percibir es inferior a la RIS; no extrañe que en estas situaciones este tipo de empleo genere ciertas dudas en su aceptación.

- Los que mejor estaban, están mejor todavía que antes, quiero decir, a nivel de... y que las personas que han perdido el empleo y que tienen 50 años, o son madres de familia con hijos a cargo sin cónyuge, o son mujeres que han sufrido violencia de género, o hombres que han sufrido violencia doméstica también, personas con discapacidad, pues en esta situación lo tienen todavía más difícil

- La percepción que nosotras tenemos es la misma. Sí, sí. Y de momento al menos, con el caso de la RIS por ejemplo, con esas jornadas tan parciales que son igual dos horas, es decir, no interrumpe, sí que te complementa, no te resta y al final la RIS, o sea el encontrar un trabajo de ese tipo, es poco menos que un castigo para quien está cobrando la RIS, más que un premio, o un apoyo

- Sí, pues porque te tienes que guiar, pues bueno igual es en horario que ella recogía a los críos en el colegio para darles de comer; ya no les puede recoger, tiene que dejarlos en el comedor, y sin embargo, o sea casi le cuesta dinero el ir a trabajar.

Grupo 2.

Otro colectivo especialmente perjudicado por la crisis económica y el desempleo, ha sido la población inmigrada. Una parte notable de los hombres de este colectivo trabajaba en la construcción y ha sido uno de los sectores más castigados por el cierre de empresas. Por ello, las mujeres han tenido que hacer frente a esta situación y volver a ser el sustento de la unidad familiar, en situaciones que se remontan a hace quince años cuando llegaron de sus países de origen. El problema añadido es que ahora trabajar resulta más difícil por las carencias de empleo y porque ya tienen aquí a la mayoría de los miembros de sus familias. Esta situación

sería especialmente compleja para las mujeres africanas porque desconocen el idioma, y su incorporación al trabajo fuera del hogar deviene más reciente. La competencia ahora es mayor, incluso, en espacios donde hace unos años apenas había población autóctona empleada.

Las necesidades formativas que tiene este grupo de personas inmigrantes, sobre todo para obtener certificados de profesionalidad, estaría llevando a que algunas entidades aprovechen esta situación para ofertarles cursos que no implican el reconocimiento legal de su profesionalidad. Sería necesario que desde las administraciones se informe convenientemente a estos colectivos sobre el tema de la formación en general, y de las condiciones para obtener las certificaciones profesionales en particular.

- Las mujeres africanas no han salido de casa a trabajar. Reunión con el profesorado era con una de las hijas para que le hiciese de intérprete, al centro de salud lo mismo. Ahora se encuentran, después de diez años viviendo aquí, que tienen, primero empezar a aprender castellano y la urgencia es el conseguir un trabajo, porque en lo doméstico tienen esperanzas, porque siempre tienen alguna amiga o conocida que tiene alguna "horica", entonces para ellas es harto complicado.

- Luego hay que pensar que, por lo menos en el caso nuestro, en el noventa y nueve por cien de los casos siguen siendo mujeres inmigrantes. Claro ya no son recién venidas, son que llevan quince años aquí, pero vuelven a estar otra vez en la casilla de salida; vuelven a ser ellas las mantenedoras de la familia, como eran cuando vinieron, y en muchos casos la familia la tienen ya en casa, ya no la tienen allí...

Grupo 2

Un problema añadido que fue más notable en el periodo de 2011 a 2012, hacía referencia al colapso judicial que supuso estos años por la gran cantidad de juicios por despido y ERE que se suscitaron en Navarra, lo que derivó en que muchas familias pasaron situaciones de pobreza hasta que al menos un año más tarde salieron las sentencias. De ahí que, en la actualidad, muchas personas prefieran aceptar los despidos aunque no sean procedentes, incluso cuando la indemnización del despido sea superior a las costas procesales; todo ello, por evitar los costes personales y económicos que supone el litigar a largo plazo con la patronal. Esta situación de cautela implica una pérdida manifiesta de los derechos de las personas, a veces fundamento en el prejuicio de que quienes denuncian a la empresa luego serán penalizados en el mundo laboral. Una parte de las personas que trabajan en precario sufre una situación de "miedo" a quejarse, a reivindicar sus derechos, o las condiciones de seguridad laboral... porque siempre hay alguien en peores condiciones que cogería ese trabajo, y la empresa no tiene problemas para despedir. Con esta actitud aumenta la precariedad del empleo que deriva en las crecientes bolsas de pobreza existentes en Navarra. Pobreza que ahora llega, también, a quien trabaja.

-No tenemos todos los casos que una situación de necesidad debiera tener, ya sea porque las personas se acomodan a salvar los muebles y no molestar, no incomodar; ya sea porque, claro todo vale dinero, entonces en ocasiones es preferible perder un finiquito de trescientos euros, que no pone en riesgo un posible contrato posterior, entonces muchos trescientos son mucho dinero para esa empresa. Entonces hay gente que conscientemente, ya no por ignorancia, desiste de la reclamación de los derechos.

- Miedo a que "si yo me quejo de que tal pues no me van a renovar, o me van a despedir", y como hay tantísima gente que, entre comillas, parte de una situación de partida mejor que la mía, porque no es extranjera, porque es menor de 45 años, porque es hombre en vez de mujer, porque no tiene responsabilidades, encima de que tengo la suerte de que estoy trabajando, mejor si me quejo y pierdo todo lo que tengo, lo que tanto me ha costado alcanzar.

Grupo 2.

En el grupo de entidades que trabajan más directamente con personas que buscan un empleo se denuncia que, al existir solamente subvenciones para emplear a personas con discapacidad, las empresas buscan este tipo de contratos, pero con personas que apenas manifiesten esta condición. Se habla de una cierta discriminación encubierta. Esta actitud se daría, incluso, en algunos centros especiales de empleo cuyo universo de contratación son personas en situación de discapacidad. También se dice, en los grupos, que las condiciones de empleo en estos centros han sufrido severos recortes en la calidad y condiciones del trabajo.

- Pero aparte de que tenga certificado de discapacidad, que no se le note la discapacidad y que trabaje mucho, porque además, como hoy en día ha habido, con la reforma laboral, la modificación de las bonificaciones por la contratación y actualmente, de lo poco que se bonifica es el hecho de contratar a alguien con discapacidad, ya no sabes si la empresa que se está dirigiendo a ti, realmente está sensibilizada en dar una oportunidad a una persona con discapacidad, o lo único que está buscando es la bonificación. Es muy triste, pero es así.
... Y que un centro especial de empleo, que está bonificado al cien por cien, en la contratación de una persona con discapacidad, te diga que quiere contratar a alguien pero que no se le note la discapacidad que tenga, y que trabaje mucho, y que tal, o que no le derives a alguien con discapacidad intelectual, dices, o sea, cuando están recibiendo un máximo apoyo de la sociedad para poder hacer ese trabajo y atender a estas personas que están en una situación mucho más vulnerable.

Grupo2.

Esta dilatada situación de crisis económica ha traído consigo el aumento de personas que se encuentran en una situación de parados y paradas de larga duración, con más de tres años sin trabajar, para los que el reingreso en la escena laboral deviene cada vez más compleja. En muchos casos son personas que provienen de haber trabajado toda su vida en una única empresa y representan profesionales de contrastada experiencia, pero solo en un determinado puesto de trabajo. Personas que superan los cincuenta años de edad, y que carecen de los conocimientos informáticos para realizar, por ejemplo, búsquedas activas en portales de empleo. Aquí la labor de acompañamiento y de formación resulta

fundamental, aunque no siempre se realice desde las organizaciones en esta dirección. Otra cuestión, sobre la que ponen énfasis los grupos que trabajan directamente con este colectivo, hace referencia a que en una parte del colectivo se denota un aumento de los conflictos psicológicos, el deterioro físico y el aumento del consumo de sustancias tóxicas.

Las relaciones entre algunos clientes desempleados que acuden a asesorías laborales del espacio sindical se han vuelto, en los últimos años, más tensas, e incluso se han denotado situaciones conflictivas y de amenazas a los profesionales de la asesoría jurídica. Lo que sirve como indicador de las tensiones y presiones que soportan algunos trabajadores y trabajadoras.

- Hay una realidad, que tenemos a personas mayores de 45 años, 50, que saben trabajar y que son súper profesionales en su trabajo, pero que no saben hacer una búsqueda activa de empleo. Y chocas con una realidad, porque hoy en día, muchísimas entidades, empresas y demás, publican sus ofertas en portales de empleo.

-Físico y mental, o sea situaciones de alcoholismo... Nos parece, quienes estamos día a día en las entidades recibiendo a personas que entran por la puerta, o sea nos han llegado a entrar personas borrachas, a buscar trabajo, y es muy duro porque te sientas a hablar con ellos, ves de dónde venía y dónde está, y dices: como sociedad qué hemos dejado de hacer estos tres años...

Grupo 2.

Apuntar, finalmente, que como resultado de los cambios legales que se han operado a partir de la crisis, las bajadas generalizadas de salarios, y la pérdida de derechos y de calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras que tienen nuevos contratos se estarían manifestando, sobre todo en las grandes empresas, situaciones manifiestas de diferencias en la calidad del empleo y en los salarios entre las nuevas y las viejas plantillas, lo que genera una conflictividad latente entre los propios empleados.

6.3. Flexibilidad para tiempos de incertidumbre

Una de las cuestiones que suscita mayor consenso en los grupos, es la idea de que tras la crisis económica se ha producido un cierto deterioro psicológico, en una gran parte de las empresas, en especial entre aquellas que han sufrido traumáticos procesos de despido. Esta afcción de cierta desesperanza psicológica habría afectado tanto a la parte patronal, como a la laboral. En estos sectores encarar nuevos procesos de contratación devienen cautelosos, porque la mirada retrospectiva activa no pocos miedos y el horizonte de futuro, aunque tenga visos de mejora, proyecta un largo tránsito en la incertidumbre económica existente. No extrañe, entonces, que toda las organizaciones apuesten por un modelo de flexibilidad, tanto en lo estructural y organizativo, como de la mano de obra para

que permita responder a los “picos y valles” de una demanda que, cada vez más, se produce con menor antelación de pedido. Ni que decir tiene que la situación más problemática se produce en los valles porque no hay demanda de productos.

- Ha habido dos elementos: hay un elemento psicológico, (...) quien ha tenido que estar en un proceso de reestructuración, de despidos, contratar se lo va a pensar muchísimo, porque hasta que no se supere y se olvide eso, son procesos muy traumáticos (...). Y luego, por ejemplo en el sector del automóvil, las programaciones que recibían eran largas, tienes esta programación a seis meses, y ahora las programaciones te dicen con un mes de antelación y te lo cambian la semana anterior, entonces necesitas muchísima flexibilidad. Esto qué significa, que tienes que trabajar prácticamente contra pedido, y eso lo que conlleva es muchos “picos y valles”.

Grupo 1.

Esta idea de flexibilidad, prácticamente transversal a todos los estamentos de las empresas, conlleva no pocos problemas a la hora de la negociación colectiva con los comités de empresa y las organizaciones sindicales porque, además, raramente conlleva contraprestaciones para la parte laboral. Los recientes cambios en la legislación laboral posibilitan la creación de convenios colectivos de empresa, incluso, en empresas pequeñas. En estos convenios las condiciones laborales se negocian a la baja, igual sucede con los salarios. También se regula la distribución interna del trabajo. En las empresas pequeñas el negociador de la parte laboral no suele ser un sindicato, sino un trabajador que, en ocasiones, resulta ser un familiar de la dirección o de la propiedad.

En no pocos espacios productivos la idea de flexibilidad remite a que tras la reducción de plantillas cuando existen mayores necesidades productivas, los picos comentados, se aumenta la carga de trabajo al personal contratado existente. Se constata que en algunas empresas las cotas productivas son similares a periodos anteriores a la crisis económica, a pesar de que el volumen de las plantillas sea ostensiblemente inferior. Lo que supone una sobrecarga para los actuales trabajadores y trabajadoras. No se descarta, en el grupo de organizaciones empresariales, que en algunas empresas las plantillas estuvieran quizás antaño sobredimensionadas. El siguiente verbatim da cumplida cuenta de esta apreciación.

- Yo creo que el problema es que tenían demasiados recursos, porque ahora con menos se produce más. Por poner un ejemplo, en (...), no hace tanto, había quinientos y pico trabajadores, ahora están doscientos y poco, menos de la mitad, y la producción pues es bastante mayor que cuando estaban quinientos y pico.

Grupo 1.

La inclusión de las nuevas tecnologías aplicadas de forma sistemática a los procesos productivos estaría facilitando, de una manera importante, el desarrollo de esta filosofía de flexibilidad; en la medida que la producción se puede ajustar a la demanda existente, sin que directamente requiera de cambios en las plantillas laborales. En otro orden de cosas, para el manejo de esta nueva tecnología existirá

en el mercado mano de obra especializada, sobre todo proveniente de un sector juvenil altamente cualificado. Jóvenes bien formados que al no incorporarse al mercado de trabajo, suponen una progresiva pérdida de talento para la sociedad de Navarra.

Al hilo de la discusión sobre el talento juvenil, se introduce una reflexión sociológica que tiene que ver con un cambio generacional respecto al imaginario que el trabajo cumple en las nuevas generaciones. Históricamente el trabajo se habría colocado en el centro de la actividad de las personas adultas y, en general, existiría un deseo generalizado de estabilidad y de cierta fidelidad a la misma empresa, siempre que no hubiera situaciones de crack económico o conflictos internos. En el entender de nuestros interlocutores, los jóvenes trabajadores y trabajadoras presentan otra escala de valores, donde las relaciones personales y familiares, o el espacio de ocio, se antepone al trabajo, sin que ello suponga que reconozcan que un buen empleo sea determinante para satisfacer el resto de deseos. Tampoco supone un valor trascendente el permanecer en una misma empresa toda la vida laboral, por ello, la fidelidad laboral no supone un valor como antaño lo era. No es menos cierto que el mercado actual del trabajo tampoco se caracteriza por la creación de puestos de trabajo estables.

Las condiciones económicas de las que han disfrutado la juventud actual (al menos hasta la crisis económica), la facilidad al acceso de la formación universitaria, al disfrute del ocio y el consumo, pueden explicar ese "gap" generacional que algunos denominan como falta de "ambición". La alternativa del emprendimiento, como creación de un estilo propio de empresa y de trabajo, tampoco aparece como un valor arraigado en las nuevas generaciones. Cuando a los jóvenes se les contrata para puestos de trabajo que suponen una menor cualificación profesional a la que ostentan, supone un hándicap para su continuo laboral en esa empresa.

- A día de hoy, (...) el trabajo está al mismo nivel que otra serie de, o sea hay gente que está dispuesta a no ocupar un puesto de trabajo por hacer otra de sus aficiones. Unas pueden ser formarse, otra puede ser viajar, otra puede ser lo que sea.

- El perfil de la gente joven que se está incorporando, tiene un posicionamiento frente al empleo totalmente diferente a lo que hasta ahora, o hasta hace pocos años, veníamos... La gente joven ahora no valora, la gente joven, los actuales, los que se tienen que incorporar al mercado de trabajo no valora el empleo, el tener un empleo con unas condiciones, como se ha valorado antes. Quizá porque son de una generación que les ha tocado vivir, no han tenido necesidad, no han tenido tampoco, en casa la educación, cultura, por lo menos es lo que nos transmite la gente que está formando y tal, lo que se está encontrando.

- No se genera empleo y encima no tienes interés, quien tiene que ocupar los puestos que se crean, tampoco tiene interés en ocuparlo y en permanecer en él, pues es otro gap, otra dificultad ahí... porque aunque es una palabra

penalizada, es que tiene que haber ambición en gente de 25 años.

Grupo 1.

Inciendo en el tema de la formación universitaria se plantea una mayor relación entre el mundo de la empresa y las universidades, tendente a que se formen nuevos perfiles profesionales que tendrían una mayor receptividad en el actual mercado laboral. En concreto se habla de la necesidad de formar profesionales con habilidades sociales y una cierta capacidad de trabajo polivalente, superando el modelo de especialidad profesional actualmente existente. Incluso se cita específicamente la necesidad de formar jóvenes preparados para abrir nuevos mercados y moverse en los entornos de las promociones de artículos en el entorno internacional. Además, se apunta que las posibilidades de mayor empleo en Navarra se encuentran en la escena de la pequeña y de la mediana empresa que, en la mayoría de las ocasiones, carecen de medios para formar a sus propios trabajadores y trabajadoras. Y aquí se hace referencia explícita al modelo formativo que desarrolla la universidad de Mondragón. La formación, a cargo de las propias empresas, se habría diluido durante el periodo de crisis económica, y continuaría perseverando su consideración más como un coste que como un activo de inversión a futuro.

Ahondando en la incidencia de la crisis desde los parámetros de análisis generacional, las personas que se encuentran en la banda central de edades de la población activa, la ubicada entre los treinta y cinco y los cincuenta años, serían las más perjudicadas por esta contracción de las empresas y por las reestructuraciones de plantillas que ha provocado la crisis económica. En no pocos casos, el despido habría afectado a los dos componentes de la pareja, y en situaciones de paro dilatado sería este colectivo el que sufriría, en mayor medida, la falta de coberturas y de ayuda económica una vez agotadas las prestaciones de desempleo. Las políticas de formación y de empleo estarían más dirigidas a las personas más jóvenes, y las prestaciones económicas al colectivo de más edad. Las empresas buscan trabajadores y trabajadoras experimentados, con formación en idiomas y con un perfil de edad inferior a los treinta años, lo que margina del mercado, aún más, al colectivo de edades intermedias.

Esta filosofía reiterada de flexibilidad permitiría, siempre según nuestros interlocutores grupales, gestionar los venideros escenarios de incertidumbre económica que se prevén para los próximos años. La crisis económica ha traído consigo la reestructuración del mundo empresarial y laboral, para el que no se prevé un regreso hacia los modelos anteriores a la crisis. Se requiere a futuro estructuras flexibles con las que poder hacer frente a la caída generalizada de los precios de los productos, la estrechez de los márgenes comerciales, y un mercado global en una situación de elevada competencia internacional.

Esta filosofía que impone un nuevo modelo de gestión empresarial, no siempre resulta aceptada, sobre todo en las pequeñas empresas, porque les falta una estructura de gestión que les permita adaptarse a las nuevas situaciones económicas y de mercado. Se hace necesario a futuro trabajar desde perspectivas que propicien más la eficacia productiva que los meros ajustes de costes. Los procesos de internacionalización provocan, en no pocos casos y de una manera natural, los cambios y ajustes a las nuevas necesidades y tendencias de los mercados. Indudablemente, esta nueva actitud de flexibilidad y de cambios en los estilos productivos requiere de diferente enfoque en las relaciones laborales y sindicales.

- Tiene relación, existe una relación causa-efecto, es la internacionalización. No sólo por acceder a los mercados sino, un poco lo que hemos visto, empresas de nuestra asociación que han empezado a trabajar en mercados exteriores, cambian radicalmente, la empresa cambia radicalmente. Te obliga a trabajar en otros parámetros, la filosofía, la cultura; te pone en una posición totalmente diferente. Me parece que eso ayuda muchísimo a la competitividad de las empresas, y a la mentalidad de la gente, no solo la incidencia en las ventas.

Grupo 1.

En esta idea de la flexibilidad se plantea en los grupos la aparición de un nuevo actor que desde la perspectiva de la flexibilidad aporta diferentes recursos a las empresas, pero que objetivamente suponen un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras empleados en estas empresas. Nos referimos a las denominadas como empresas de "multiservicios". Empresas que suministran personal de diferentes especialidades como: administrativos y contables, jardinería, limpieza, seguridad, o cualquier otro tipo de operarios que las empresas necesitan de manera puntual. En realidad es una nueva forma de externalización del trabajo que evita que la empresa tenga que realizar contratos y, además, carece de responsabilidades sobre estos empleados externos. Los trabajadores y trabajadoras de las empresas de multiservicios están sujetos a un convenio colectivo propio, y a unos sueldos que suponen condiciones laborales y económicas más bajas que las existentes en la mayoría de los convenios de las profesiones que desarrollan. En muchos casos, supone falsos autónomos que trabajan a través de empresas mediadoras, con lo que la precariedad de estos peculiares autónomos deviene aún mayor. Entre las ETT y las empresas de multiservicios se reducen aún más los contratos eventuales directos.

- Multiservicios son empresas que ofrecen a los clientes servicios íntegros, o sea, lo mismo trabajadores en cadenas para servir la logística, la típica logística, como ofrecen servicios de limpieza, como ofrecen organización de eventos dentro de las empresas, azafatas, etc., hasta catering... multiservicios que ves las empresas, servicios auxiliares que se llaman de las empresas, ofrecen en franja todos los servicios que una empresa puede necesitar, con lo cual se cargan toda la negociación colectiva, porque afectan al convenio del metal, afectan al convenio de limpiezas, al de oficinas y despachos.

Otra cuestión que afecta directamente a la precariedad laboral es el aumento, en estos últimos años, de la rotación de contratos. Sí bien, tradicionalmente ha sido el sector de la hostelería y el comercio el que mayor nivel de rotación presentaba, en la actualidad empieza a hacerse presente, también, en el ámbito industrial; por contra, la agricultura resulta ser el sector productivo con menor rotación contractual. Según los datos del año 2014 en el sector servicios había 1.840 personas con más de quince contratos en un año, mientras que, en ese mismo año, en la industria había 1.128 personas que superaban la cifra de quince contrataciones anuales. Estos datos son significativos de la compleja situación contractual y laboral por la que pasan no pocos trabajadores y trabajadoras en los últimos años en nuestra Comunidad. Este dato del sector industrial denota cómo la pérdida de calidad del trabajo ha afectado a un sector que históricamente mantenía las mejores condiciones de empleo en esta Comunidad.

Como consecuencia de la crisis económica y de la precariedad laboral y del desempleo que ha generado, se manifiesta un claro consenso, en ambos grupos, en la idea de que esta situación ha posibilitado el aumento de la economía sumergida. Economía sumergida que se ha hecho más ostensible en sectores como la construcción, la limpieza o el cuidado de personas. En el sector del transporte, tanto en el nacional como internacional, las condiciones de trabajo serían extremas; próximas a la economía sumergida y con la figura del falso autónomo en auge.

- Hemos llegado a oír casos de empresas que alquilan a los conductores las cabinas del camión, o sea les cobran por dormir en las cabinas que portan. Hay unas situaciones tremendas.
- Ya. Eso sí que se ha deteriorado cantidad.

Grupo 2.

Dentro de este marco general de empeoramiento manifiesto de las condiciones de trabajo y salariales que se ha impuesto en la nueva situación económica, y si bien es notable la pérdida salarial progresiva que se ha producido entre los trabajadores y trabajadoras, no ha afectado de igual manera a los estratos directivos, ya que, los niveles salariales se han mantenido o incluso se han incrementado. Mención aparte sería necesario realizar respecto a lo sucedido en las empresas de corte cooperativo; en estos centros la regulación salarial a la baja habría sido equitativa en todos los estamentos.

Las sucesivas reformas laborales acaecidas en los últimos años, habrían servido más para intentar frenar la destrucción de empresas que para detener la importante pérdida de empleo. El abaratamiento del despido ha tenido una incidencia directa sobre saneamiento de las plantillas, y tal y como se ha comentado con anterioridad incluso se habría realizado por encima de las necesidades objetivas de ajuste. Tras estas importantes políticas de despido

acontecidas en épocas recientes, no ha habido un repunte ostensible de nuevas contrataciones en las empresas. La reforma laboral tampoco ha contemplado las diferencias existentes entre la pequeña y la gran empresa, y ha creado una normativa contractual igual para todas ellas, lo que ha perjudicado en mayor medida a la pequeña y mediana empresa. Además, en las grandes empresas la existencia de comités y de una mayor presencia sindical ha podido, en ocasiones, actuar como un cierto límite a los despidos y al empeoramiento drástico de las condiciones salariales y de empleo.

La reforma de la ley concursal tampoco ha tenido efectos positivos en la idea de ayudar al mantenimiento de las empresas en el mercado, porque en la mayoría de las ocasiones ha supuesto su desaparición. Esta inestabilidad jurídica y las constantes reformas laborales no ayudarían, tampoco, a crear un clima de estabilidad que favorezca la creación de empleo.

- Y luego para la generación de empleo también, de inestabilidad jurídica que hay, legislativa, en este país, eso no ayuda nada. Estamos cambiando las normas del juego cada dos por tres, o sea hace falta urgente una estabilidad y una seguridad jurídica.

Grupo 1.

La búsqueda de la rentabilidad a corto plazo en las empresas y esta política general que tiene como base la flexibilidad, ahuyentan el talento y se posiciona en contra de la fidelización del trabajador y trabajadora en el ideario de la empresa. La creciente lejanía de la empresa para apoyar a las plantillas en las situaciones personales y familiares complejas, no facilita el surgimiento de un clima colaborativo que algunos teóricos propugnan como alternativa para hacer frente conjunto a la crisis.

6.1. En la senda de las propuestas

Para finalizar las dinámicas grupales y en lo referente a los cambios operados durante los últimos años respecto a las condiciones laborales se planteó, en la senda final de las dinámicas grupales, trabajar sobre posibles propuestas para mejorar la calidad del empleo en Navarra. Algunas de las propuestas se mueven en el marco contextual de lo económico y político y hacen referencia a escenarios macro, sin embargo, algunas se ciñen a planteamientos más concretos y a políticas más cercanas. En este apartado damos cuenta de ambas perspectivas.

Sería necesaria, en primera instancia, consolidar el repunte económico que parece se atisba durante los últimos meses, y que empieza a manifestar una ligera incidencia sobre la contratación aunque sea precaria, pero a la par sería necesaria la reactivación del consumo que funcionaría como un verdadero motor de la economía productiva. También, se plantea la activación de créditos y de líneas

financieras para la pequeña y la mediana empresa y avales para la incentivación de nuevos emprendedores y emprendedoras lo que requeriría, además, un mayor compromiso sobre todo en la asunción de riesgos que pudieran ser compartidos por los propios emprendedores/as, las entidades bancarias y la administración pública.

Aunque la flexibilidad ha venido para quedarse, potenciar la seguridad del empleo reportará el aumento de la calidad productiva y de la fidelización de las plantillas laborales. Ayudará a caminar hacia un modelo necesariamente colaborativo que mejore, a futuro, el posicionamiento de las empresas de Navarra. Ello implica, a su vez, cambios legales que mejoren los derechos, la seguridad, la conciliación familiar, la dignidad y calidad del trabajo. Hay que repensar los marcos contractuales actualmente existentes.

Se plantea fomentar un nuevo discurso en el marco empresarial tendente a implantar la responsabilidad social, pero en el ámbito interior de la propia empresa con sus trabajadores y trabajadoras y ver a los trabajadores y trabajadoras como un "activo" y no como un lastre. Volver a un cierto estilo humanista de gestión de las empresas y que se había perdido en la vorágine de la crisis.

- A mí me parece que tenemos que tender a trabajar más, en el ámbito de las empresas, la responsabilidad social. La responsabilidad social empresarial, pero con mis propios trabajadores, no con mi grupo de interés que sea el proveedor, el cliente, o el Gobierno de Navarra porque luego me pone un sello y me reconoce. No, con mis trabajadores que son la raíz de esta empresa, porque sin ellos no estaríamos en activo, el mayor activo que tengo.

Grupo 2

Contemplando las peculiaridades empresariales de Navarra y el peso específico que soportan las pequeñas y medianas empresas, las denominadas como PYMES, sería necesario por parte la Administración una política decidida de apoyo y fortalecimiento de estas empresas para que puedan aumentar su volumen de trabajo y, en esa misma línea, la contratación de personal. En esta idea se demandan políticas tendentes a la baja de impuestos, ajuste de las cotizaciones a la Seguridad Social, o el abaratamiento de las tarifas eléctricas y el transporte. También se pide un mayor apoyo en el desarrollo de proyectos relacionados con el I+D+I. En cualquier caso, existe una idea de que sería necesaria una cierta segmentación de las intervenciones considerando las diferencias existentes en el tejido empresarial de Navarra.

- Y luego yo en cuanto a medidas, quizás, intuyo, no lo sé, pero quizás habría que segmentar. Estamos hablando de carácter general y café con leche para todos no sirve; no es lo mismo una gran empresa, que una pequeña, que una mediana, que los emprendedores, que... Habría que segmentar realmente y establecer medidas... o ver un itinerario de vida de una empresa, no sé, de alguna manera. Yo creo que habría que pensar en fórmulas de segmentación para que nos permitiera...

- Las necesidades no son las mismas, efectivamente, y hay que tratarlas de diferente manera.

Grupo 1.

Se ve como necesaria la creación de sinergias entre los sectores empresariales y/o determinados tipos de empresa, potenciando posibles fusiones o colaboraciones productivas que en ocasiones tan sólo requieren una mediación objetiva. Este tipo de trabajo conjunto ayudaría a que las empresas incrementasen los procesos de internacionalización e impulsaría la presencia de las empresas navarras en otros mercados. Esta línea colaborativa, también, pudiera tener un reflejo específico en la posibilidad de que los trabajadores de una empresa pudieran reforzar en momentos puntuales las necesidades de otras empresas, lo que implicaría un trabajo continuado en red que les pudiera llevar a compartir servicios.

Otra línea posible de trabajo sería el mejorar las líneas formativas existentes potenciando una mayor incidencia colaborativa entre el tejido empresarial y las universidades y los centros educativos. En esta idea se plantea una asesoría más personalizada a los futuros trabajadores y trabajadoras que permita orientar sus curriculums hacia los perfiles que en cada momento vaya demandando el sector productivo. Esta labor se puede desarrollar desde las entidades que la Administración tiene para orientar la inserción laboral de la población activa. A la clase política se le pide el trabajar conjuntamente con todos los sectores implicados en el empleo desde una perspectiva de medio y largo plazo, aunque en los grupos se dice que los políticos prefieran medidas cortoplacistas por la rentabilidad inmediata que puedan tener en clave electoral.

Políticas activas de empleo para la juventud, generalmente bien formada, pero sin experiencia. También se estima que hay una parte de la juventud que dejó los estudios para incorporarse a sectores económicamente boyantes antes del 2008, como la construcción, y que en la actualidad están en el desempleo y necesitan de formación profesional.

En clave formativa y pensando en los colectivos más desfavorecidos y de menores habilidades para acceder al empleo, se plantea el refuerzo de la asesoría personalizada y del acompañamiento individualizado en la búsqueda de empleo; a la par, el apoyo desde Servicios Sociales y Sanitarios cuando se presenten situaciones de conflictos físicos y/o psicológicos. La ocupación del tiempo en labores formativas o de voluntariado, como se propone en una de las sesiones de grupo, puede ayudar a reforzar la autoestima de estas personas.

- Nosotros intentamos reconducirles mucho hacia el área del voluntariado. Os parecerá increíble, personas que han empezado con un voluntariado, han vuelto a creer y a confiar en sí mismas, y se han presentado, cuando hemos tenido oportunidad de ofrecerles un empleo, con otra autoestima, con otra... Se nota un montón. Y no es que quieras que la persona trabaje gratis para, pero es cierto que hay algo que tenemos que hacer con ellos,

porque si se les deja del todo, están cayendo en situaciones muy complicadas, de alcoholismo y de...

Grupo 2.

Elaborar estadísticas exactas donde no se quite de la base de desempleados y desempleadas a personas que están realizando cursos formativos que, en la mayoría de los casos, no les aporta beneficio económico directo o que, incluso, tienen que pagar la formación. Igualmente se demanda que no se considere como población activa a personas que trabajan escasas horas a la semana o al mes, ya que, no son situaciones de trabajo, sino de precariedad laboral. Se ve necesario que se matice en las estadísticas que el desempleo ha descendido porque han retornado a sus países de origen un porcentaje notable de personas inmigrantes, o porque hay población autóctona que ha emigrado fuera de Navarra.

Finalmente, se plantea la necesidad de incrementar políticas de ayuda económica para personas que aunque trabajen, se encuentran en esa nueva situación de trabajadores y trabajadoras en estado de pobreza porque no pueden sobrevivir con el salario que les aporta su precaria actividad laboral.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN Y PROPOSICIÓN

En los últimos años, hemos presenciado un grave proceso de debilitamiento del empleo. Esta era una tendencia ya presente en el conjunto del Estado con anterioridad a la reforma laboral de 2012 e incluso con anterioridad a la última crisis económica que tomó fuerza en el año 2008. Sin embargo, en el caso español, y también en el navarro, la crisis ha puesto de manifiesto la fragilidad de lo que fue denominado como un milagro económico. Además, como decimos, la última reforma laboral se ha constituido como una herramienta normativa muy útil para esa tendencia hacia el debilitamiento del trabajo que implica una mayor precariedad laboral.

Así, la información mostrada en este documento pone de manifiesto no sólo la incapacidad de la última Reforma para corregir las tendencias que generaban pobreza y desigualdad, sino que corrobora su aumento. A través de esa Reforma se ha profundizado en el deterioro de los derechos laborales con elementos como la rebaja del coste de los despidos, la devaluación salarial, el ataque a la negociación colectiva, etc.

La conclusión no deja margen de dudas, tras el análisis cuantitativo de fuentes secundarias, la encuesta realizada a la población ocupada y el contraste a través de informantes clave, tanto de organizaciones empresariales y SNE como de profesionales de entidades que tienen un contacto próximo con el trabajador/a, ha quedado demostrado que efectivamente la calidad del empleo está siendo dañada de manera importante, no sólo por la propia crisis sino también por la nueva normativa que la hace posible. Se ha incrementado la desigualdad y el aumento de la precariedad laboral no sólo impide que esa desigualdad se reduzca sino que la fortalece.

Indudablemente la economía ha abandonado la recesión, los indicadores macroeconómicos así lo confirman, sin embargo, si no se afrontan de manera más efectiva problemas como el paro de larga duración, la creciente precariedad laboral, se reducen los niveles de vulnerabilidad y pobreza, etc. no podemos hablar de una recuperación sostenible, justa y equilibrada.

Respecto a ese primer diagnóstico evolutivo y de contexto podemos destacar como aspectos más relevantes en relación con las transformaciones del empleo (se trata de datos objetivos procedentes de fuentes secundarias) los siguientes:

En primer lugar, sin duda la mayor transformación del empleo ha sido su destrucción. Lo cierto es que se trata de un hecho de sobra tratado e incluso puede resultar reiterativo tratarlo. Sin embargo, teniendo en cuenta los excesivos

mensajes optimistas de los últimos tiempos en cuanto a su actual y próxima reducción conviene analizar precisamente cuál es la situación actual, es decir, dónde nos encontramos pero sin duda resulta obligado recordar también de dónde venimos.

Efectivamente la tendencia es decreciente y este hecho es a todas luces positivo pero es preciso situar en su justa medida los datos.

A pesar del descenso del desempleo de los últimos tiempos, las cifras siguen reflejando una situación muy preocupante con 41.900 personas desempleadas en el tercer trimestre de 2015 según la EPA y de 41.996 si tenemos en cuenta el paro registrado a octubre de 2015. En ese sentido retrospectivo conviene recordar que en relación con las cifras registradas en el mismo trimestre de 2008 (año en el que la crisis se hizo patente) supone un incremento del 80,6%

En definitiva, sin entrar a valorar la calidad del empleo generado, ante los próximos aumentos del paro por la simple incidencia de la estacionalidad, los descensos de los dos últimos años, aunque positivos, están siendo insuficientes al no reducir de manera drástica los niveles de desempleo.

Por otra parte, aunque los datos son más favorables que en anteriores años, muestran que un porcentaje muy elevado de personas continúa en procesos de cronificación del desempleo. En el mismo trimestre de 2008 la proporción que suponía el paro prolongado en Navarra era del 10,78%. Desde entonces el número de personas desempleadas de larga duración se ha multiplicado por casi nueve (pasando de 2.500 a 21.600) mientras que el desempleo total lo ha hecho aproximadamente por dos.

Pero lo que resulta más grave en relación con esa cronificación del desempleo es que tres de cada diez personas desempleadas en Navarra lleve en paro más de dos años, se trata aproximadamente de 12.900 personas. Aunque también conviene señalar que la Comunidad Foral es la segunda Comunidad Autónoma con menor proporción, la media estatal es del 44,5%.

En definitiva, un volumen de desempleo de larga duración todavía tan grave como el actual, supone un pesado lastre para una salida de la crisis más justa y equilibrada. Hay que tener en cuenta que el paro de larga duración aumenta las problemáticas adicionales, supone pérdidas acumuladas de capital humano (conocimientos, habilidades, etc.), incrementa la dificultad de la inserción laboral (hace descender el grado de empleabilidad), potencia las posibilidades de incorporación a empleos precarios, así como provoca un aumento de la vulnerabilidad y la exclusión.

En un contexto como el dibujado, en el que el desempleo se ha enraizado en los niveles que se han señalado, e incluso son frecuentes las situaciones de vulnerabilidad y exclusión entre los propios trabajadores y trabajadoras, se hace más imprescindible que nunca la existencia de un sistema de protección social correctamente dimensionado. Ese sistema de protección oficial no ha respondido a la realidad sociolaboral demanda.

La protección por desempleo actúa como compensación pública y por tanto, se trata de una herramienta de amortiguación o estabilización de la desigualdad, ese factor de estabilización ya en los primeros compases de la crisis quedó en evidencia al aumentar levemente al comienzo de la crisis para caer de manera drástica e interrumpida a lo largo de los siguientes años.

En definitiva, un sistema de protección limitado, insuficiente que ha generado o mejor dicho ampliado la vulnerabilidad, la pobreza y exclusión social, que golpea a los sectores más débiles de la sociedad, mientras que aumenta las diferencias con los sectores más privilegiados.

Un solo dato corrobora lo explicado, la tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo ha disminuido de manera notable; esta cobertura ha descendido tanto en Navarra como en el conjunto del estado pero lo cierto es que en la Comunidad Foral el nivel de protección todavía es menor. Los datos a octubre de 2015 fijan la tasa de cobertura en Navarra en el 51,28% mientras que en España es del 54,36%. Por ejemplo, en 2009 la tasa de cobertura en la Comunidad Foral alcanzaba el 76,2%.

En relación con todo ello, no es de extrañar que se haya producido un grave proceso de reducción de la intensidad laboral en los hogares. Los datos extraídos de la EPA muestran como la situación aunque resulta algo menos alarmante sigue siendo grave: miles de familias en Navarra continúan en una situación muy complicada. Se ha estimado la existencia de alrededor de 13.000 hogares donde ningún miembro del hogar se encuentra ocupado a pesar de estar en condiciones para ello.

Otro elemento que ilustra lo comentado es el relativo a los hogares en los que conviven pensionistas con jubilación y personas desempleadas, según los últimos datos estimados la cifra se sitúa en los 3.600 hogares. De ellos, en 2.200 todas las personas activas son desempleadas. A pesar de que en los tres últimos trimestres también se ha dado un descenso de este tipo de hogares, sigue siendo evidente el grave efecto de la crisis. Desde el primer trimestre de 2008 el número de hogares conformados por pensionistas y personas desempleadas se ha multiplicado por cuatro.

Conviene insistir en el hecho de que si no hay un cambio estructural en los sistemas públicos de protección, ante futuras crisis derivadas del componente cíclico de la economía, uno de los principales elementos paliativos, las redes familiares, perderán parte de su capacidad de amortiguación ya que las futuras pensiones serán menores. La importante y sobre todo persistente incidencia del paro y el aumento de la precariedad no solo supone un descenso de la actual cobertura por desempleo, también repercutirá en la cuantía de las futuras pensiones y, por tanto, el margen o capacidad de apoyo de los/as pensionistas a los miembros de la familia que se encuentren en situaciones de necesidad será significativamente menor aumentando de esta forma las situaciones de carencia, vulnerabilidad y, en último término, exclusión.

En relación con el aumento de las dificultades de los hogares también conviene tener en cuenta que la creciente incertidumbre, inestabilidad, y en suma, las dificultades económicas de las familias puede repercutir en un descenso todavía mayor de la natalidad y por tanto intensificar el proceso de envejecimiento demográfico, aspecto que repercutirá a su vez en la sostenibilidad económica del Sistema Público.

Otro de los elementos analizados que da buena muestra de la situación es el relativo a la afiliación a la Seguridad Social. En el mismo sentido que lo señalado en cuanto al desempleo, la mejora producida en los últimos meses tampoco representa un elemento que alivie la enorme inquietud por la histórica pérdida de cotizantes durante la crisis.

El ritmo de recuperación no es lo suficientemente rápido e intenso como para paliar de manera más rotunda y rápida la grave situación generada; Se necesitan aumentos más sostenidos, de mayor magnitud y calidad para compensar la fuerte caída de la afiliación a lo largo de los últimos años. Además, el aumento de la afiliación no está suponiendo un incremento proporcional de los ingresos, circunstancia derivada del tipo de empleo que se está generando; se trata de un problema de calidad contributiva. Las personas que se incorporan al mercado laboral lo hacen con sueldos bajos, inferiores incluso al seguro de desempleo y con contratos precarios o por horas que no facilita la estabilidad de la cotización ni los ingresos regulares. A su vez, aquellas que han permanecido en el mercado cotizan menos porque se han visto afectadas por la devaluación salarial y la pérdida de influencia de la negociación colectiva. Hay que tener en cuenta también, tal y como se ha comprobado, la reducción del colectivo de personas desempleadas que cobran prestación y por los que los Servicios Públicos de Empleo han dejado de cotizar.

También hay que considerar que además de la proliferación de personal contratado a través de ETT, se está produciendo un aumento en los centros de trabajo de

personal autónomo. Este modelo de contratación resulta más cómodo para la empresa, evita las relaciones y posibles conflictos con las organizaciones sindicales, simplifica y facilita el despido y la reposición de trabajadores cuando la empresa lo desee.

Entrando de lleno en el análisis de la **calidad del empleo** se presenta un cuadro resumen que refleja a través de algunos datos objetivos de fuentes secundarias esa realidad.

¿En que nos basamos para denunciar que se está dando un grave proceso de precarización laboral?

Área	Indicadores	Consecuencias
Distribución sectorial de la ocupación	En 2008 el peso del sector servicios en la ocupación en Navarra era del 56%. En 2015 es del 65%.	Terciarización del tejido productivo y el empleo.
Estabilidad laboral	La tasa de temporalidad alcanza en 2015 el 28%. En 2008 era del 26,9%. En un año el número de asalariados temporales ha aumentado en un 18% (9.300 más) mientras que los asalariados indefinidos se han reducido un -2,6% (4.100 menos). El porcentaje de contratos indefinidos en 2008 fue del 8,3%; el porcentaje en 2015 es del 4,9%.	Incremento de la inestabilidad del empleo.
Parcialidad de la jornada laboral	En 2008 el 12,2% de la población asalariada tenía empleos a jornada parcial. En 2015 el porcentaje es del 17,9%. En el caso de las mujeres: 24% en 2008 frente al 30,8% en 2015. En 2015 el porcentaje que representa la población desempleada, la ocupada con contratos temporales y la indefinida pero con empleos a jornada parcial sobre el total de la población activa es del 40,61% (125.600 personas), en 2008 era del 32,89%(105.000 personas).	Incremento de la jornada parcial con un claro sesgo de género. El empleo precario gana terreno.
Siniestralidad laboral	Índice de siniestralidad en 2014, 254,3. Índice en 2015, 263,3. Número de accidentes mortales (ene-sep). 2012 (3), 2013 (8), 2014 (9), 2015 (9).	Aumento de la siniestralidad laboral tanto en términos absolutos como relativos.
Salarios	Variación anual del coste salarial -0,8% (IIT15). La diferencia del coste salarial con el Estado se está reduciendo. (IIT08, 126,5 euros/mes, IIT15, 30,5 euros mes).	Devaluación salarial

En un segundo capítulo, se ha analizado a través de una **encuesta** ad hoc la situación de una parte muy específica de la población ocupada, la de aquellas **personas ocupadas que han experimentado transformaciones significativas en el empleo**. Se ha estimado que aproximadamente el 71,5% de la población actualmente ocupada en Navarra ha experimentado algún tipo de cambio significativo en relación con su empleo. Así, en esta investigación, además de la

elaboración de un diagnóstico de la evolución y la situación actual del empleo en la Comunidad Foral a través de fuentes secundarias se han estudiado tanto los cambios de empleo como las modificaciones en términos de su calidad.

En relación con el análisis en profundidad de las transformaciones producidas entre la población ocupada a través de la encuesta representativa realizada ad hoc, destaca, en primer término, el amplio volumen de personas que ha cambiado del empleo. Representan el 24,2% de la población encuestada, una cifra, sin duda significativa, pero coherente con un periodo de debacle en el mercado de trabajo en el que muchas personas se han visto forzadas a dejar su empleo consiguiendo, en ocasiones, reengancharse en otras empresas. Estas son algunas de las situaciones a las que hemos podido acercarnos en esta encuesta, quedando excluidas del análisis las personas que han transitado al desempleo sin conseguir reengancharse en el mercado laboral.

No resulta tampoco desdeñable la proporción de personas que han pasado de ser asalariados/as a ser autónomos/as, que representan el 6,1% de las personas encuestadas, en un momento en el que el fenómeno de los falsos autónomos, que en la práctica trabajan para una sola empresa, ha tomado fuerza. En relación con este hecho conviene introducir un elemento de especial transcendencia. En muchos de los casos el autoempleo está ligado a la urgente necesidad de trabajo dado que los mecanismos de amortiguación contra el paro, ya sean formales, sistema de cobertura por desempleo, o informales, redes familiares etc. son insuficientes o simplemente nulos. Sin embargo, esa situación de autonomía presenta una mayor probabilidad de precariedad y pobreza. Diversos análisis como el realizado por Eurostat indican que la pobreza es superior entre las personas que tienen trabajo por cuenta propia. En España uno de cada cinco autónomos se encuentra en riesgo de pobreza. Por todo ello, es preciso mejorar sus condiciones, mejorar su protección y sus derechos.

Destaca también la importancia de las modificaciones vinculadas a la calidad del empleo. El análisis de estas transformaciones resultaba, sin duda, un punto de interés clave en este estudio. Así, hemos detectado que los cambios más frecuentes son los referentes a los salarios, que han afectado al 66% de la población encuestada, los de intensidad en el trabajo que han afectado al 73% de la población encuestada y los referentes a la duración de la jornada, que han afectado al 36,5% de las personas encuestadas.

En este contexto, se pone de manifiesto la importancia de la pérdida de poder de integración del empleo que se traduce en el volumen de personas que señala haber empeorado en términos salariales, de duración de la jornada y de carga de trabajo (41,2%, 19,3% y 49,6% respectivamente).

Debemos señalar además que los itinerarios de una población tan específica como la que nos ocupa, la que ha experimentado alguna transformación, reproducen las desigualdades tradicionales existentes en el mercado de trabajo navarro. Así, mujeres y personas con un bajo nivel educativo, protagonizan transformaciones negativas en términos de calidad del empleo, valoradas como tales por las personas que las protagonizan, en mayor medida que el resto de la población. Estamos diciendo, por tanto, que si bien las mujeres y las personas con bajo nivel educativo se emplean en peores puestos, protagonizan además itinerarios descendentes en mayor medida que el resto de la población.

Sin embargo, más allá de esta cuestión, referente al protagonismo de cambios de empleo, nos interesaba también entender las transformaciones en relación al punto del que se partía y al de destino. En este contexto, los datos ponen de manifiesto la importancia de la pérdida de poder de integración del empleo que se traduce en los itinerarios negativos de la población navarra que se encontraba empleada en posiciones "favorables" desde el punto de vista de la estabilidad del empleo. En este contexto, cabe destacar que el 33,2% de la población encuestada que tenía un contrato indefinido y ha percibido un cambio en términos de estabilidad desde el año 2012, ha pasado a emplearse bajo la modalidad de contrato temporal.

Esta transformación resulta además más frecuente entre las personas que han cambiado de empleo. El 39,8% de las personas de este colectivo ha pasado de tener un contrato indefinido a tener un contrato temporal, 25,7 puntos más que las cifras correspondientes a las personas que han experimentado transformaciones en términos de estabilidad pero permanecen en el mismo empleo. El cambio de empleo no parece entonces redundar en unas mejores condiciones desde el punto de vista de la estabilidad contractual.

Estos datos guardan una estrecha relación con el todavía mayor protagonismo de la temporalidad en la contratación. Es cierto que durante los dos últimos años se ha elevado de manera significativa el número de contratos pero también es cierto que el peso de la temporalidad ha vuelto a niveles anteriores a la crisis. En ese sentido es evidente que las últimas reformas laborales tampoco han dado resultado.

En esta misma línea, el 33,5% de la población encuestada que señala haber experimentado transformaciones en la duración de su jornada ha protagonizado trayectorias, que podrían ser valoradas en un principio como descendentes, desde la modalidad de jornada completa a la de jornada parcial. Esta es una trayectoria que ha sido protagonizada por el 37,1% de la población que señala transformaciones y que no ha cambiado de empleo y por el 28,7% de la población que señala transformaciones en este ítem y que ha cambiado de empleo. Como se

ha comprobado, este hecho también lo respaldan las cifras procedentes de fuentes secundarias.

Debemos señalar aquí que este representa un itinerario descendente fundamentalmente entre la población que ha cambiado de empleo. En el caso de las personas que se mantienen en el mismo empleo se relaciona con una percepción de mejora de su situación, entendemos que vinculada a una decisión personal. Aún así, y más allá de la movilidad laboral, debemos señalar que los datos de la encuesta confirman la ya extendida idea de que las jornadas parciales en nuestro entorno se vinculan a la baja capacidad de negociación de muchos trabajadores y trabajadoras. Tanto es así que el 70,8% de la población encuestada que se emplea en jornadas parciales lo hace por no haber podido conseguir una jornada completa.

Asimismo, cabe mencionar que el 28,2% de la población encuestada que señala haber experimentado transformaciones en la distribución de sus horarios ha pasado de emplearse en horarios, a priori, más compatibles con la vida personal y familiar a trabajar en horarios anómalos.

Por otro lado, se registran también importantes dificultades para protagonizar itinerarios positivos en términos salariales por parte de la población en Navarra que tiene ingresos inferiores a los 1.000 euros.

Asimismo, cabe destacar también la relación que los datos establecen entre determinadas variables vinculadas a la precariedad en el empleo, como la jornada parcial o tener unos salarios bajos, y las mayores posibilidades de experimentar transformaciones descendentes desde el punto de vista de la calidad del empleo. No podemos olvidar tampoco, que los datos ponen también de manifiesto que el paso por el desempleo y en mayor medida por el paro de larga duración se traduce igualmente en unas mayores posibilidades de protagonizar itinerarios descendentes una vez que se vuelve a la ocupación. Estas reflexiones nos remiten a la cuestión de la precariedad de los precarios, a la mayor vulnerabilidad de las personas que se encuentran ya en una situación de desventaja, bien por las dificultades de integración que puede suponer emplearse en un trabajo de baja calidad, como por las consecuencias que pueden derivarse de periodos largos de desempleo.

Debemos señalar, por tanto, que si la recuperación llega realmente a trasladarse al conjunto de los trabajadores, puede ser insuficiente para recuperar la pérdida de capacidad de integración del empleo a la que hemos asistido en los últimos años.

Aún así, debemos señalar también la existencia de un colectivo de población que consigue protagonizar trayectorias positivas en términos de calidad del empleo en un momento de debacle del mercado de trabajo. El 57,2% de la población con contratos temporales que señala haber experimentado una modificación en términos de estabilidad se encuentra actualmente empleada con contratos

indefinidos. Lo abultado del porcentaje debe ser explicado entre otras cuestiones por el objeto de estudio de la propia encuesta, que no capta las transiciones al desempleo. Sabemos que los contratos temporales han sido los más afectados por la crisis, así se ha demostrado a través de fuentes secundarias. Sin embargo, como decimos, con la encuesta no es posible cuantificar esta transformación ya que en este caso el interés ha sido otro. De la misma manera, el 62,3% de las personas con jornadas parciales que han percibido un cambio en términos de duración de la jornada se encuentra actualmente empleadas con jornadas completas y el 82,6% de las personas que han protagonizado este itinerario lo valoran como positivo.

Podemos decir que no hay una relación directa entre las dinámicas económicas y la evolución del empleo sino que la forma en la que estas se articulan depende de varios factores como la productividad y la distribución de los tiempos. Las medidas que se establezcan para afianzar los visos positivos detectadas en este informe y para conseguir frenar los itinerarios descendentes, la desregulación laboral y la depreciación del factor trabajo serán sin duda claves si se quiere evitar el debilitamiento del empleo como factor fundamental para la integración y minimizar la creciente fractura sociolaboral.

Por otra parte, del **análisis cualitativo procedente del análisis de los grupos de contraste personalizados**⁶ se puede destacar lo siguiente:

Existe una idea compartida de que la crisis económica ha tenido un efecto determinante en la progresiva precariedad del empleo en la que se ha visto sumida la escena laboral de Navarra.

También se corrobora que en el presente 2015 se ha producido una cierta recuperación del número de contratos, aunque existe unanimidad discursiva en los grupos en la idea de que ha disminuido ostensiblemente la calidad del empleo existente. Principalmente porque se denota un aumento de la temporalidad, de los contratos por horas, de la rotación, de los salarios más bajos, de horas extras encubiertas, o de la mayor carga de trabajo en cada jornada.

Cuando se ha comenzado a recuperar parte de la producción en la empresa, se ha hecho frente a estos picos de trabajo a costa de aumentar, de manera significada, la carga de trabajo de las reducidas plantillas existentes, o mediante encubrir las horas extras realizadas, y/o de no abonarlas. Existiría un cierto miedo a contratar directamente nuevos trabajadores y trabajadoras a partir de la experiencia traumática de los despidos de estos últimos años. Desde ahí, se entiende este

⁶ Se han realizado dos sesiones de trabajo. Una primera con representantes de organizaciones empresariales y el SNE, y la segunda con profesionales que trabajan en entidades que tienen un contacto más próximo con el sector laboral.

crecimiento de la contratación a través de las ETT, o la progresiva presencia en las fábricas de personal autónomo, que viene a cumplir la figura del denominado "falso autónomo".

Se buscan estructuras adaptativas a los posibles cambios y oscilaciones de los encargos de producción. Esto explica que el inicio de una cierta recuperación económica, no tenga una manifestación específica en el descenso de los niveles de paro de la Comunidad Foral.

Una parte de las personas que trabajan en precario sufre una situación de "miedo" a quejarse, a reivindicar sus derechos, o las condiciones de seguridad laboral... porque siempre hay alguien en peores condiciones que aceptaría ese trabajo, y la empresa no tiene problemas para despedir. Con esta actitud aumenta la precariedad del empleo que deriva en las crecientes bolsas de pobreza existentes en Navarra. Pobreza que ahora llega, también, a quien trabaja.

La idea de flexibilidad es prácticamente transversal a todos los estamentos de las empresas. Supone no pocos problemas a la hora de la negociación colectiva con los comités de empresa y las organizaciones sindicales porque, además, raramente conlleva contraprestaciones para la parte laboral. Los recientes cambios en la legislación laboral posibilitan la creación de convenios colectivos de empresa, incluso, en empresas pequeñas. En estos convenios las condiciones laborales se negocian a la baja, igual sucede con los salarios. También se regula la distribución interna del trabajo. En las empresas pequeñas el negociador de la parte laboral no suele ser un sindicato, sino un trabajador que, en ocasiones, resulta ser un familiar de la dirección o de la propiedad.

Se constata que en algunas empresas las cotas productivas son similares a periodos anteriores a la crisis económica, a pesar de que el volumen de las plantillas sea ostensiblemente inferior. Lo que supone una sobrecarga para los actuales trabajadores y trabajadoras.

En esta idea de la flexibilidad se plantea en los grupos la aparición de un nuevo actor que desde la perspectiva de la flexibilidad aporta diferentes recursos a las empresas, pero que objetivamente suponen un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras empleados en estas empresas. Se trata de las denominadas como empresas de "multiservicios".

Otra cuestión que afecta directamente a la precariedad laboral es el aumento, en estos últimos años, de la rotación de contratos. Sí bien, tradicionalmente ha sido el sector de la hostelería y el comercio el que mayor nivel de rotación presentaba, en la actualidad empieza a hacerse presente, también, en el ámbito industrial.

Dentro de este marco general de empeoramiento manifiesto de las condiciones de trabajo y salariales que se ha impuesto en la nueva situación económica, y si bien es notable la pérdida salarial progresiva que se ha producido entre los trabajadores y trabajadoras, no ha afectado de igual manera a los estratos directivos.

Las sucesivas reformas laborales acaecidas en los últimos años, habrían servido más para intentar frenar la destrucción de empresas que para detener la importante pérdida de empleo. El abaratamiento del despido ha tenido una incidencia directa sobre saneamiento de las plantillas, y tal y como se ha comentado con anterioridad, incluso se habría realizado por encima de las necesidades objetivas de ajuste.

La Reforma Laboral tampoco ha contemplado las diferencias existentes entre la pequeña y la gran empresa, y ha creado una normativa contractual igual para todas ellas, lo que ha perjudicado en mayor medida a la pequeña y mediana empresa. Además, en las grandes empresas la existencia de comités y de una mayor presencia sindical ha podido, en ocasiones, actuar como un cierto límite a los despidos y al empeoramiento drástico de las condiciones salariales y de empleo.

La creciente lejanía de la empresa para apoyar a las plantillas en las situaciones personales y familiares complejas, no facilita el surgimiento de un clima colaborativo que algunos teóricos propugnan como alternativa para hacer frente conjunto a la crisis.

Por último, en cuanto a las **propuestas** cabe añadir lo siguiente:

- Es necesario la remodelación del marco institucional y legislativo en relación con el trabajo. Ha quedado contrastado que las últimas reformas laborales han reforzado la precariedad. Es ineludible fortalecer la negociación colectiva, garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos; recuperar la preeminencia del convenio sectorial, la ultratractividad del convenio y los ámbitos de negociación colectiva en las Administraciones y empresas públicas.
- También ha quedado patente que los sistemas de protección por desempleo resultan claramente insuficientes. Desde distintos ámbitos y foros empresariales y políticos se aboga por un modelo nórdico de flexiseguridad cuando en realidad se trata de una cada vez mayor flexibilidad del trabajo con escasa y decreciente seguridad. Por ello, también es necesario incrementar la duración de la prestación y, en definitiva, mejorar los sistemas de protección.
- Respecto al tiempo de trabajo, sería interesante desarrollar un estudio específico, teniendo en cuenta entre otras cuestiones el análisis sectorial en

relación a sus jornadas laborales con el fin de promover procesos de flexibilidad interna. Según diversos análisis, el sector de actividad es un elemento central en el análisis del tiempo de trabajo. En este sentido, los informes sectoriales realizados en otros ámbitos constituyen un buen ejemplo, ya que han permitido generar información relevante. En relación con ese estudio y dado el importante aumento de la jornada parcial, sería pertinente analizar de manera detallada sus características con respecto por ejemplo al mayoritario grado de involuntariedad o las propias condiciones de trabajo. Tal y como aconsejan algunos expertos, *es necesario mejorar las condiciones ligadas al empleo con este tipo de jornada, fomentando los ingresos suficientes proporcionales a las jornadas a tiempo completo y sistemas justos de protección social; eliminando las barreras que lo colocan en una posición desfavorable en relación a las jornadas a tiempo completo; facilitando las transiciones de un tipo de jornada a otro, asegurando los derechos de sindicación y negociación colectiva; y, ante todo, estableciendo una política integral que garantice la igualdad de oportunidades laborales entre varones y mujeres*⁷.

- En cuanto al tejido productivo, se ha evidenciado una pérdida de cantidad y calidad de la industria, sector que tradicionalmente en Navarra había sido un foco del empleo de mayor calidad. En muchos aspectos el modelo productivo y laboral se está acercando al estatal. Se debe apostar de manera decidida por una política industrial y sectorial activa que, fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad y de más valor.
- Con el fin de que la desigualdad no se perpetúe es preciso una política económica más social. Crear un sector financiero competitivo y eficiente. Resulta necesario una política monetaria expansiva que permita acceder a un crédito barato a las PYMES y familias, para ello resulta clave una banca pública para influir en las condiciones del crédito, garantizar objetivos sociales y relacionados con el desarrollo local, y asegurar la correcta transmisión de la política monetaria.

Por otra parte, las siguientes propuestas provienen de los grupos realizados con informantes clave.

- Coinciden en que la flexibilidad ha venido para quedarse, sin embargo, en línea con lo explicado sería necesario potenciar la seguridad del empleo lo cual repercutirá en el aumento de la calidad productiva y la fidelización de las plantillas laborales. Ayudará a caminar hacia un modelo necesariamente

⁷ *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Jorge Aragón Medina, Jesús Cruces Aguilera, Alicia Martínez Poza, Fernando Rocha Sánchez

colaborativo que mejore, a futuro, el posicionamiento de las empresas de Navarra. Ello implica, a su vez, cambios legales que mejoren los derechos, la seguridad, la conciliación familiar, la dignidad y calidad del trabajo.

- También procedente de los propios grupos de trabajo se plantea fomentar un nuevo discurso en el marco empresarial tendente a implantar la responsabilidad social, pero en el ámbito interior de la propia empresa con sus trabajadores y trabajadoras y ver a los trabajadores y trabajadoras como un "activo" y no como un lastre. Volver a un cierto estilo humanista de gestión de las empresas que se ha perdido sobre todo en la vorágine de la crisis.
- Las propias empresas demandan por parte la Administración una política decidida de apoyo y fortalecimiento de la PYMES para que puedan aumentar su volumen de trabajo y, en esa misma línea, la contratación de personal. Solicitan un mayor apoyo en el desarrollo de proyectos relacionados con el I+D+I. En cualquier caso, existe una idea de que sería necesaria una cierta segmentación de las intervenciones considerando las diferencias existentes en el tejido empresarial de Navarra.
- Por otra parte, desde esa perspectiva empresarial se ve como necesaria la creación de sinergias entre los sectores empresariales y/o determinados tipos de empresa, potenciando posibles fusiones o colaboraciones productivas que en ocasiones tan sólo requieren una mediación objetiva. Este tipo de trabajo conjunto ayudaría a que las empresas incrementasen los procesos de internacionalización e impulsaría la presencia de las empresas navarras en otros mercados.
- Respecto a la formación, por una parte, se cree conveniente una mayor relación entre el mundo de la empresa y las universidades, tendente a que se formen nuevos perfiles profesionales que tendrían una mayor receptividad en el actual mercado laboral. En concreto se habla de la necesidad de formar profesionales con habilidades sociales y una cierta capacidad de trabajo polivalente, superando el modelo de especialidad profesional actualmente existente. Por otra, respecto a los colectivos más desfavorecidos y de menores habilidades para acceder al empleo, se plantea el refuerzo de la asesoría personalizada y del acompañamiento individualizado en la búsqueda de empleo; a la par, el apoyo desde Servicios Sociales y Sanitarios cuando se presenten situaciones de conflictos físicos y/o psicológicos.
- Se plantea la necesidad de incrementar políticas de ayuda económica para personas que aunque trabajen, se encuentran en esa nueva situación de

trabajadores y trabajadoras en estado de pobreza porque no pueden sobrevivir con el salario que les aporta su precaria actividad laboral.

Por último, diversos Organismos han planteado líneas generales de actuación en relación con lo expuesto. Entre los Organismos destaca, por ejemplo, la propia OIT que recoge en su documento, *España crecimiento con empleo*, una serie de recomendaciones.

- En dicho documento se señala que efectivamente la economía ha empezado a recuperarse pero que las repercusiones económicas, laborales y sociales de la crisis siguen siendo significativas.
- En ese contexto se remarca que en el proceso de desarrollo de un nuevo modelo de crecimiento económico sostenible, el diálogo social y la negociación colectiva tienen que desempeñar un papel relevante. *El diálogo social tripartito es un elemento fundamental de esta estrategia de conversión. Si España logra que la transición a una economía más equilibrada caracterizada por un aumento del empleo de calidad se lleve a cabo con éxito, el diálogo social efectivo deberá seguir desempeñando un papel predominante.*
- Por otra parte, se aconseja la aplicación de medidas destinadas a ayudar a las personas que buscan empleo a permanecer en el mercado de trabajo, a adquirir nuevas calificaciones y a encontrar un empleo. Entre otras cuestiones se aboga por una reforma de calado de los Servicios Públicos de Empleo.
- También, en relación con lo explicado, se propone a través de reformas equilibradas facilitar no sólo la contratación sino también fomentar la calidad del empleo. Aumentar la cobertura de los convenios colectivos para conseguir una distribución más equilibrada de los ingresos evitando mayores recortes salariales.
- En la línea con lo argumentado en cuanto a los sistemas de protección, también desde la OIT se aconseja garantizar una protección social adecuada.
- Por último, en relación con el mencionado cambio de la política económica, se aconseja adaptar la economía a la estrategia social y de empleo.

8. ANEXOS

Anexo 1. Bibliografía.

- Aragón Medina J., Cruces Aguilera J., Martínez Poza A., Rocha Sánchez F., *"El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España"*. En colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Fundación 1º Mayo, Madrid 2012.
- Carbonero, M.A.; Guinea, D.; Zugasti, N. (2012): *"Los procesos de exclusión del empleo"*. En Laparra, M. y Pérez, B. (coords.). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*. Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (2011): *"Trayectorias laborales de los inmigrantes en España"*. Barcelona: Obra social la Caixa.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. *"Los trabajadores pobres en Europa"*.
- Fundación FOESSA (2014) *VII informe foessa. "Informe sobre exclusión y desarrollo social en España"*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación 1º Mayo, *"Informe Trabajo Decente 2014. Diagnóstico y reflexiones sobre la precariedad en España"*, Colección Informes NUM 105, Octubre 2014.
- Fundación 1º Mayo, *"El Mercado de Trabajo en España 2013. ¿Hacia una recuperación frágil y socialmente injusta de la crisis?"*, Colección Informes NUM 87, Marzo 2014.
- Fundación 1º Mayo, *"El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis"*, Colección Informes NUM 85, Marzo 2014.
- Fundación 1º Mayo, *"Más y mejores salarios para salir de la crisis"*, Colección Informes NUM 70, Diciembre 2013.
- Fundación 1º Mayo, *"Trabajadores pobres y empobrecimiento en España"*, Colección Informes NUM 56, Octubre 2012.

- Fundación 1º Mayo, *"Empobrecimiento de la población española. Encuesta de Condiciones de Vida"*, Colección Informes NUM 53, Octubre 2012.

- Gabinete económico confederal CCOO, *"Análisis gráfico de la pobreza y de la desigualdad salarial"*, Marzo 2015.

- Graciela Malgesini y Jonás Candalija. *"Dossier pobreza EAPN España 2014"*

- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2010. *"Cambios en las condiciones de trabajo en los últimos años. Resultados de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo"*

- Laparra, M. (2006): *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación FOESSA.

- Observatorio Navarro de Empleo. Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, *Indicadores sociolaborales de Navarra*, 2015.

- Observatorio Navarro de Empleo. Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, *"Análisis de la temporalidad en Navarra"*, 2005-2006.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *"España, crecimiento con empleo"*. Estudios sobre el crecimiento con equidad. 2014.

- Zarapuz, L. Martín C. y Lago J.M. (2015): Comunicación *"Devaluación salarial, pobreza laboral y desigualdad"*. Madrid. Gabinete Económico Confederal de CCOO.

- Zugasti, N. (2013): *"Transiciones laborales de la población inmigrante en época de crisis. Entre la Integración y la exclusión en el mercado de trabajo"*. Madrid: Fundación FOESSA.

- Zugasti, N. (2014): *"La expansión de la exclusión social por la extensión del desempleo y la ocupación precaria"*. En *VII informe foessa. Informe sobre exclusión y desarrollo social en España (2014)*. Madrid: Fundación FOESSA.

Anexo 2. Cuestionario



ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO

Gobierno de Navarra a través del SNE quiere conocer en profundidad las transformaciones que se han producido en el empleo en los últimos años en Navarra.

Por ello pedimos tu colaboración y participación contestando a este breve cuestionario.

Gobierno de Navarra te garantiza que esta **encuesta** es **totalmente anónima**.

Nunca te serán solicitados datos nominales. Además esta investigación se ciñe a los criterios establecidos en la **Ley de Protección de Datos**.

Yo pertenezco a **BIZILAN**, empresa que se ha contratado para hacer el trabajo de encuestación.

FILTRO I. DETECCIÓN DE OCUPADOS

¿Realiza usted alguna actividad económica remunerada en dinero o en especie/trabaja?

1. Sí
2. No (FIN DE LA ENCUESTA)

BLOQUE I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Sexo

- 1 Mujer
2. Hombre

Edad en el momento de realización de la encuesta _____

Nacionalidad _____ (CODIFICACIÓN ANEXO)

Nivel de estudios más alto alcanzado

1. No sabe leer o escribir
2. Primaria incompleta
3. Primaria completa
4. Graduado en Educación Secundaria ESO, Graduado Escolar EGB, Bachiller Elemental
5. Tiene titulación de Formación Profesional de Grado Medio
6. Tiene título de Bachiller
7. Tiene titulación de Formación Profesional de Grado Superior
8. Tiene Educación Universitaria de primer y segundo ciclo

9. Educación universitaria de tercer ciclo (Posgrado, mater o doctorado)

Localidad de residencia _____(CODIFICACIÓN ANEXO)

Actividad económica del empleo____(CODIFICACIÓN ANEXO)

Puesto de trabajo____(CODIFICACIÓN ANEXO)

FILTRO II. DETECCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA CON TRANSFORMACIONES EN EL EMPLEO DESDE EL AÑO 2012

¿Ha cambiado de empresa, puesto de trabajo, de ser asalariado a ser autónomo o de ser autónomo a ser asalariado desde el año 2012?

1. Sí, he cambiado de empresa (REALIZAR LA PREGUNTA 10 Y SALTAR AL BLOQUE II)
2. Sí, he cambiado de puesto de trabajo (REALIZAR LA PREGUNTA 10 Y SALTAR AL BLOQUE II)
3. Sí, he cambiado de ser asalariado a ser autónomo (SALTAR AL BLOQUE II)
4. Sí, he cambiado de ser autónomo a ser asalariado (REALIZAR LA PREGUNTA 10 Y SALTAR AL BLOQUE II)
5. No (saltar a P11)

¿Su empleo actual es de nueva creación o ya existía y usted ha sustituido o sustituyó a otra persona?

1. Nueva creación
2. Sustitución
9. Ns/Nc
99. No procede (Casos 3 o 5 en la P9)

¿Ha experimentado algún cambio en el tipo de contrato desde el año 2012?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
99. No procede

¿Ha experimentado algún cambio en relación a su jornada laboral desde el año 2012?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
99. No procede

¿Ha experimentado algún cambio significativo en relación a su salario desde el año 2012?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
99. No procede

¿Ha experimentado algún cambio significativo en relación a la intensidad o carga de trabajo de su trabajo desde el año 2012?

1. Sí
2. No
9. NS/NC

99. No procede

SI RESPONDE QUE NO A LA P9 o a las preguntas de P11 a P14 FIN DE LA ENCUESTA

SI RESPONDE QUE SÍ A LA P9 REALIZAR EL BLOQUE EN RELACIÓN AL EMPLEO ACTUAL (BLOQUE II), EL BLOQUE EN RELACIÓN AL EMPLEO ANTERIOR (BLOQUE III), Y EL BLOQUE PARA LAS PERSONAS QUE HAN CAMBIADO DE EMPLEO (BLOQUE IV)

SI RESPONDE QUE SÍ A ALGUNA DE LAS PREGUNTAS DE LA P11 a la P14 REALIZAR EL BLOQUE EN RELACIÓN AL EMPLEO ACTUAL (BLOQUE II) Y EL BLOQUE EN RELACIÓN AL EMPLEO ANTERIOR (BLOQUE III)

BLOQUE II. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO ACTUAL

¿Tiene usted más de un empleo?

1. Sí
2. No

INFORMACIÓN RELATIVA AL EMPLEO PRINCIPAL

Año de inicio _____

Regularidad de la situación

1. Contrato y alta en la SS
2. Sin contrato pero cotiza a la SS
3. Actividad por cuenta propia regularizada
4. No regularizada (sin contrato y sin SS)
9. NS/NC

¿Cuál de las siguientes es su situación profesional?

1. Empresario con asalariados (SALTO A P23)
2. Trabajador independiente o empresario sin asalariados (SALTO A P23)
3. Ayuda en la empresa o negocio familiar (SALTO A P23)
4. Miembro de una cooperativa
5. Asalariado sector público
6. Asalariado sector privado
7. Otras
9. NS/NC

¿Con qué tipo de contrato laboral trabaja?

1. Indefinido (SALTO A P22)
2. Fijo discontinuo (SALTO A P22)
3. Eventual, temporal
4. Contrato en prácticas
5. Sin contrato (SALTO A P22)
6. Becario/a con algún tipo de contrato
7. Otros
9. NS/NC

Si es temporal, ¿qué duración tiene?

Nº de meses _____

2. Indeterminado (obra o servicio)

9. NS/NC

99. No procede (en los casos del 1 al 3 de la P.18 o P.19, 5, sin contrato)

¿Por cuál de los motivos siguientes tiene un contrato o relación laboral temporal?

1. Por no haber podido encontrar un empleo con contrato indefinido
2. Por no haber querido un empleo con contrato indefinido
3. Por otras razones

9. NS/NC

99. No procede (en los casos del 1 al 3 de la P.18 o P.19, 5, sin contrato)

¿Por medio de qué vías ha conseguido su empleo?

1. ETT
2. Oficina de empleo pública
3. Bolsas de empleo (Centros de FP, Universidad, Sindicatos)
4. Contactos personales (familiares, amigos)
5. Contactos profesionales
6. Internet (Redes sociales, Portales de empleo)
7. Publicación de la oferta en otros medios
8. Oposición
9. Autoempleo (creación de empresa, autónomos)
88. NS/NC

¿Qué tipo de jornada laboral tiene estipulada por contrato?

1. Jornada completa (SALTO A P26)
2. Jornada parcial voluntaria
3. Jornada parcial involuntaria
9. NS/NC

Si trabajas a jornada parcial, ¿cuántas horas de trabajo tiene estipuladas por contrato?

Nº de horas a la semana _____

9. NS/NC

99. No procede (jornada completa)

¿Por cuál de los siguientes motivos tiene jornada parcial en su trabajo?

1. Seguir cursos de enseñanza o formación
2. Enfermedad o incapacidad propia
3. Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores
4. Otras obligaciones familiares o personales
5. No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
6. No querer un trabajo de jornada completa

9. NS/NC

99. No procede (jornada completa)

¿La duración de su jornada habitual real se corresponde con lo que estipula el contrato?

1. Habitualmente la jornada es mayor a lo estipulado
2. Habitualmente la jornada es menor a lo estipulado
3. Habitualmente la jornada es similar a lo estipulado
9. NS/NC

99. No procede (en los casos del 1 al 3 de la P.18 o P.19, 5, sin contrato)

¿En el último mes ha realizado horas extra?

- 1. Sí
- 2. No (Salto a P30)
- 9. NS/NC

¿Cuántas?

- Nº aproximado _____
- 9. NS/NC
 - 99. No procede (No en la 27)

En relación con las horas extras trabajadas

- 1. Han sido pagadas o retribuidas (horarios, etc.) en su totalidad
- 2. Han sido pagadas o retribuidas en parte
- 2. No han sido pagadas o retribuidas
- 9. NS/NC
- 99. No procede (No en la 27)

En el último mes, ¿ha tenido que trabajar fines de semana?

- 1. Sí
- 2. No
- 9. NS/NC

En el último mes, ¿ha tenido que trabajar en horario de noches?

- 1. Sí
- 2. No
- 9. NS/NC

En el último mes, ¿ha tenido que trabajar jornadas desiguales?

- 1. Sí
- 2. No
- 9. NS/NC

En relación a los turnos de noche, fines de semana o a las jornadas desiguales, ¿se respeta lo estipulado en su contrato?

- 1. Sí
- 2. No
- 9. NS/NC
- 99. No procede (en los casos del 1 al 3 de la P.18 o P.19, 5, sin contrato)

¿Ha perdido algún incentivo en el último año? (Complementos personales, por calidad o cantidad del trabajo, pagas extraordinarias etc.)

- 1. Sí
- 2. No
- 9. NS/NC
- 99. No procede (en los casos del 1 al 3 de la P.18)

¿Cómo se organiza su horario laboral?

1. Lo fija la empresa sin posibilidad de cambios
2. Puedo elegirlos entre varios horarios fijos, establecidos por la empresa
3. Puedo adaptar mis horarios dentro de ciertos límites
4. Mis horas de trabajo las determino yo totalmente
9. NS/NC

Aproximadamente, ¿cuál es el salario mensual neto que obtiene?

Euros por mes _____

9. NS/NC

A continuación voy a preguntarle por los posibles cambios en su actual empresa desde el año 2012 respecto a la plantilla, la actividad y la organización. A TODOS SALVO A AUTÓNOMOS SIN ASALARIADOS

¿Ha habido cambios en la plantilla de su empresa desde el año 2012?

1. Sí, se ha reducido
2. Sí, ha aumentado
3. No, se mantiene
9. NS/NC
99. No procede (en el caso 2 de la P.18. Autónomo sin asalariados)

¿Ha habido cambios en el volumen de actividad de su empresa desde el año 2012?

1. Sí, se ha reducido
2. Sí, Ha aumentado
3. No, se mantiene
9. NS/NC
99. No procede (en el caso 2 de la P.18. Autónomo sin asalariados)

INFORMACIÓN RELATIVA A LAS SITUACIONES DE DESEMPLEO

¿Cuándo ha estado usted en desempleo por última vez?

Año _____

Mes _____

99. No procede (Nunca ha estado en desempleo)

La última vez que estuvo usted en desempleo, ¿fue inmediatamente antes de su empleo actual?

1. Sí
2. No
99. No procede (Nunca ha estado en desempleo)

¿Cuánto tiempo estuvo en desempleo en ese último periodo?

Nº de meses _____

9. NS/NC
99. No procede (Nunca ha estado en desempleo)

¿Ha sido perceptor de alguna prestación?

1. Sí
2. No (SALTO A P44)
9. NS/NC
99. No procede (Nunca ha estado en desempleo)

¿Fue beneficiario de alguna prestación en el último periodo de desempleo?

1. Prestación por desempleo
2. Subsidio por desempleo
3. PREPARA, PRODI, RAI
4. RIS
5. Otras
9. NS/NC
99. No procede (Nunca ha estado en desempleo o caso 2 de P42, no fue beneficiario de prestaciones)

BLOQUE III. SITUACIÓN EN RELACIÓN AL EMPLEO ANTERIOR O CAMBIOS DEL ACTUAL

Compare las siguientes cuestiones entre su empleo actual y el anterior

	El empleo actual es significativamente peor	El empleo actual es significativamente peor	El empleo actual es igual	El empleo actual es mejor	El empleo actual es significativamente mejor
1. Salario	1	2	3	4	5
2. Estabilidad contractual o sit profesional	1	2	3	4	5
3. Duración de la Jornada	1	2	3	4	5
4. Distribución horario	1	2	3	4	5
5. Adaptación del puesto a tu cualificación, preparación	1	2	3	4	5
6. Carga de Trabajo	1 (mucho más carga)	2 (más carga)	3	4 (menos carga)	5 (mucho menos carga)

(CUANDO LA RESPUESTA SEA DIFERENTE A 3, PREGUNTAR LOS MÓDULOS CORRESPONDIENTES)

Módulo salario (RESPUESTA DIFERENTE A 3 en el caso 1 de la P44)

Aproximadamente, ¿cuál era el salario mensual neto que obtenía?

Euros por mes _____

9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 1 de la P44 igual a 3)

Módulo contrato (RESPUESTA DIFERENTE A 3 en el caso 2 de la P44)

¿Cuál de las siguientes era su situación profesional?

1. Empresario con asalariados
2. Trabajador independiente o empresario sin asalariados
3. Ayuda en la empresa o negocio familiar
4. Miembro de una cooperativa

5. Asalariado sector público
6. Asalariado sector privado
7. Otras
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 2 de la P44 igual a 3)

¿Con qué tipo de contrato laboral trabajaba?

1. Indefinido
2. Fijo discontinuo
3. Eventual, temporal
4. Contrato en prácticas
5. Sin contrato
6. Becario/a con algún tipo de contrato
7. Otros
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 2 de la P44 igual a 3)
99. No procede (empresarios, ayuda en negocio familiar)

Módulo jornada (RESPUESTA DIFERENTE A 3 en el caso 3 de la P44)

¿Qué tipo de jornada laboral tenía estipulada por contrato?

1. Jornada completa
2. Jornada parcial voluntaria
3. Jornada parcial involuntaria
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 3 de la P44 igual a 3)

¿La duración de su jornada habitual real se correspondía con lo que estipulaba el contrato?

1. Habitualmente la jornada era mayor a lo estipulado
2. Habitualmente la jornada era menor a lo estipulado
3. Habitualmente la jornada era similar a lo estipulado
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 3 de la P44 igual a 3)
99. No procede (empresarios, ayuda en negocio familiar o sin contrato)

Módulo horario (RESPUESTA DIFERENTE A 3 en el caso 4 de la P44)

¿Trabajaba habitualmente fines de semana?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 4 de la P44 igual a 3)

¿Trabajaba habitualmente en horario de noches?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 4 de la P44 igual a 3)

¿Trabajaba habitualmente jornadas desiguales?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 4 de la P44 igual a 3)

En relación a los turnos de noche, fines de semana o a las jornadas desiguales, ¿se respetaba lo estipulado en su contrato?

1. Sí
2. No
9. NS/NC
88. (No ha experimentado cambios (Caso 4 de la P44 igual a 3)
99. No procede (empresarios, ayuda en negocio familiar o sin contrato)

Módulo Carga de trabajo (RESPUESTA DIFERENTE A 3 en el caso 6 de la P44)

¿Qué tipo de cambios se han producido en su carga de trabajo?

1. He visto reducido el volumen de trabajo que tengo que realizar
2. He tenido que asumir nuevas tareas que antes realizaban otras personas con puestos similares
3. He tenido que asumir nuevas tareas que antes realizaban otras personas en puestos diferentes al mío
4. He tenido que asumir nuevas tareas que antes no se realizaban en mi lugar de trabajo
5. Se han producido cambios en las tareas que tengo que realizar (dejado unas y asumido otras)
9. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 6 de la P44 igual a 3)

¿Cuáles son las razones de dicho cambio?

1. Reducción de la plantilla
2. Aumento de la plantilla
3. Reducción de las horas de trabajo de otros miembros de la plantilla
4. Aumento de las horas de trabajo de otros miembros de la plantilla
5. Reducción de mis horas de trabajo
6. Aumento de mis horas de trabajo
7. Aumento del volumen de trabajo en la empresa por razones puntuales
8. Aumento del volumen de trabajo de la empresa de manera indefinida sin que se haya contratado a personal nuevo
9. Reducción del volumen de trabajo en la empresa por razones puntuales
10. Reducción del volumen de trabajo de manera indefinida
88. NS/NC
88. No ha experimentado cambios (Caso 6 de la P44 igual a 3)

BLOQUE IV. PERSONAS QUE HAN CAMBIADO DE EMPLEO

¿Cuál fue la fecha de inicio del empleo anterior?

Año _____

Mes _____

¿Cuál fue la actividad económica del empleo anterior? _____(CODIFICACIÓN ANEXO)

¿En qué puesto trabajaba en el empleo anterior? _____(CODIFICACIÓN ANEXO)

CON ESTA PREGUNTA LA ENCUESTA HA TERMINADO. MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3. Índice de tablas

Tabla 1. Desempleo de larga duración y desempleo total en Navarra y España.....	13
Tabla 2. Distribución de la población desempleada a lo largo del periodo analizado (2008-2013) según sus transiciones laborales (desempleo y contratación) y su paso por el PLD (Paro de Larga Duración)..	16
Tabla 3. Distribución de las prestaciones por desempleo en Navarra. Valores absolutos y variaciones. .	19
Tabla 4. Distribución de los hogares según actividad y origen de los ingresos	22
Tabla 5. Distribución de la población asalariada según tipo contrato y sexo (miles). Tasas de temporalidad.....	30
Tabla 6. Coste laboral y coste salarial por trabajador y mes. Valores absolutos y variaciones.....	41
Tabla 7. Identificación de transformaciones en el empleo.	45
Tabla 8. Transformaciones en el empleo según características demográficas básicas y características del empleo (% de fila).	46
Tabla 9. Auto-percepción de las transformaciones en relación a la calidad del empleo.	48
Tabla 10. Auto-percepción de laS transformaciones en relación a la calidad del empleo en función del paso por el desempleo.	49
Tabla 11. Proporción de personas que han empeorado en diferentes dimensiones de la calidad del empleo según características demográficas básicas y características del empleo.	51
Tabla 12. Proporción de personas que han mejorado en diferentes dimensiones de la calidad del empleo según características demográficas básicas y características del empleo.	52
Tabla 13. Transiciones en función de la modalidad contractual. Personas con algún cambio positivo o negativo en términos de estabilidad desde 2012.....	56
Tabla 14. Transiciones en función de la modalidad contractual y de la valoración subjetiva del cambio. Personas con algún cambio positivo o negativo en términos de estabilidad desde 2012.	56
Tabla 15. Motivos por los que la población encuestada tiene un contrato temporal.....	57
Tabla 16. Transiciones en función del tipo de jornada. Personas con algún cambio positivo o negativo en la duración de la jornada desde 2012.	59
Tabla 17. Transiciones en función del tipo de jornada y la valoración subjetiva del cambio. Personas con algún cambio positivo o negativo en la duración de la jornada desde 2012.....	60
Tabla 18. Motivos por los que la población encuestada tiene un contrato temporal.....	60
Tabla 19. Transiciones en función de la distribución de los horarios. Personas con algún cambio positivo o negativo en la distribución de los horarios desde 2012.	61
Tabla 20. Transiciones en función de la distribución de los horarios y la valoración subjetiva del cambio. Personas con algún cambio positivo o negativo en la distribución de los horarios desde 2012.	62
Tabla 21. Transiciones en función de los tipos de cambio en la carga de trabajo y la valoración de los mismos. Personas con algún cambio positivo o negativo en la carga de trabajo desde 2012.	63
Tabla 22. Transiciones en función de los salarios Personas con algún cambio positivo o negativo en el salario desde 2012.	64

Tabla 23. Distribución de los empleos de las personas que han empeorado o mejorado en el tipo de contrato, la jornada, el salario o la carga de trabajo desde 2012. (% vertical). 68

Anexo 4. Índice de gráficos.

Gráfico 1. Evolución del desempleo estimado (EPA) y paro registrado (media trimestral).....	9
Gráfico 2. Creación/destrucción de empleo (Variación ANUAL de la población ocupada).	10
Gráfico 3. Tasas de desempleo por CCAA (IIIT 15).....	10
Gráfico 4. Evolución de la proporción del desempleo de larga duración respecto al total del desempleo.	13
Gráfico 5. Evolución de la tasa de paro de larga duración (Pob. parada con un año o más en situación de desempleo respecto a la población activa).....	14
Gráfico 6. Cobertura del sistema de protección por desempleo.....	18
Gráfico 7. Distribución de las prestaciones por desempleo en Navarra según tipología.....	19
Gráfico 8. Proporción de los hogares con todos sus miembros activos parados respecto al total de hogares con activos en Navarra.....	22
Gráfico 9. Proporción de los hogares con todos sus miembros activos parados respecto al total de hogares con activos por CC.AA. (III15).....	23
Gráfico 10. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social en Navarra (media mensual).....	25
Gráfico 11. Evolución del porcentaje del sector servicios en el conjunto de la ocupación en Navarra. ...	27
Gráfico 12. Proporción de la industria en el total de la ocupación y tasa de paro según CCAA (IIIT15)..	28
Gráfico 13. Evolución de los asalariados temporales y Tasa de Temporalidad.	31
Gráfico 14. Distribución porcentual de la contratación según tipología.	31
Gráfico 15. Distribución de la población asalariada en Navarra según tipo de contrato y jornada laboral.	32
Gráfico 16. Estimación de la rotación laboral de los trabajadores/as indefinidos.	33
Gráfico 17. Porcentaje de población ocupada con jornada parcial en Navarra según sexo.....	34
Gráfico 18. Porcentaje que representa la población desempleada, la ocupada con contratos temporales y la indefinida pero con empleos a jornada parcial sobre el total de la población activa en Navarra.	35
Gráfico 19. Distribución de la población asalariada según tipo de contrato y jornada y población desempleada. 2008-2015.....	36

