

LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA

“ HACIA UN NUEVO
MODELO LABORAL:
CAMBIOS Y CONSECUENCIAS ”



¿POR QUÉ ESTA INVESTIGACIÓN?

En los últimos años se han venido manifestando una serie de transformaciones de los sistemas laborales que están dando lugar a lo que podría comenzar a considerarse un nuevo modelo de empleo. La actual construcción del concepto de empleo, e incluso la definición de la identidad como trabajador/a, está difiriendo significativamente con respecto a las existentes en décadas anteriores.

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, ha sido la finalidad principal de este proyecto.

¿CÓMO SE HA LLEVADO A CABO?

Tanto a través 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.

Para ello, por una parte, se ha elaborado un diagnóstico a través del análisis de fuentes secundarias como la EPA, el paro registrado, la afiliación a la Seguridad Social, etc. Dicho diagnóstico se ha complementado con la información extraída de la propia población ocupada que ha experimentado algún tipo de cambio a través de una encuesta representativa de dicho colectivo.

Por último, se ha desarrollado un análisis cualitativo a través de grupos de contraste conformados por informantes clave.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO LABORAL ACTUAL?

Las cifras de desempleo y paro de larga duración reflejan una evolución positiva pero evidencian una situación todavía muy grave

- ▶ 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 41.946 si tenemos en cuenta el paro registrado a noviembre de 2015. Así pues, 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, conviene recordar que en relación con las cifras registradas en el mismo trimestre de 2008 (año en el

que la crisis era ya patente) supone un incremento del 80,6%.

- ▶ En cuanto al paro de larga duración, los datos, aunque también resultan algo menos dramáticos, muestran que un porcentaje elevado de personas continúa en procesos de cronificación del desempleo. Todavía algo más de la mitad de las personas desempleadas en Navarra lleva parada más de un año, exactamente el 51,6%. 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. Es evidente que uno de los retos más acuciantes sigue siendo disminuir en mayor medida el desempleo de larga duración.

“DESDE 2008, 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 POR DOS”



Un sistema de protección escaso . . .

- ▶ Sigue siendo imprescindible la existencia de un sistema de protección social correctamente dimensionado. Sin embargo, a la vista de los datos, se trata de un sistema de protección claramente limitado e insuficiente, que ha perpe-

tuado e incrementado la desigualdad, la pobreza y la exclusión social.

- ▶ La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo ha ido disminuyendo a lo largo de la crisis; esta cobertura ha descendido tanto en Navarra como en el conjunto del Estado, pero en la Comunidad Foral el nivel de protección todavía es menor. En octubre de 2015 en Navarra ha sido del 51,3% mientras que la del conjunto del Estado ha sido del 54,4%. En octubre de 2009 la cobertura alcanzaba en Navarra el 76,2%.

Descenso de la actividad laboral en los hogares navarros

- ▶ Aproximadamente en 13.000 hogares ningún miembro del hogar se encuentra ocupado a pesar de estar en condiciones para ello (un 7,1% del total de hogares con al menos una persona activa).
- ▶ Lo que resulta todavía más grave es que aproximadamente el 3% de los hogares navarros no cuentan con ningún ingreso “normalizado”. Es decir, no cuentan con ningún ocupado/a, ni ningún perceptor/a de ingresos por trabajo, ni ningún pensionista, ni ingresos por presta-

ciones o subsidios de desempleo. Se trataría aproximadamente de unos 7.700 hogares.

Los niveles de ocupación y actividad son claramente insuficientes

- ▶ Es cierto que 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 ocupadas menos.
- ▶ 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 el retroceso es evidente. La población activa ha disminuido en Navarra en 10.200 personas, un -3,2%.
- ▶ En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, 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, corroboramos cómo 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. Son necesarios aumentos más sostenidos, de mayor magnitud y calidad para compensar la fuerte caída de la afiliación a lo largo de los últimos años. 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.

“DESDE QUE COMENZÓ LA CRISIS, LA POBLACIÓN OCUPADA EN NAVARRA HA DESCENDIDO CASI UN 10%, LA POBLACIÓN ACTIVA UN 3,2% Y LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL HA DESCENDIDO UN 9,3%”

CLAVES DE POR QUÉ AUMENTA LA PRECARIEDAD LABORAL

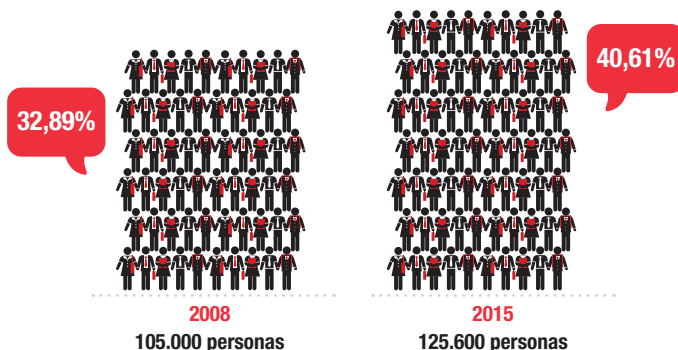
¿En qué nos basamos para denunciar que se está dando un grave proceso de precarización laboral?
Entre otras cuestiones...

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%.	Incremento de la inestabilidad del empleo.
	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%.	
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%.	Incremento de la jornada parcial con un claro sesgo de género. El empleo precario gana terreno.
	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).	

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).	Devaluación salarial.
	La diferencia del coste salarial con el Estado se ha reducido (IIT08, 126,5 euros/mes, IIT15, 30,5 euros mes.	

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

Proporción del desempleo, del empleo temporal y del indefinido a jornada parcial sobre el total de la población activa en Navarra



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

CAMBIOS EN EL EMPLEO DESDE 2012

Principales resultados de la encuesta dirigida a la población ocupada que ha experimentado algún cambio significativo en su empleo desde 2012:

- ▶ El 71,5% de las personas ocupadas en Navarra han experimentado alguna transformación en el empleo.
- ▶ El 24,2% de la población encuestada, es decir, aquella que estando ocupada ha experimentado algún cambio significativo, ha cambiado de empresa desde el año 2012.
- ▶ El 66% de la población encuestada señala haber experimentado cambios en términos salariales. El 41% de las personas encuestadas valoran que han experimentado un cambio negativo en términos salariales (peor o significativamente peor).
- ▶ El 73% indica cambios en la intensidad o la carga de trabajo. Una de cada dos personas encuestadas señala que ha experimentado un empeoramiento respecto de su situación anterior en términos de carga de trabajo.
- ▶ Los cambios en la duración de la jornada afectan al 36,5% de la población encuestada. El 19,3% de la población encuestada percibe un empeoramiento de su situación en términos de duración de la jornada.
- ▶ Las mujeres y las personas de bajo nivel educativo protagonizan itinerarios negativos en mayor medida.
- ▶ El paso por el desempleo de larga duración se relaciona con unas mayores posibilidades de protagonizar itinerarios negativos cuando se consigue un empleo.
- ▶ 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.
- ▶ El 33,5% de la población encuestada que tenía una jornada completa y ha percibido un cambio en términos de duración de la jornada desde el año 2012, trabaja actualmente en la modalidad de jornada parcial.
- ▶ El 70,8% de la población encuestada que trabaja a jornada parcial señala no

haber podido encontrar un empleo a jornada completa.

- ▶ El 51,4% de la población encuestada que tenía un horario convencional y ha percibido un cambio en términos de distribución de los horarios desde el año 2012, trabaja actualmente en la modalidad de horarios anómalos.
- ▶ El 54,2% de la población encuestada que antes de 2012 percibía un salario mensual inferior a los 1.000 euros y que ha percibido un cambio en relación a esta cuestión, no ha conseguido percibir un salario superior a dicha cifra.
- ▶ El 34,8% de la población que ha experimentado algún cambio en términos de carga de trabajo realiza ahora tareas que antes realizaban otras personas en puestos similares.



“ EL 71,5% DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN NAVARRA HAN EXPERIMENTADO ALGUNA TRANSFORMACIÓN EN EL EMPLEO DESDE 2012, EN GRAN PARTE SE TRATA DE CAMBIOS NEGATIVOS: MENOS SALARIO, MÁS CARGA DE TRABAJO, PEORES JORNADAS, CONTRATOS PRECARIOS, MENOS ESTABILIDAD, ETC.”



Algunas conclusiones de los grupos conformados por informantes clave...

- ▶ Se corrobora que en 2015 se ha producido una cierta recuperación del número de contratos, aunque existe unanimidad discursiva en la idea de que ha disminuido ostensiblemente la calidad del empleo existente. Principalmente porque se denota un aumento de la temporalidad, los contratos por horas, la rotación, salarios más bajos, horas extras encubiertas, o mayor carga de trabajo en cada jornada.
- ▶ Si bien es notable la pérdida salarial progresiva que se ha producido entre los trabajadores y trabajadoras, parece que no ha afectado de igual manera a los estratos directivos, ya que sus niveles salariales se han mantenido o incluso incrementado.
- ▶ 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: esto supone una sobrecarga para los actuales trabajadores y trabajadoras.

- ▶ 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.
- ▶ 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...
- ▶ Existiría un cierto recelo a contratar directamente nuevos trabajadores y trabajadoras a partir de la experiencia traumática de los despidos de estos últimos años. Desde ahí, se entiende el 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”.
- ▶ 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. La última 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.



“EN 2015 SE HA PRODUCIDO UNA CIERTA RECUPERACIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS, PERO HA DISMINUIDO CLARAMENTE LA CALIDAD DEL EMPLEO. UNA PARTE DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN UNA SITUACIÓN PRECARIA SUFREN ‘MIEDO’ PARA REIVINDICAR SUS DERECHOS”

PROPUESTAS ANTE LA NUEVA SITUACIÓN

- ▶ Remodelación del marco institucional y legislativo en relación con el trabajo. Ha quedado contrastado que las últimas reformas laborales han reforzado la precariedad y han aumentado la desigualdad. Fortalecer la negociación colectiva, garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos; recuperar la preeminencia del convenio sectorial, la ultractividad del convenio y los ámbitos de negociación colectiva en las Administraciones y empresas públicas.
- ▶ Ha quedado patente que los sistemas de protección por desempleo resultan claramente insuficientes. Es necesario incrementar la duración de la prestación, en definitiva, mejorar los sistemas de protección.
- ▶ 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. 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.

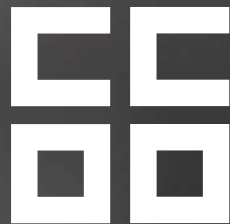
- ▶ En cuanto al tejido productivo, se ha evidenciado una pérdida de cantidad y calidad de la industria, sector que tradicionalmente en Navarra había sido un foco del empleo de mayor calidad. En muchos aspectos el modelo productivo y laboral se está acercando al estatal. Se debe apostar de manera decidida por una política industrial y sectorial activa que fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad y de mayor 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, 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.

- ▶ 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 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.
- ▶ Fomentar un nuevo discurso en el marco empresarial tendente a implantar la responsabilidad social, pero en el ámbito interior de la propia empresa, y ver a los trabajadores y trabajadoras como un “activo” y no como un lastre.
- ▶ 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.
- ▶ Incrementar políticas de ayuda económica para personas que, aunque trabajen, se encuentran en esa nueva situación de trabajadores y trabaja-

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

- ▶ 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. Necesidad de formar profesionales con habilidades sociales y una cierta capacidad de trabajo polivalente, superando el modelo de especialidad profesional actualmente existente. Respecto a los colectivos más desfavorecidos y de menores habilidades para acceder al empleo, reforzar la asesoría personalizada y de 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.

“LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES HAN REFORZADO LA PRECARIEDAD Y HAN AUMENTADO LA DESIGUALDAD. ES NECESARIO REMODELAR EL MARCO INSTITUCIONAL Y LEGISLATIVO DEL MERCADO LABORAL: FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS; LA PREEMINENCIA DEL CONVENIO SECTORIAL, LA ULTRACTIVIDAD, ETC”



“ PUEDES CONSULTAR EL ESTUDIO COMPLETO EN LA WEB DE CCOO DE NAVARRA, EN EL APARTADO DE INFORMACIÓN DEL GABINETE DE ESTUDIOS ”

www.navarra.ccoo.es

Pamplona

Avda Zaragoza 12, 4ª planta · Tel: 948 24 42 00

Forem

Polígono Industrial de Mutilva Baja C/ U, nº 1–3 · Tel.: 948 13 66 88

Tudela Eza, 5 · Tfno: 948 82 01 44

Castejón Estación Renfe, s/n · Tel. 948 81 42 54

Estella Maria de Maeztu 19–21, bajo · Tel. 948 55 42 51

San Adrián Santa Gema 33–35, entrpl. · Tel. 948 67 20 24

Viana Tudela 9, bajo · Tel. 948 64 53 95

Mendavia Miguel Pérez, s/n · Tel. 948 69 52 22

Tafalla Beire 2, bajo · Tel. 948 70 26 73

Peralta Avda. de la Paz 7A, 1º Puerta B · Tel. 948 75 07 98

Alsasua Zelai 79, bajo · Tel. 948 56 40 51

