

# La situación del empleo en Navarra

## Enpleguaren egoera Nafarroan

Febrero 2020



# Índice

1.- Introducción	3
2.- Principales resultados	4
3.- Parcialidad	5
4.- Temporalidad	9
5.- Propuestas	16

# 1 ■ Introducción

La tasa de paro en Navarra está bajando, dato que por si mismo es positivo. Pero es necesario mirar más allá, al tipo de empleo que se está creando. La recuperación económica y la posterior salida de la crisis se está basando en una fuerte presión hacia los costes salariales, así se crece a costa de la rebaja de derechos y salarios. Y en todo ello Navarra no es ajena. Un 26,3% de las personas asalariadas lo hacen con contrato temporal.

Por lo tanto la temporalidad de los contratos que se firman va en aumento, y se está creando un mercado laboral dual en el que conviven personas con derechos y trabajadores con una fuerte precariedad. Hoy es posible firmar un contrato y mantenerse en la exclusión social, es posible trabajar y no salir de la pobreza.

La realidad de nuestro mercado laboral está marcada por la precariedad, de todos los contratos registrados en 2019 el 39% fueron para 7 días o menos.

El modelo de salida de la crisis aplicado en los últimos años hace compatible, paradójicamente, el impulso del PIB con la consolidación de bolsas de pobreza, el aumento de la desigualdad y un mercado laboral precario. 24.924 personas tienen un contrato temporal y parcial a la vez.

El mercado de trabajo que se ha ido construyendo hace que, también, sean compatibles el aumento de las contrataciones con una temporalidad enorme. Es un modelo desregulado, que fomenta y facilita la contratación temporal, y que avoca a la precariedad a miles de personas.

Hoy no sólo hay más temporalidad, no solo han crecido de forma notable los contratos de menos de 7 días, sino que además los contratos temporales son todavía más temporales. Si en 2006 un contrato temporal duraba 94 días de media, hoy dura solamente 36 días.

El impacto que esta temporalidad tiene en los salarios es enorme. Una persona con contrato temporal cobra 10.929 euros menos que alguien que trabaja con un contrato indefinido. Además hay una triple brecha de género: brecha en contratos temporales, brecha en contratos indefinidos y brecha salarial general.

Necesitamos que la recuperación sea firme y sobre todo sea integradora. Para nada nos valdrá mejorar las cifras de crecimiento económico si esto no va a acompañado de empleo de calidad. Tenemos el riesgo de poner las bases para una sociedad precaria que impide construir proyectos de vida a la juventud y en la que la concentración de la riqueza va en aumento. Además este tipo de contratación limita el acceso a las prestaciones por desempleo y a su vez, hace que estas prestaciones sean más precarias.

Por ello el reto no pasa sólo por crecer, sino por crecer con derechos. El aumento de las contrataciones hoy se basa en contratos temporales, a tiempo parcial y con salarios bajos.

## 2. Principales resultados

<i>Contratos temporales</i>	<b>26</b>	El 26% de las personas asalariadas en el cuarto trimestre de 2019, trabajan de forma temporal
<i>Duración contrato</i>	<b>36</b>	De media los contratos temporales solo duraron 36 días en 2019, cuando en 2006 eran de 94 días.
<i>Ultra temporalidad</i>	<b>39</b>	El 39,2% de los contratos que se firmaron en 2019 son para 7 días o menos.
<i>Precariedad</i>	<b>24.924</b>	Con datos a 31 de diciembre 24.924 personas tienen un contrato temporal y parcial a la vez.
<i>Parcialidad</i>	<b>29,6</b>	En diciembre se firmaron 9.034 contratos parciales, un 29,6% sobre el total de contratos registrados
<i>Salarios</i>	<b>10.929</b>	Una persona con un contrato temporal cobra de media 10.929 euros menos que alguien que tiene un contrato indefinido.

### 3. Parcialidad

En este periodo de mejora relativa de las cifras del paro, es preciso más que nunca analizar cuestiones cualitativas. Especialmente en lo referido a la duración y al tipo de jornadas de los nuevos contratos. El incremento notable de los contratos registrados, no es en sí mismo bueno si no va aparejado de una mayor calidad y duración de los mismos.

Porque unas buenas cifras del paro y el alza del registro de contratos en términos generales, están ocultando la consolidación de un mercado laboral temporal.

- En 2019, se firmaron casi 400.000 contratos en Navarra. De ellos 115.000 a jornada parcial. Desde la crisis y la reforma laboral casi se han doblado los contratos firmados.
- En 2019 el 28,8% de los contratos que se firmaron en Navarra fueron a jornada parcial.

#### Contratos registrados, por tipo de jornada y año. Navarra

Año	Completa	Parcial	Fija discontinua	Total
2010	153652	60057	900	214609
2011	157171	62992	900	221063
2012	142174	64653	793	207620
2013	183635	71543	767	255945
2014	209611	83483	885	293979
2015	244973	93122	903	338998
2016	256643	99779	1301	357723
2017	265395	104657	1379	371431
2018	275345	107926	1710	384981
2019	281812	114902	2103	398817

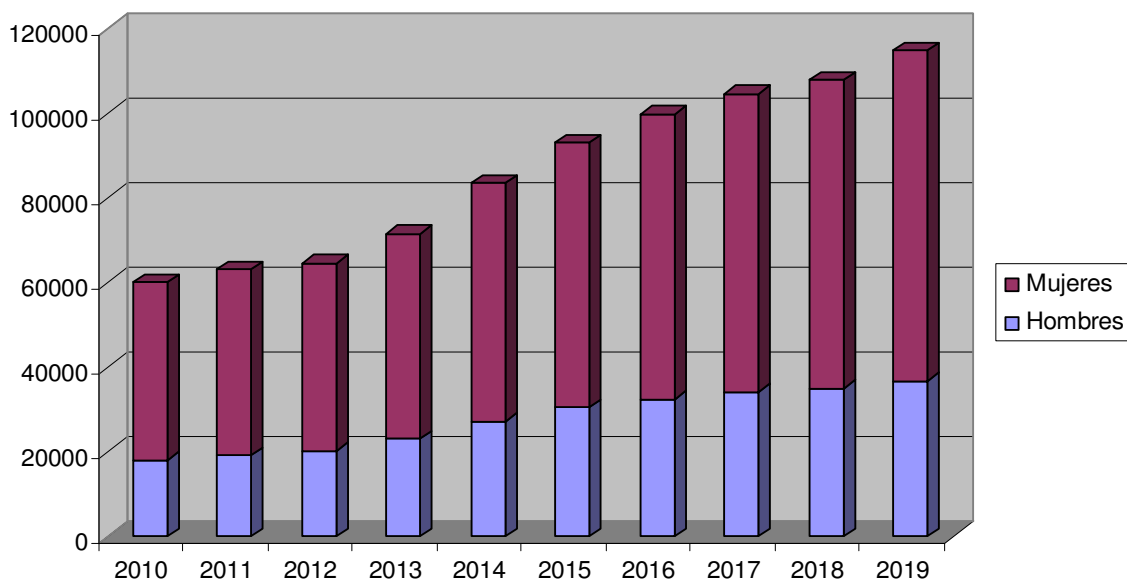
Fuente: Observatorio de la realidad social y elaboración propia

***El 70% de los contratos parciales  
fueron firmados por mujeres***

## Contratos parciales por sexo y años. Navarra

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2010	18138	41919	60057
2011	19029	43963	62992
2012	20173	44480	64653
2013	22954	48589	71543
2014	27031	56452	83483
2015	30414	62708	93122
2016	32389	67390	99779
2017	34116	70541	104657
2018	34876	73050	107926
2019	36653	78249	114902

## Jornada parcial por sexos y años.



Cuando hablamos de precariedad, que es un fenómeno más amplio que el de la temporalidad, describimos factores como el tipo de contrato, el tipo de jornada y las condiciones generales del empleo. Cuando se suman contratos temporales y parciales, la precariedad se multiplica.

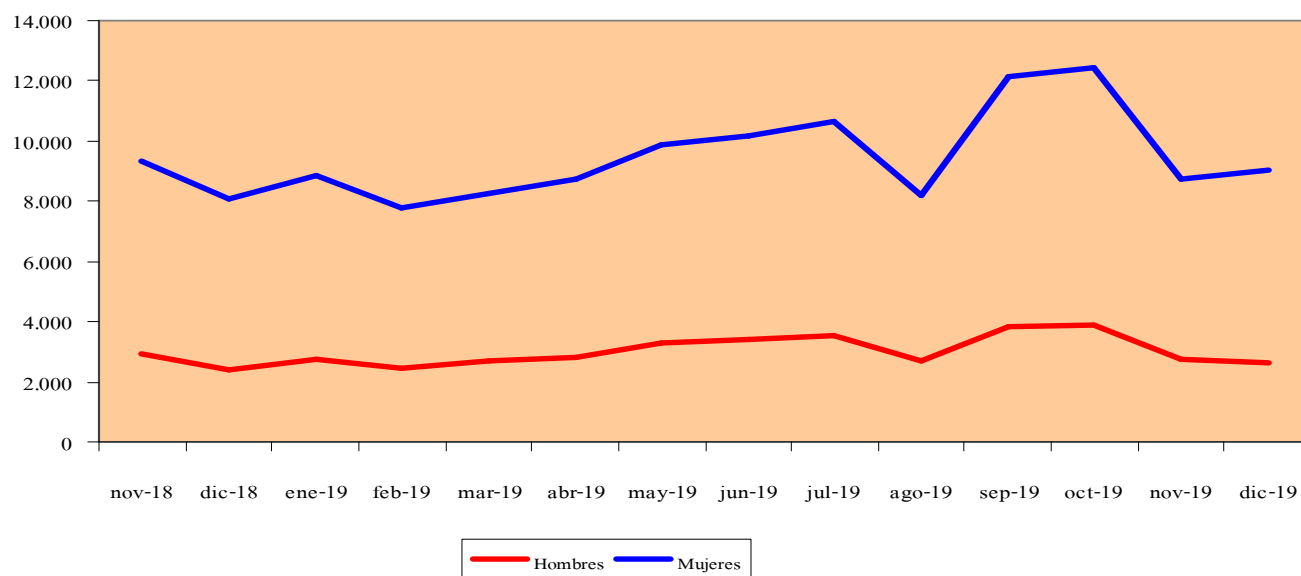
- La población ocupada con jornada parcial continúa creciendo, hoy contamos con 5.000 ocupados más con jornada parcial que al inicio de la crisis. Esta situación de parcialidad afecta mayoritariamente a las mujeres, de las 45.100 personas trabajadoras a tiempo parcial contabilizadas en el cuarto trimestre de 2019, 33.300 son mujeres, es decir el 73%, lo que implica que un 25% de las mujeres trabajadoras lo hacen en esta modalidad. La tendencia de crecimiento de los contratos parciales perpetúa esta situación.

- En diciembre del año 2019, se registraron 9.034 contratos parciales de un total de 27.945, un 32%.
- En diciembre del pasado año se firmaron más contratos parciales que en el mismo mes del 2018, concretamente 953. Es decir que es una tendencia que no se corrige, a pesar de la mejora económica.

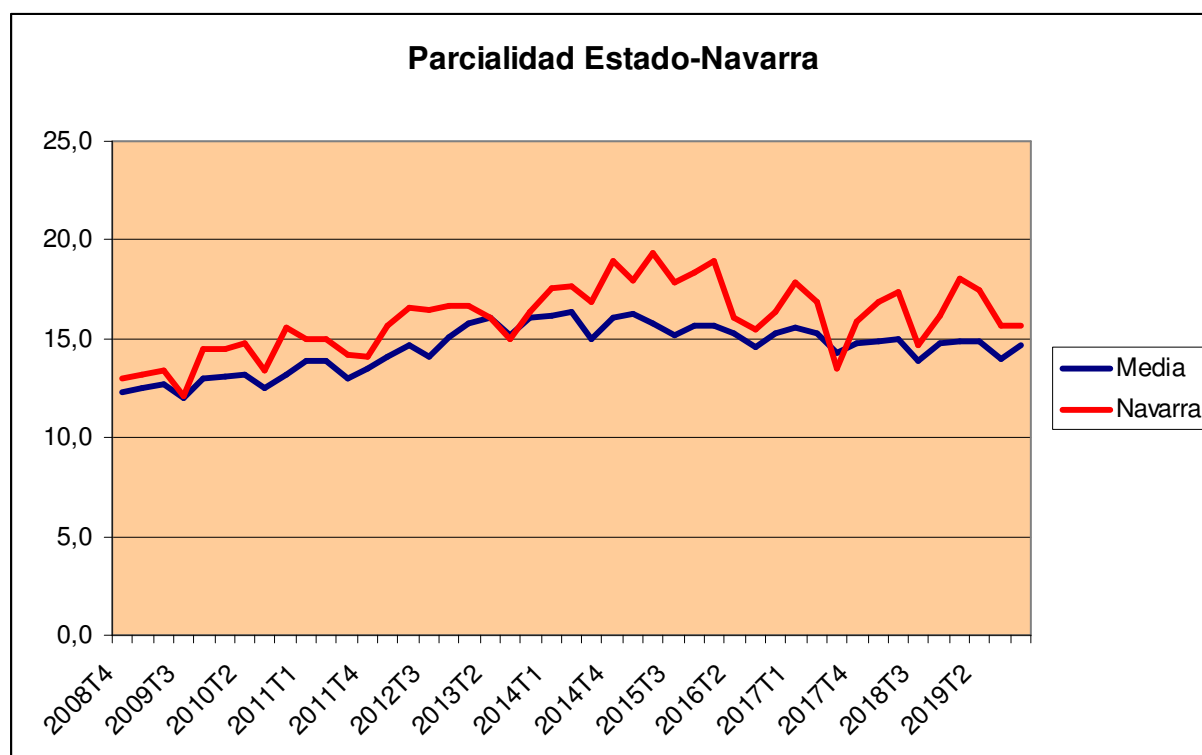
### Contratos por tipo de jornadas y mes

Sexo	Hombres													
Tipo Jornada\Periodo	nov-18	dic-18	ene-19	feb-19	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19
Completa	12.145	9.720	13.658	10.814	12.033	12.551	14.490	13.852	15.571	12.571	15.883	14.034	11.934	10.125
Tiempo parcial	2.936	2.397	2.728	2.480	2.684	2.805	3.263	3.383	3.552	2.664	3.820	3.882	2.746	2.646
Sexo	Mujeres													
Tipo Jornada\Periodo	nov-18	dic-18	ene-19	feb-19	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19
Completa	9.815	8.372	10.950	7.983	9.031	10.426	10.700	10.415	12.123	9.048	13.070	11.469	10.403	8.678
Tiempo parcial	6.409	5.684	6.146	5.316	5.589	5.955	6.580	6.814	7.088	5.536	8.309	8.540	5.988	6.388
TOTAL														
Tipo Jornada\Periodo	nov-18	dic-18	ene-19	feb-19	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19
Completa	21.960	18.092	24.608	18.797	21.064	22.977	25.190	24.267	27.694	21.619	28.953	25.503	22.337	18.803
Tiempo parcial	9.345	8.081	8.874	7.796	8.273	8.760	9.843	10.197	10.640	8.200	12.129	12.422	8.734	9.034
	29.781	26.851	32.735	35.304	32.295	31.047	38.406	30.886	34.708	25.997	31.252	26.322	29.750	30.423

### Contratos parciales por sexo



- Tal y como aparece de forma clara en el gráfico anterior, la mayoría de los contratos parciales los firman las mujeres, a pesar de tener una tasa de paro mayor que los hombres. Esta diferencia en el tipo de contratos que firman los hombres y las mujeres incide de forma determinante en la brecha salarial y en la brecha de las pensiones.
- Navarra tiene un porcentaje de parcialidad mayor que en el resto del Estado. En el último trimestre si la media estatal era de 14,7% de parcialidad Navarra tenía un 15,7%.





# 4. Temporalidad

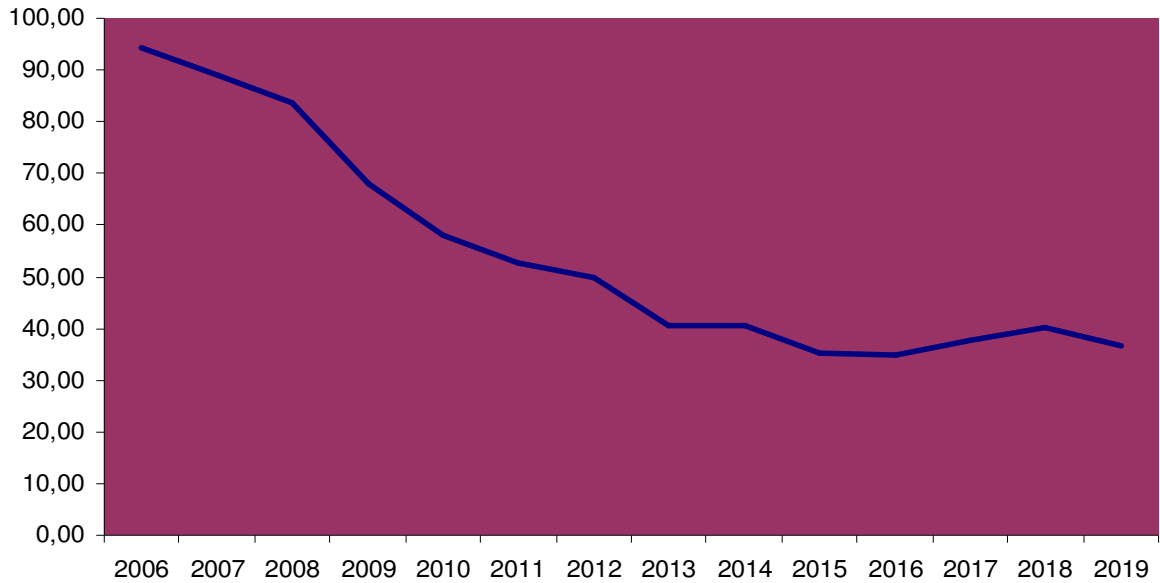
Es algo constante que los sindicatos denunciemos la alta temporalidad en el que está sustentado el mercado laboral español. Ese es uno de los mayores problemas crónicos que arrastramos. Sin empleo estable no hay calidad de vida de la gente trabajadora.

- De un año a esta parte, la temporalidad ha crecido en dos puntos. En el último trimestre de 2019 la temporalidad ha llegado al 26,3%, cuando en el mismo periodo del año pasado era del 24,1%.
- En 2019, de todos los contratos firmados el 93,5% fueron temporales. De un total de 398.817 contratos registrados a lo largo del pasado año, 373.215 fueron temporales y 25.602 indefinidos.
- No sólo la temporalidad va a más, sino que el problema se está agudizando. Hoy los contratos temporales duran menos que en el 2006, y los contratos para 7 días o menos son muy comunes representando el 39%.
- En comparación con la media estatal Navarra se sitúa en peor posición. Si en el Estado se pasa de 79,30 días en 2007 a 49,90 días en 2019 (reducción de 29,40 días), en Navarra pasa de 88,96 días en 2007 a 36,78 días en 2019 (reducción de 52,18 días)

## Duración de los contratos temporales en días. Navarra

Año	Días
2006	94,19
2007	88,96
2008	83,75
2009	67,99
2010	57,88
2011	52,56
2012	49,65
2013	40,72
2014	40,49
2015	35,25
2016	34,83
2017	37,87
2018	40,04
2019	36,78

Duración contratos temporales

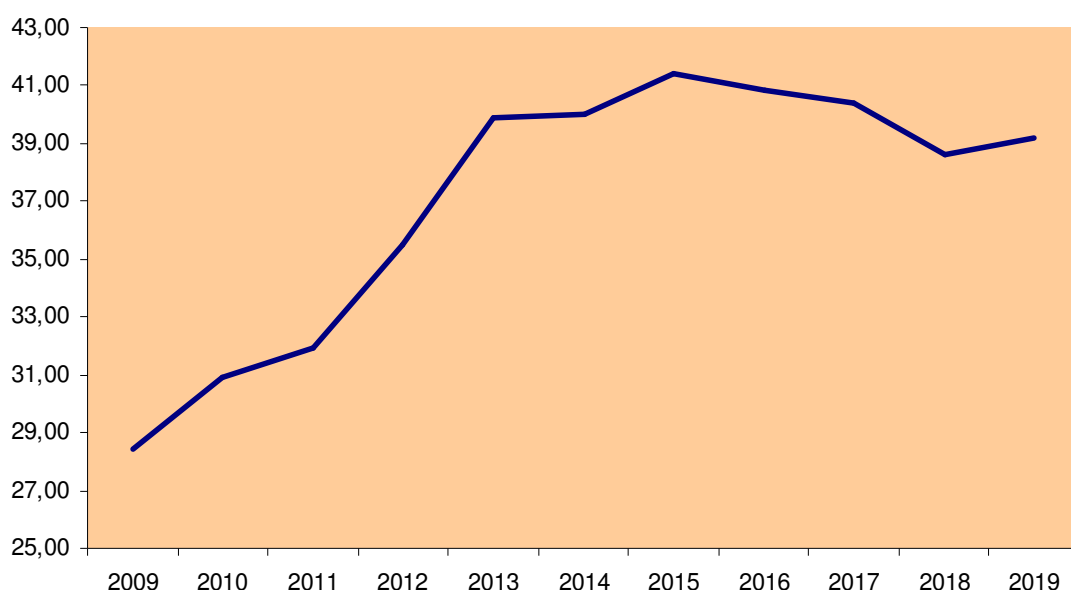


- Uno de los fenómenos que empeoraron con la crisis y la reforma laboral es el de la ultra temporalidad. Hoy el 39% de los contratos que se registran son para 7 días o menos.

**% Contratos de 7 días o menos, por año. Navarra**

Año	Número de contratos	% de contratos
2009	57052	28,42
2010	66294	30,89
2011	70588	31,93
2012	73714	35,50
2013	102008	39,86
2014	117691	40,03
2015	140314	41,39
2016	146187	40,87
2017	150036	40,39
2018	148731	38,63
2019	156430	39,2

Contratos de 7 días o menos



En innumerables ocasiones hemos denunciado que con el deterioro de las condiciones de trabajo, se estaba creando un mercado laboral dual; en el que conviven personas con derechos y trabajadores que no los tienen. Ese deterioro además, no sólo está creando una brecha en las condiciones generales de trabajo, también es evidente esa diferencia en salarios.

- Hoy una persona con un contrato temporal, cobra de media casi 11.000 euros menos que alguien que tiene un contrato indefinido. Una diferencia que ha ido a más durante estos últimos años. En 2008 esa brecha era del 27,9%, hoy es del 38,8%, diez puntos que son el reflejo concreto y preciso del deterioro de las condiciones de trabajo de quienes además de tener un contrato temporal cobran mucho menos.

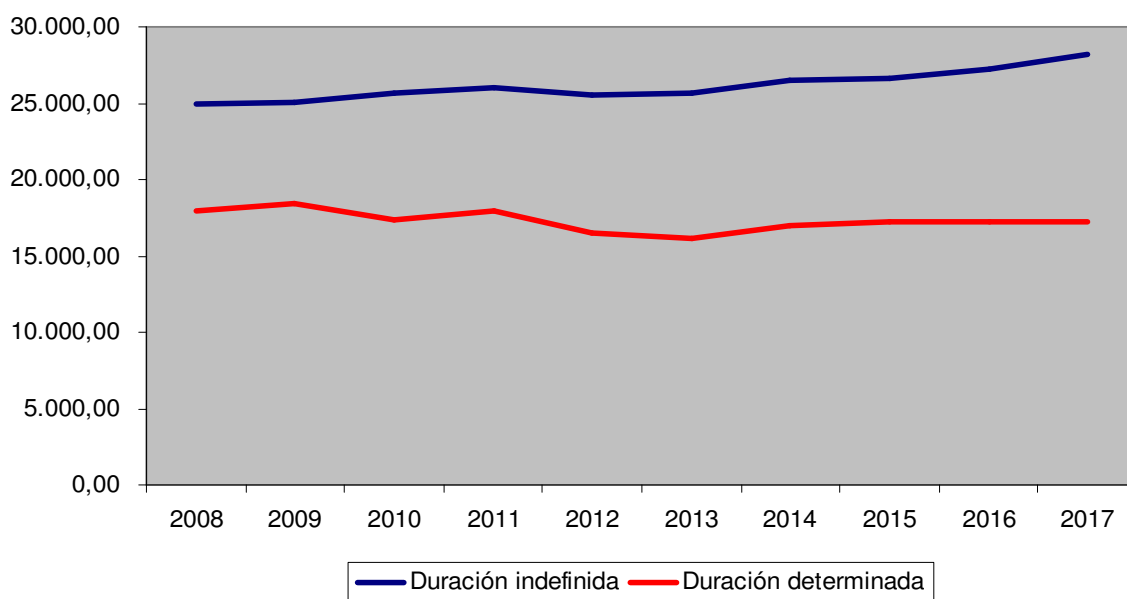
**Salarios, según tipo de contrato y año. Navarra**

Año	Total	Duración indefinida	Duración determinada	Brecha (€)	Brecha %
2008	23.342,74	24.952,99	17.986,61	6.966,38	27,9
2009	23.657,71	25.000,99	18.392,93	6.608,06	26,4
2010	23.824,88	25.704,03	17.297,49	8.406,54	32,7
2011	24.384,92	25.976,14	17.902,17	8.073,97	31,1
2012	23.784,38	25.498,40	16.496,25	9.002,15	35,3
2013	23.836,93	25.668,00	16.193,59	9.474,41	36,9
2014	24.700,78	26.552,37	16.985,57	9.566,80	36,0
2015	24.863,98	26.628,92	17.223,33	9.405,59	35,3
2016	25.468,38	27.228,96	17.206,42	10.022,54	36,8
2017	26.329,79	28.192,70	17.263,34	10.929,36	38,8

Fuente: INE y elaboración propia

- Con datos tan negativos en la calidad de los contratos, los salarios como no podía ser de otra manera se ven afectados. Incluso vuelve a aparecer también en este aspecto una brecha de género que coloca a las mujeres en peor situación que a los hombres. Se da una triple brecha de género: brecha en salarios, brecha en salarios cuando hay contratos temporales y brecha en salarios cuando hay contratos indefinidos.
- La brecha salarial entre una persona con contrato fijo y otra con contrato temporal es de 10.929 euros.

### Brecha salarial según tipo de contrato

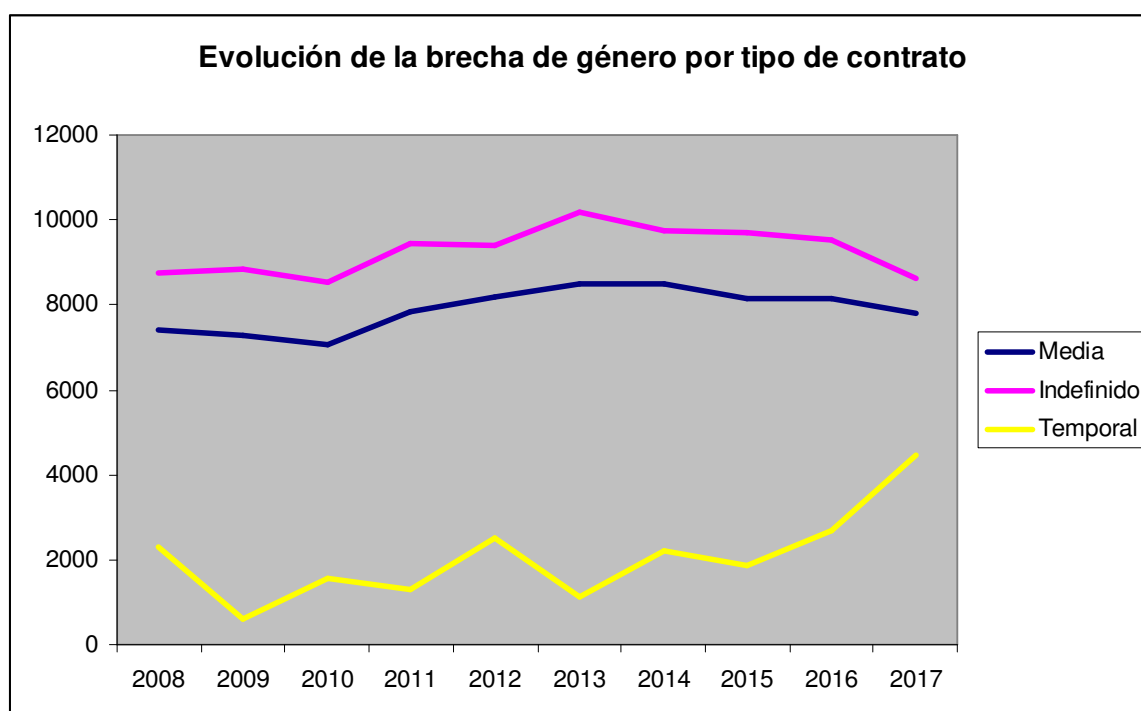


- Las mujeres cobran 7.800 euros menos que los hombres; si las mujeres tienen un contrato indefinido la brecha es de 8.621 euros y si el contrato es temporal la brecha es de 4.441. La brecha salarial, en contratos temporales, ha aumentado desde el inicio de la crisis de forma notable.
- Con datos de 2017 (últimos disponibles) el salario medio de una persona que trabaja con un contrato indefinido es de 28.192 euros, mientras que si trabaja con un contrato temporal el salario es de 17.263 euros.

## Brecha de género por año y tipo de contrato

Año	Media	Indefinido	Temporal
2017	7800,53	8621,89	4441,11
2016	8152,99	9537,29	2672,91
2015	8164,29	9715,85	1877,29
2014	8496,64	9752,67	2188,6
2013	8483,72	10184,23	1121,73
2012	8170,67	9414,83	2518,05
2011	7857,24	9435,78	1311,72
2010	7055,34	8542,99	1568,15
2009	7268,22	8851,02	607,96
2008	7422,99	8756,23	2312,57

- Tal y como se ve en la tabla anterior y en el siguiente gráfico, es en los contratos temporales donde más sube la brecha salarial entre mujeres y hombres, produciéndose así un efecto doblemente negativo; las mujeres son quienes más contratos temporales firman y a la vez cobran cada día menos respecto a los hombres.

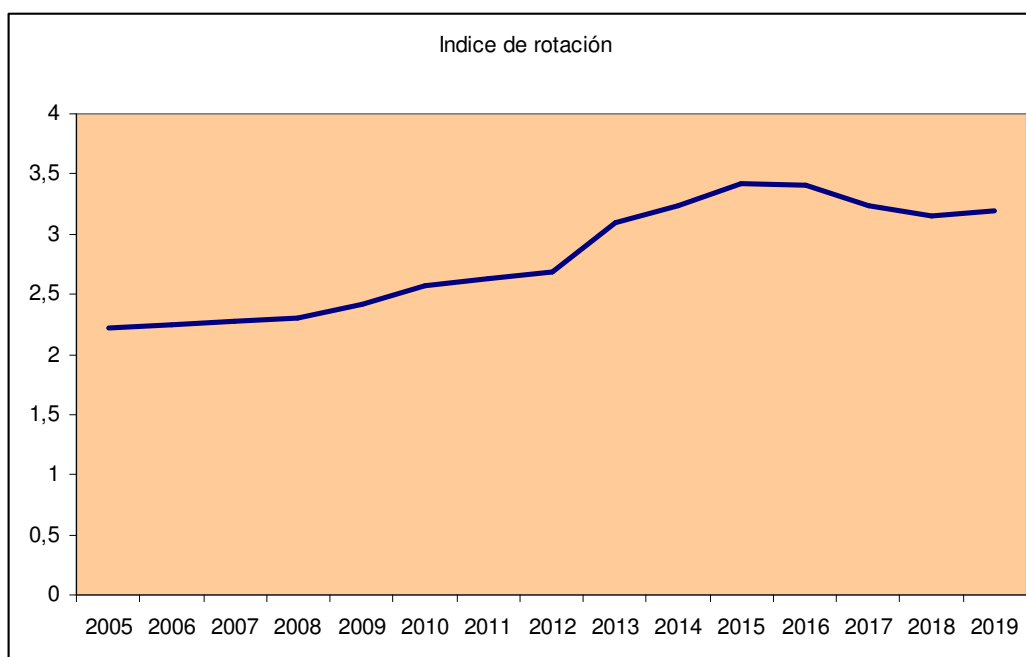


- Otro de los factores que miden la temporalidad es el índice de rotación, es decir la proporción entre contratos y personas contratadas. En 2019 este índice fue de 3,2. Esto quiere decir que se abusa, entre otras cosas, de la contratación temporal y que de media cada persona contratada ha acumulado en cada año 3,2 contratos, esta cifra es 1 punto superior a los años anteriores a la crisis. Al ser una media, es de suponer que habrá mucha gente que en un mismo año firman más de cuatro contratos. Lo que, sin duda, dificulta el desarrollo de un proyecto de vida estable.

**El 39,2% del total de  
contratos en 2019 fueron  
de una semana o menos,  
en 2008 suponían el 22,4%**

Índice de rotación (relación entre contratos registrados y personas distintas contratadas)

Año	Contratos	Personas	Índice
2005	230.000	103.690	2,22
2006	244.644	108.818	2,25
2007	252.529	110.777	2,28
2008	238.821	103.893	2,30
2009	200.724	83.142	2,41
2010	214.609	83.604	2,57
2011	221.065	84.181	2,63
2012	207.623	77.140	2,69
2013	255.950	82.689	3,10
2014	293.982	90.968	3,23
2015	339.000	99.050	3,42
2016	357.723	104.818	3,41
2017	371.431	114.842	3,23
2018	384.981	122.216	3,15
2019	398.817	124.630	3,20



En un mercado laboral plagado de precariedad, se suceden las situaciones, incluso se suman las condiciones de precariedad, creando situaciones de vulnerabilidad y ausencia de derechos.

- De 226.766 personas con contrato en régimen general a 31 de diciembre de 2019, 94.812 tenían un contrato temporal, parcial o los dos, y esto supone el 42% de la población asalariada en Navarra.
- Hoy en Navarra hay 24.924 personas que tienen un contrato laboral parcial y temporal, a la vez., es decir que en Navarra, siendo la comunidad con menos paro, hay casi 25.000 que sufren la doble precariedad, una realidad que determina y arrastra algunas cifras positivas de nuestra economía.

	<b>Tº Completo</b>	<b>Tº Parcial</b>	<b>Total</b>
INDEFINIDO	115.580	22.685	138.265
DURACIÓN DETERMINADA	43.025	24.924	67.949
FIJOS DISCONTINUOS			4.178
NO CONSTA TIPO DE CONTRATO			16.374
<b>TOTAL</b>	<b>158.605</b>	<b>47.609</b>	<b>226.766</b>

Datos a 31-12-2019

# 5 ■ Propuestas

1. **Intensificar la actuación de Inspección de Trabajo** para detectar y evitar el fraude en la contratación, en los registros de jornada, en la implantación de planes de igualdad y endurecer las sanciones a las empresas incumplidoras
2. **Derogar la reforma laboral**, para fortalecer la negociación colectiva y para combatir la creciente precariedad laboral
3. **Introducir cambios en la estructura del modelo productivo, reducir la elevada dependencia de sectores estacionales y de bajo valor añadido**, y dirigir la inversión pública a sectores tecnológicos, de mayor diversificación en la industria, a los servicios a personas, a sectores que apuesten por empleos de calidad.
4. **Continuar en la senda de recuperación de salarios, especialmente los más bajos, tras la fuerte devaluación interna sufrida en los años de crisis:**
  - Impulsar en la Negociación Colectiva la recuperación del poder de compra de los salarios y de manera especial negociar subidas salariales más altas para los salarios que no alcancen el Salario Medio en Navarra, eliminando aquellas categorías que estén por debajo de los 14.000 euros, en la línea de lo acordado con la patronal en la revisión del acuerdo intersectorial de 2013 firmado en octubre de 2018.
  - En este sentido, nos parece muy importante la subida del SMI a 950 euros/mes en 14 pagas acordada por agentes sociales, económicos más representativos y gobierno. Esta medida implica la mejora económica de las personas con salarios más bajos, (unas 12.000 en Navarra) las que más han sufrido la crisis y que pone en valor el papel del diálogo social como instrumento fundamental para llegar a acuerdos.
  - Destacamos el efecto positivo en la reducción de la desigualdad social y en el reparto más justo de la riqueza que tiene la recuperación de los salarios y de las pensiones, especialmente de los más bajos. Esta subida tiene efectos también muy positivos para impulsar la demanda interna, impulsar la demanda interna y seguir creando empleo y reducir el paro



**5. Establecer compromisos efectivos para reducir la temporalidad en las empresas:**

- Impulsar la contratación juvenil de calidad: incluyendo propuestas que mejoren el contrato formativo
- Fomentar el contrato indefinido y a tiempo completo, marcando unos porcentajes máximos de eventualidad en las empresas. Reducir en un 10% la temporalidad en las empresas.
- Mayor control de las cadenas de subcontratación, establecer límites a las sucesivas subcontratas

**6. Impulsar la jornada regular frente a jornadas cada vez más atípicas e inciertas:**

- Mayor control de la jornada de trabajo
- Acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial, alargamientos de jornadas encubiertos
- Mayor control para el cumplimiento de las jornadas máximas.

**7. Políticas de igualdad eficaces y planes de igualdad para eliminar las brechas de género.**

- Mayor control por parte de Inspección de Trabajo y endurecimiento de sanciones a las empresas que incumplan la normativa en la implantación y/o registro de planes de igualdad.

**Reclamamos a la Administración:**

- Políticas activas más eficaces para combatir el paro elevado y de larga duración que sufrimos las mujeres.
- Más actuaciones para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de implantar planes de igualdad en las empresas para eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres en mercado de trabajo (segregación ocupacional, segregación funcional, elevada parcialidad involuntaria, creciente temporalidad, reparto desigual de las tareas de cuidados...)
- Cumplir la ley sobre planes de igualdad que también afecta a las administraciones y empresas públicas.

**Reclamamos a empresarios:**

- Cumplir la ley sobre planes de igualdad así como un cambio de actitud y mayor implicación para que faciliten la negociación de planes de igualdad con la representación de sus trabajadores y

trabajadoras con diagnósticos adaptados a la realidad de cada empresa y con actuaciones que vayan dirigidas a la eliminación real de esas desigualdades, evitando que sean meras declaraciones de intenciones.

- Que todos los Planes de Igualdad independientemente del tamaño de la empresa se acuerden con la representación legal de la gente trabajadora y se registren
- Cumplir con el principio de transparencia salarial y llevar actualizado el registro medio de salarios, para identificar y poder combatir las brechas de género en los salarios
- Compromiso con el principio de igual salario para trabajo de igual valor, haciendo una revisión de tareas, puestos y categorías profesionales con perspectiva de género

Incorporar en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa medidas para erradicar las situaciones de discriminación y desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La incorporación de medidas y planes de igualdad en los convenios sectoriales tiene mucha importancia ya que es la referencia para muchas trabajadoras y trabajadores de empresas pequeñas que no están obligadas a implantar planes de igualdad.

#### **8. Políticas públicas para impulsar la contratación estable y combatir el fraude en la contratación temporal:**

- Reducir la elevada temporalidad en la plantilla del propio Gobierno de Navarra con una mayor oferta pública de empleo que nos acerque al objetivo de rebajar la temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas al 8%. Sorprende la elevada temporalidad del ámbito público, que soporta una tasa del 48%, lo que supone unas cifras muy por encima de la tasa de temporalidad del sector privado que se coloca.
- Elevar las cotizaciones sociales a la Seguridad Social de los contratos temporales de corta duración, así como las sanciones a las empresas para desincentivar el uso fraudulento de la contratación temporal. Que a las empresas les resulte caro tener personas con contratos temporales.
- Dirigir los incentivos a la contratación a las empresas que negocien con los sindicatos un plan de reducción de la temporalidad

#### **9. Mejorar la calidad del empleo de la juventud:**

- Establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo que vinculen adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral y que

incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical. Entre los requisitos y obligaciones a incluir destacar:

- Que los contratos de relevo se celebren con personas menores de 30 años, posibilitando la ampliación del límite de edad cuando en la empresa existan acuerdos previos para cubrir los contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa. En este supuesto, para que la empresa pueda acceder a la ayuda debería realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona menor de 30 años inscrita como desempleada en el SPE.
  - Que tanto el contrato de relevo como el contrato adicional de la persona de menos de 30 años sea a jornada completa y por tiempo indefinido, o de duración determinada siempre que conste el compromiso de conversión en indefinido a su finalización o en un momento anterior.
  - Que las empresas comuniquen a la representación legal de los trabajadores, la intención de contratar mediante el contrato de relevo, con indicación del puesto a ocupar y la duración del contrato.
  - Exigir un nivel de fijeza de la plantilla fija antes y durante un período de tiempo posterior a la realización del contrato de relevo.
- Incrementar la ayuda si el contrato de relevo se realiza con:
    - Una mujer, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentada.
    - Un hombre, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentado.

#### **10. Acordar un Plan de Empleo Integral:**

- Con medidas concretas y eficaces para combatir la precariedad, con indicadores para su seguimiento y presupuesto suficiente para conseguir objetivos ambiciosos en asuntos tan importantes como la calidad, la prevención de riesgos laborales y la garantía de igualdad de oportunidades en el empleo.

