

INFORME

La precariedad Laboral en Navarra

Agosto 2015.



Introducción

El Informe “Precariedad Laboral en Navarra” tiene por objeto analizar la evolución de los indicadores que miden la calidad del empleo en Navarra. Los resultados nos advierten de un importante empeoramiento de la calidad del empleo en el mercado de trabajo de la Comunidad Foral. A pesar de que es cierto que los datos macroeconómicos están mejorando, pero desde luego el tono optimista que se está trasladando contrasta, y mucho, con la situación que están viviendo las familias y las personas.

Según alerta el estudio, el empleo que se está creando en Navarra, 9.100 ocupados más en el último año según la EPA, es mayoritariamente precario, a tiempo parcial y remunerado con salarios bajos, factores que avivan el fenómeno de la “pobreza laboral”. Es decir, situaciones en las que las personas a pesar de contar con un empleo, no reúnen los recursos necesarios para poder escapar del riesgo de caer en la pobreza y en la exclusión social, por la baja calidad de ese empleo.

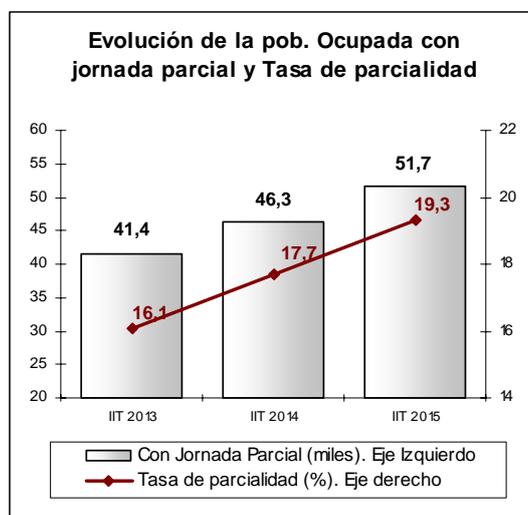
El informe elaborado a partir de los datos de la EPA destaca que tanto los trabajadores con jornada parcial como los que tienen un contrato temporal se han disparado en los últimos dos años.

Crece el empleo a jornada parcial

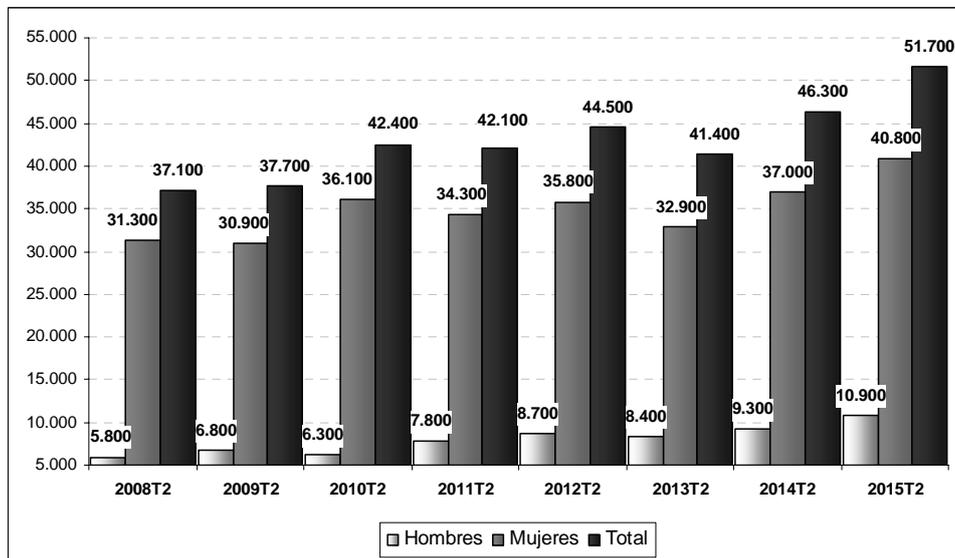
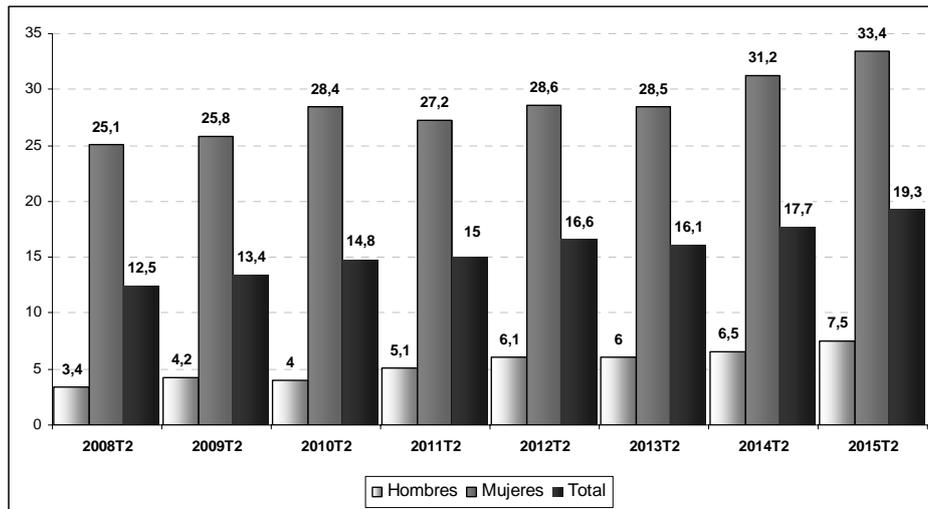
Concretamente, la población ocupada con jornada parcial ha crecido un 24,9% desde 2013, al pasar de los 41.400 trabajadores de ese año a los 51.700 de 2015. Es decir, contamos con 10.300 ocupados más con jornada parcial en tan sólo dos años. La proporción de trabajadores con jornada parcial sobre el total ha crecido 3,2 puntos en dicho periodo, al pasar del 16,1% al 19,3%. Uno de los principales factores de precarización del nuevo empleo es la extensión de la jornada parcial, en su mayoría de carácter involuntario, y que está dando pie, tal y como advierten los datos de la Inspección de Trabajo, a situaciones de fraude en la contratación: jornadas parciales que ocultan jornadas completas.

El informe alerta de que esta situación afecta mayoritariamente a las mujeres: de los 51.700 trabajadores a tiempo parcial 40.800 son mujeres, es decir, casi el 80% del empleo a tiempo parcial es femenino, lo que implica que un tercio de las mujeres trabajadoras (33,4%) lo hacen en esta modalidad.

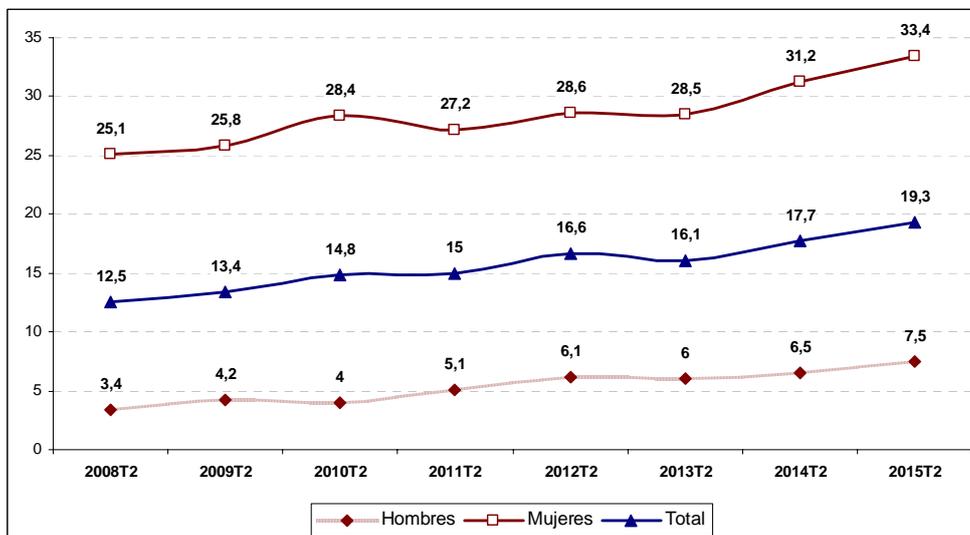
	OCUPADOS CON JORNADA PARCIAL	
	Con Jornada Parcial (miles)	Tasa de parcialidad (%)
IIT 2013	41,4	16,1
IIT 2014	46,3	17,7
IIT 2015	51,7	19,3
Variación 2015-2013	+10,3	+3,2
Porcentaje Variación	24,9%	



Población ocupada con jornada parcial y porcentaje en Navarra según sexo



Porcentaje de ocupados con jornada parcial por sexo

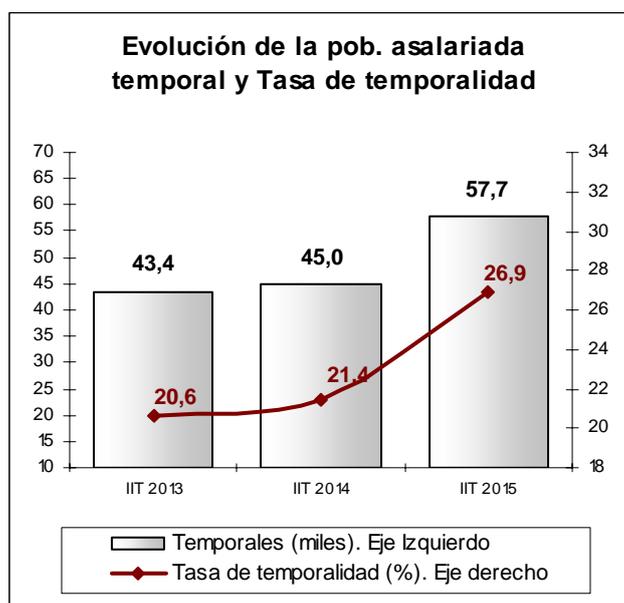


Se dispara la temporalidad

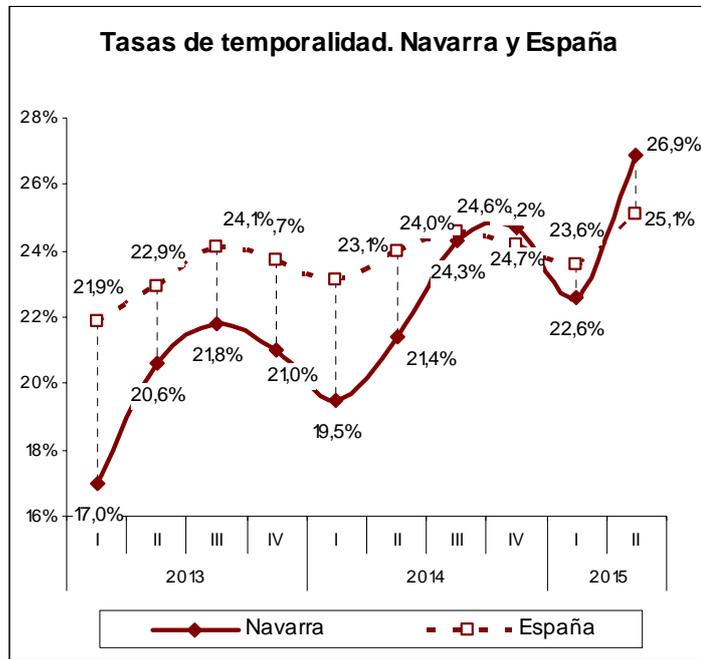
Asimismo el informe alerta que la temporalidad ha crecido un 32,9% en los dos últimos años. Los trabajadores con contrato temporal han pasado de 43.400 en el segundo trimestre de 2013 a 57.700 en el mismo periodo de 2015, es decir, 14.300 más. Este aumento ha provocado que la tasa de temporalidad crezca 6,3 puntos, al pasar del 20,6% al 26,9% actual. También la temporalidad tiene rostro femenino: la tasa de temporalidad de las mujeres es del 31,4%, nueve puntos superior a la masculina que se sitúa en el 22,5%.

Por sectores, sorprende la elevada temporalidad del ámbito público, que soporta una tasa del 30,1%, cuatro puntos superior a la tasa de temporalidad del sector privado que se coloca en el 26,1%. En el caso de España la tasa de temporalidad se sitúa en el 25,1%, casi dos puntos por debajo de la de Navarra.

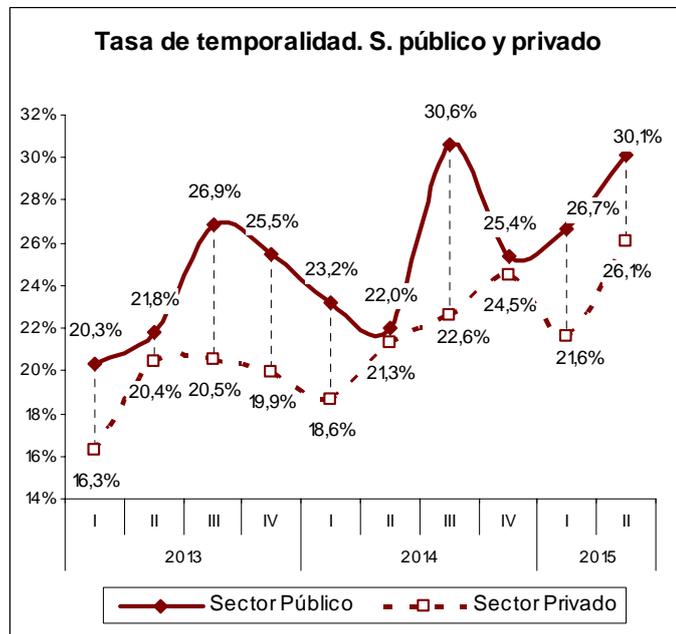
	ASALARIADOS TEMPORALES	
	Temporales (miles)	Tasa de temporalidad (%)
IIT 2013	43,4	20,6
IIT 2014	45,0	21,4
IIT 2015	57,7	26,9
Variación 2015-2013	+14,3	+6,3
Porcentaje Variación	32,9%	



Temporalidad. Navarra y España.



Temporalidad. Sectores público y privado.



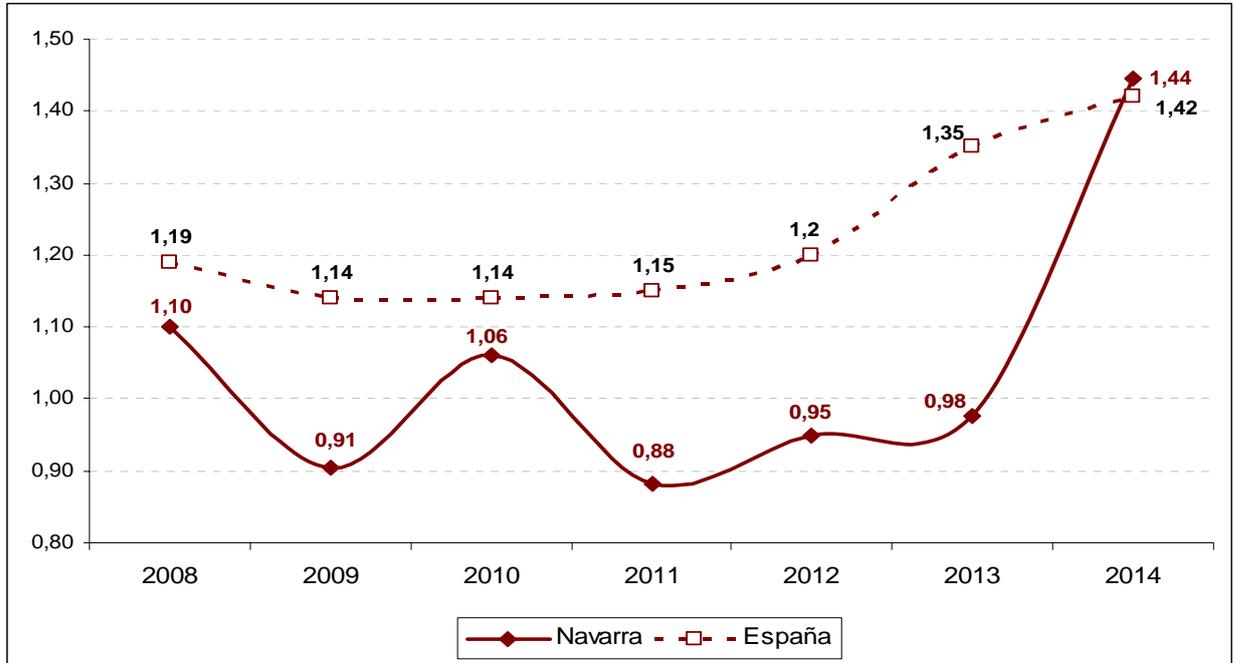
		TOTAL ASALARIADOS			ASALARIADOS INDEFINIDOS			ASALARIADOS TEMPORALES			TASA DE TEMPORALIDAD			
		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Evolución	2008	I	239,1	129,2	109,8	175,3	100,6	74,7	63,7	28,6	35,1	26,7	22,1	32
		II	240	133	107	173,1	102,1	71	66,9	31	36	27,9	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

Más rotación laboral entre los indefinidos

El cruce entre los datos de los contratos indefinidos que se firman cada año y el número de empleos asalariados fijos creados en el mismo ejercicio permite analizar la rotación laboral de los trabajadores indefinidos. Se trata de unos resultados significativos y que sirven de buen complemento de lo descrito. 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 trabajadores indefinidos. Pues bien, los resultados obtenidos confirman que la inestabilidad en el empleo ha aumentado incluso 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.

Detrás de este incremento coexisten varios aspectos derivados principalmente de los cambios normativos, es decir, de las últimas reformas laborales. Por ejemplo, en 2012 se rebajó la indemnización a pagar en caso de despido no justificado, de 45 a 33 días por año trabajado. 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 nos 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.

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



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

Propuestas para mejorar la calidad del empleo

Si a la precariedad en las modalidades de contratación unimos la devaluación salarial que han sufrido los trabajadores en los últimos años como consecuencia de la reforma laboral, el resultado es un mercado de trabajo más precario, desequilibrado y desigual que puede hacer mella en la cohesión de la sociedad.

Los datos ponen en evidencia que ninguna de las últimas reformas laborales han dado resultados en cuanto a la mejora de la tipología de contratación; la insuficiente contratación sigue siendo en su mayoría temporal. A principios de la crisis en Navarra la proporción de la contratación temporal era del 88%, en julio de 2015 ha sido del 96,5%.

Ante este escenario urge un cambio en la orientación de las políticas. Urge revertir la Reforma Laboral y recuperar los equilibrios entre las partes que operan en el mercado de trabajo. Además insistimos en impulsar una negociación colectiva que se centre en la recuperación del poder de compra de los salarios, como medida para estimular el consumo y la demanda, y por tanto reactivar la economía y generar empleo.

Perseverar en los recortes nos impedirá avanzar y salir de este escenario de débil crecimiento, por ello es urgente dar un giro en la política económica y apostar por la inversión, el crecimiento, la política industrial y la reactivación de la demanda interna, que es lo que necesita la economía para conseguir una recuperación fuerte y sólida, y que tenga el empleo estable y de calidad como referente.

Finalmente los datos aconsejan actuar sobre las modalidades de contratación, su control y las políticas que los rodean. En este sentido, sería recomendable impulsar un “Pacto por la calidad del empleo”, consensado con los agentes económicos y sociales, que revierta los aspectos más nocivos de la reforma laboral, que apueste por el fortalecimiento de la negociación colectiva y que establezca mecanismos para impulsar la estabilidad del empleo y perseguir el fraude en la contratación.