

El impacto de la Reforma Laboral en Navarra

Lan Erreformaren eragiña Nafarroan



comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisiok

Índice

1.- Introducción	3
2.- Principales resultados	5
3.- Paro y ocupación. Mejora de los índices	6
4.- Duración de los contratos que se firman: caída de la temporalidad	10
5.- Propuestas	19

1 ■ Introducción

La acción institucional derivada del Diálogo Social ha sido capaz de desplegar un abanico de medidas que han mejorado cuestiones estructurales de nuestro mercado laboral. En este año el SMI ha llegado a los 1.000 lo que tiene una incidencia directa y positiva en los salarios más bajos. Por otro lado la reforma laboral ha cambiado la tendencia del mercado laboral español, ya que cuando se creaba empleo más del 92% era temporal.

Durante la pandemia se movilizó un volumen enorme de recursos públicos. Una cantidad cercana al 4,3% del PIB se invirtió en salarios y prestaciones sociales para minorar el impacto social de la pandemia. Ello fue posible por la voluntad unívoca del Gobierno de España y por el sentido de sociedad que tuvimos los sindicatos que participamos en el Diálogo Social. Decisiones como ésta han permitido una rápida recuperación de la economía y del empleo.

En España, históricamente, las empresas han afrontado las crisis usando el despido como fórmula de ajuste. Ese era uno de los problemas crónicos de nuestra economía y del mercado laboral. A raíz de la aprobación de la reforma laboral, sin embargo, logramos quebrar esa inercia y consolidamos en la normativa laboral fórmulas más integradoras de adaptación para evitar los despidos. Tratamos de cambiar un modelo que ajusta por exclusión a otro que ajusta por adaptación. Al modelo de salida de la crisis del 2008, que expulsó a miles de personas de sus empleos y casas, le pusimos frente al espejo otras políticas.

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, la contratación indefinida sigue creciendo en Navarra: los contratos indefinidos han aumentado de forma importante. Es destacable que por primera vez estos cambios de fondo se han hecho compatibles con la creación de empleo, el crecimiento económico y la pérdida de peso de la temporalidad.

Por lo tanto el Diálogo Social está siendo un espacio de estabilidad y derechos que está evitando un mayor descontento social y está determinando aspectos esenciales del mercado laboral.

El presente informe, con datos del primer semestre de 2022, trata de analizar diversos factores de nuestro mercado laboral para detectar cuales son los ámbitos en los que mayor impacto ha tenido la reforma. A pesar de haber transcurrido únicamente ocho meses desde la aprobación de la reforma el paro, la temporalidad de los nuevos contratos, los contratos para 7 días o menos o la duración media de los contratos son factores que visibilizan ese cambio de tendencia.

El reto, a juicio de CCOO, es el de avanzar hacia sociedades integradoras, capaces de construir un modelo social que asegure un mínimo de calidad de vida para toda la sociedad y la legislación laboral y la actividad sindical se han

convertido en central para ello. Este sería el objetivo de una política económica verdaderamente anticíclica y acorde con la elevada tasa de desempleo estructural de la economía española.

En el próximo curso además, la subida del SMI volverá a ser una reivindicación sindical central para la recuperación de los salarios más bajos y para la lucha contra la pobreza laboral.

Ir ajustando las subidas salariales a la subida de la inflación que se ha producido es hoy una demanda prioritaria. Es imposible que la gente trabajadora afronte una escalada de precios tan relevante sin un crecimiento notable de los salarios. En julio Navarra registró una subida del IPC del 11%.

Según un estudio de nuestro sindicato a nivel confederal, el 83% de la inflación procede de los beneficios empresariales y sólo el 13,7% de los salarios. Ese mismo estudio calculaba que las energéticas españolas han disparado sus márgenes un 60,4% y los bancos, un 25,7%, por encima del aumento medio en la eurozona.

Por ello, es importante afrontar un pacto de rentas que, entre otras medidas, mejore los salarios de la mayoría social trabajadora y evite una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

2. Principales resultados

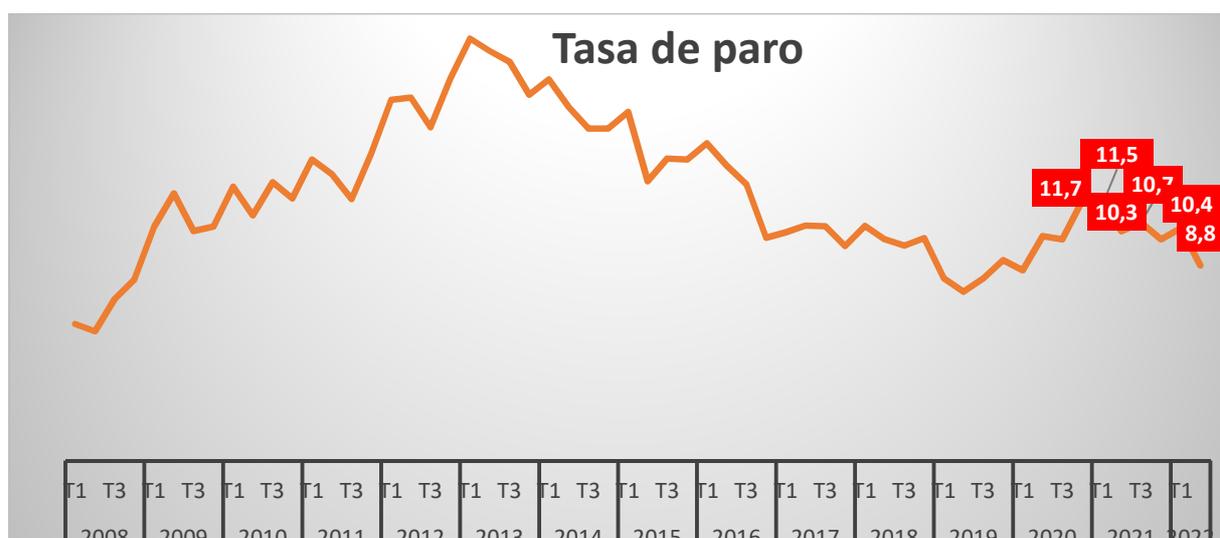
<i>Paro</i>	8,7	Con datos del segundo trimestre de 2022, se ha llegado a una tasa de paro en Navarra del 8,76%, tasa parecida a las que se dieron antes de la pandemia y de la crisis del 2009.
<i>Contratos temporales</i>	13	En un año la temporalidad se ha reducido en 13 puntos. En el segundo trimestre de 2022 el 80% de los contratos firmados son temporales.
<i>Duración contrato</i>	41	De media los contratos temporales han durado 41 días en lo que llevamos de 2022, cuando en 2021 su duración era de 37 días.
<i>Ultra temporalidad</i>	32	El 32% de los contratos que se firmaron en el primer semestre de 2022 son para 7 días o menos, siete puntos menos que en 2019.
<i>Parcialidad</i>	13,9	La tasa de parcialidad llegó al 13,9% en el segundo trimestre bajando de forma considerable, especialmente en el caso de la parcialidad femenina.
<i>Indefinidos</i>	11.299	En comparación con hace un año, hoy hay 11.299 personas más con contrato indefinido a jornada completa.

3. Paro y ocupación. Mejora de los índices

Las estimaciones de la EPA correspondientes al 2º trimestre de 2022 muestran una fuerte recuperación del empleo y una elevada disminución del paro, como anticipaban los datos de afiliación y paro registrado. En el segundo trimestre de 2022 hay menos población en paro, más población trabajando, con una menor tasa de temporalidad y una menor presencia de jornadas parciales que hace un trimestre y que hace un año.

➤ PARO

- Con datos del segundo trimestre de 2022, se ha llegado a una tasa de paro en Navarra del 8,76%, tasa parecida a las que se dieron antes de la pandemia y de la crisis del 2009. Hace un año la tasa de paro estaba en el 10,30%.



A pesar de estos buenos índices de paro del conjunto de la población activa, hay sectores que siguen sufriendo unos niveles muy altos de desempleo.

- Las personas inmigrantes son uno de los colectivos con mayor vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo. La alta temporalidad y su dedicación en trabajos elementales les hace especialmente sensibles a cualquier cambio en el mercado de trabajo. El paro entre la población inmigrante se encuentra en el 25% cuando para la población en general esta tasa se encuentra en el 8,7%. Una diferencia que no termina de corregirse.

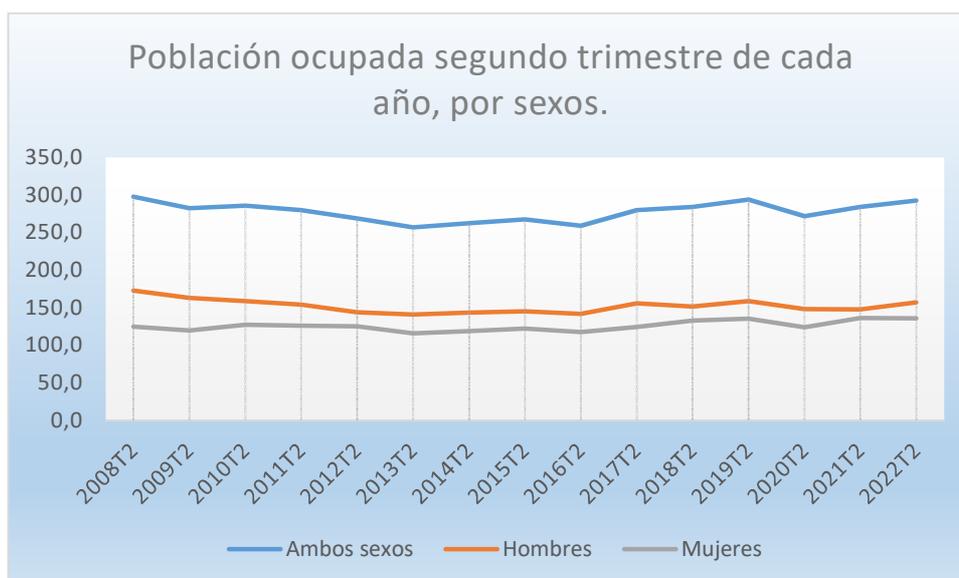
- Un fenómeno parecido ocurre con el paro juvenil que se encuentra en el 20%, muy por encima de la media. Hay que tener en cuenta además que la difícil accesibilidad de las personas jóvenes al empleo tienen unas consecuencias a medio plazo que ahondan en su precariedad y falta de expectativas de futuro.
- Debemos resaltar, igualmente, la brecha que sigue existiendo entre la tasa de paro de mujeres y hombres. Las mujeres trabajadoras en Navarra tienen una tasa de paro del 9,93% y los hombres de 7,72%, más de dos puntos de diferencia que cronifica una situación de desigualdad evidente.
- Según los datos del último informe del Observatorio de la Realidad Social y casi tres de cada diez trabajadores en paro, el 27,3% (8.583) son personas de más de 54 años. Estas personas en muchos casos sufren situaciones de paro de larga duración. Es un colectivo, moderado en número, pero con profundos problemas para reincorporarse al mercado de trabajo.

➤ OCUPACIÓN

- En cuanto a la ocupación, el empleo se situó en 292.000 personas ocupadas en el segundo trimestre, incrementándose en 3.700 ocupados con respecto al trimestre anterior y 8.800 personas ocupadas más que en el mismo periodo del año anterior.
- El incremento del empleo se refleja también en la importante disminución del paro y en el incremento de la población activa. Actualmente hay 28.100 personas en paro, lo que representa 5.500 personas en paro menos que en el anterior trimestre y 4.500 menos que en el mismo periodo del año anterior.
- La crisis del COVID se ha gestionado de forma diferente a las anteriores crisis, lo que ha posibilitado una menor destrucción de empleo y una más rápida recuperación de los niveles previos a la pandemia. En apenas dos años se han recuperado los niveles de empleo y paro anteriores, y ambas variables presentan ya datos mejores a los que había antes de la pandemia.

Población ocupada por sexos y trimestre. Navarra			
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2008T2	297,4	172,7	124,8
2009T2	282,3	162,8	119,6
2010T2	285,7	158,5	127,2
2011T2	279,7	153,8	125,9
2012T2	268,7	143,8	125,0
2013T2	256,7	140,9	115,8
2014T2	262,0	143,3	118,8
2015T2	267,3	145,1	122,1
2016T2	258,6	141,4	117,2
2017T2	279,7	155,6	124,1
2018T2	284,0	151,5	132,5
2019T2	293,7	158,4	135,3
2020T2	271,5	147,8	123,7
2021T2	283,7	147,7	135,9
2022T2	292,5	156,7	135,8

Fuente. INE y elaboración propia.



Fuente: INE y elaboración propia

- Desgraciadamente, tal y como se ve en el propio gráfico, la brecha de género existente en la población ocupada se ha incrementado levemente.
- Por sectores es en el sector servicios donde más población ocupada hay trabajando (64,7%) y es también donde más personas trabajadoras se han incorporado en el último trimestre. En la industria se ocupa el 25,1%, en construcción el 7,9% y finalmente en agricultura el 2,4%.



Otra de las ideas fuerza que aparecen de forma nítida en estos meses es que es compatible la mejora de la calidad de los contratos y la generación de empleo.

- Con datos de finales de julio hay 8.699 personas más afiliadas a la Seguridad Social que hace un año. Aunque el aumento del número de personas afiliadas no es imputable directamente a la reforma laboral, y habrá que analizar el impacto que tiene en el empleo la guerra de Ucrania y la subida de los precios, esta tabla viene a demostrar que los anuncios catastróficos, sobre los efectos negativos que iba a generar la reforma laboral al limitar el uso de los contratos temporales, no han tenido una traslación real en la generación de empleo.

Personas afiliadas a la Seguridad Social, Régimen General. Último año. Navarra	
Fecha	Personas afiliadas
Jul. 2022	242.205
Jun. 2022	241.531
May. 2022	240.237
Abr. 2022	237.848
Mar. 2022	236.220
Feb. 2022	235.166
Ene. 2022	233.860
Dic. 2021	236.072
Nov. 2021	237.187
Oct. 2021	236.548
Sep. 2021	234.022
Ago. 2021	234.205
Jul. 2021	233.506

Fuente. Seguridad Social

4. Duración de los contratos que se firman: caída de la temporalidad

➤ 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 que hemos venido arrastrando en los últimos tiempos. Con la intención de corregir ese lastre, CCOO acudió a las negociaciones sobre la reforma laboral en el marco del Diálogo Social estatal.

- De un año a esta parte, la temporalidad se ha reducido de forma importante. En el segundo trimestre de 2022 el 80% de los contratos firmados son temporales, en el mismo periodo del año pasado ese tipo de contratos representaban el 93,1%.
- De un total de 168.268 contratos registrados, 134.798 fueron temporales y 33.470 indefinidos.



Fuente. Observatorio de la realidad social y elaboración propia.

- Además de las cifras globales sobre contratos temporales que han cambiado claramente su tendencia, analizando también otros factores se percibe de forma clara el cambio de ciclo. Hoy los contratos temporales duran más que en el 2013, y los contratos para 7 días o menos cada vez son menos habituales, aun siendo un fenómeno significativo.

Duración media de los contratos. Navarra	
Año	Días
2013	40,72
2014	40,49
2015	35,25
2016	34,83
2017	37,87
2018	40,04
2019	36,78
2020	37,85
2021	37,07
2022	41,82

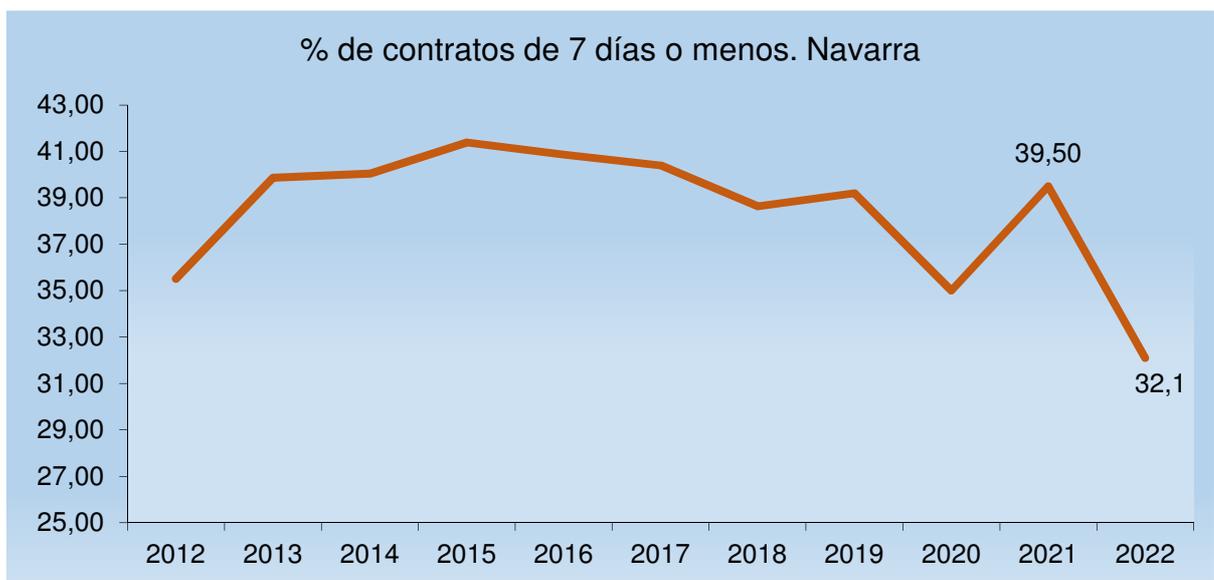


Fuente. Observatorio de la realidad social y elaboración propia.

- En el segundo trimestre de 2022 los contratos, de media, han durado 41 días frente a los 37 días que duraban en 2021. Un cambio importante que se ha producido en muy poco tiempo. Tanto es así que es la mayor duración media desde hace diez años.
- Uno de los fenómenos, como hemos apuntado, que mejora con la reforma laboral es el de la ultra temporalidad. Hoy el 32% de los contratos que se registran son para 7 días o menos, siete puntos menos que hace diez años.
- Como ha ocurrido también con la duración media de los contratos, en cuanto a la cifra de los contratos de 7 días o menos, en el segundo trimestre de este año se ha dado la cifra más baja de la serie de los últimos diez años.

Contratos de 7 días o menos, por año. Navarra	
Año	%
2013	39,86
2014	40,03
2015	41,39
2016	40,87
2017	40,39
2018	38,63
2019	39,2
2020	35,04
2021	39,5
2022	32,1

Fuente. Observatorio de la realidad social.



Fuente. Observatorio de la realidad social y elaboración propia.

En la valoración sobre el impacto de la reforma laboral y las políticas encaminadas a mejorar la calidad del empleo que se genera, hay otras referencias estadísticas que son muy reveladoras. Donde ya se puede comprobar este cambio apuntado en la calidad del empleo es en la afiliación a la Seguridad Social. En diciembre de 2021, antes de la reforma, el 61% de las personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social tenían una relación laboral de carácter indefinido.

Ahora en julio, apenas siete meses después, esa tasa de estabilidad se ha elevado hasta el 65%, con un crecimiento de 4 puntos en apenas varios meses, lo que pone de evidencia la rapidez y la intensidad en la transformación del empleo que está provocando el RDL 32/ 2021.

➤ CONTRATOS INDEFINIDOS

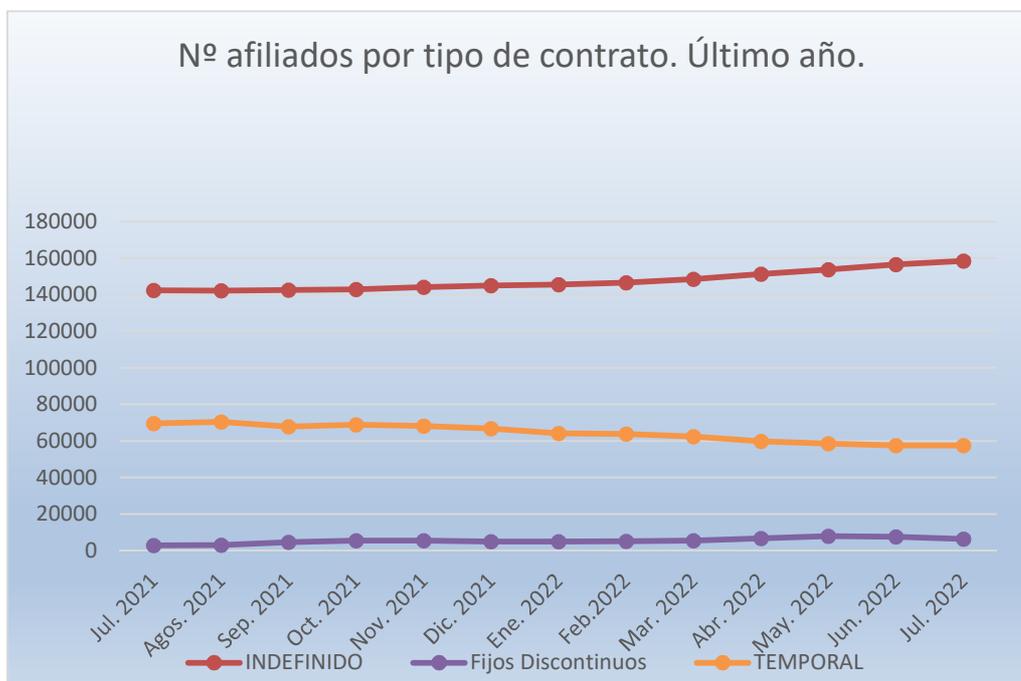
Personas afiliadas al régimen general por tipo de contrato. Navarra. Julio 2022

	Tº Completo	Tº Parcial	Total
INDEFINIDO	130.952	27.441	158.393
DURACIÓN DETERMINADA	40.393	17.050	57.443
FIJOS DISCONTINUOS	6.386		6.386
OTROS			19.980
TOTAL	177.731	44.491	242.202

Fuente: Seguridad social y elaboración propia.

- Si analizamos los datos por el tipo de contrato registrado de la propia seguridad social, la tendencia en positivo marcada por la reforma laboral aparece de forma más nítida.
- Un cambio de tendencia que no se explica únicamente por el incremento del número de contratos fijos discontinuos, tal y como se observa en la siguiente tabla.

Personas afiliadas por modalidad de contratación. Navarra					
Periodo	Indefinido	Fijos Discontinuos	Temporal	Otros	Total
2021/07	142.317	2.818	69.597	18.774	233.506
2021/08	142.148	2.974	70.463	18.621	234.206
2021/09	142.486	4.600	67.900	19.035	234.021
2021/10	142.938	5.572	68.798	19.239	236.547
2021/11	144.191	5.572	68.138	19.286	237.187
2021/12	144.933	5.059	66.846	19.234	236.072
2022/01	145.510	4.921	64.164	19.265	233.860
2022/02	146.499	5.109	63.893	19.666	235.167
2022/03	148.442	5.459	62.446	19.873	236.220
2022/04	151.303	6.767	59.871	19.907	237.848
2022/05	153.763	7.912	58.542	20.021	240.238
2022/06	156.577	7.586	57.458	19.910	241.531
2022/07	158.394	6.386	57.444	19.981	242.205



- Es destacable, así mismo, el incremento de las personas con contratos fijos discontinuos, que tienen una mayor protección que los contratos temporales. La reforma laboral ha dotado de condición indefinida a contratos que cubren actividades estacionales.

- Desde esta perspectiva de análisis el cambio introducido por la respuesta a la crisis, primero con los ERTE y con la reforma laboral después, es que por primera vez la economía española inicia una fase de recuperación y crecimiento de empleo reduciendo la temporalidad.
- Nunca había pasado. El primer empleo en destruirse era el temporal — y eso hacia bajar la tasa de temporalidad— y también era el primero en recuperarse, volviendo a aumentar la tasa. Esta vez es diferente: la calidad del empleo mejora porque en esta fase expansiva lo que crece es el empleo de carácter indefinido.
- Hoy hay 11.299 trabajadores más con **contrato indefinido a tiempo completo**. Es decir, el incremento global de trabajadores registrados en la Seguridad Social se está basando en el incremento de las contrataciones más estables y con más derechos.
- Por lo tanto el principio de estabilidad introducido en el corpus legal de la reforma laboral ha tenido un impacto inmediato y positivo.
- Hay que subrayar además que en el caso de las personas jóvenes, menores de 30 años, el número de contratos indefinidos se ha incrementado de forma espectacular. Si en julio de 2021 se hicieron 526 contratos indefinidos para menores de 30 años, en julio de 2022 se han firmado 2.693 contratos indefinidos.

Tabla reconversión de contratos. Navarra			
Jornada	jul-21	jul-22	Total
Indefinidos a jornada completa	119.653	130.952	11.299
Indefinidos a tiempo parcial	22.663	27.441	4.778
Temporales a jornada completa	48.247	40.393	-7.854
Temporales a jornada parcial	21.349	17.050	-4.299
Fijos discontinuos	2.818	6.386	3.568

➤ PARCIALIDAD

En este periodo de mejora de las cifras del paro y de la ocupación 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. Como novedad, en el presente ciclo económico, se ha generado empleo y este ha sido de mayor calidad en cuanto a su duración.

Tasas de parcialidad España-Navarra. Por sexos, último año						
Periodo	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Media	Navarra	Media	Navarra	Media	Navarra
2022T2	13,8	13,9	6,8	4,9	21,8	24,4
2022T1	14,0	15,9	6,5	4,6	22,7	27,9
2021T4	13,6	16,2	6,2	6,2	22,1	27,1
2021T3	13,5	14,4	6,4	4,7	21,7	24,7
2021T2	14,4	15,4	6,9	5,3	23,2	26,4
2021T1	14,0	16,8	6,7	5,9	22,7	29,1

Fuente: INE y elaboración propia

- Tal y como se aprecia en la anterior tabla, en el último año los índices de parcialidad en Navarra han bajado mucho más que en la media de todo el Estado. Si en el segundo trimestre del 2021 la tasa de parcialidad en Navarra era del 16,8% hoy es del 13,9%, lo que supone una bajada de casi tres puntos.
- Si esta tasa de parcialidad la desagregamos por sexos vemos como son las mujeres, especialmente, las más beneficiadas de la minoración de la parcialidad.
- Navarra tradicionalmente ha sido la CCAA con una mayor tasa de parcialidad femenina, lo que provocaba que Navarra fuera una de las comunidades con mayor brecha de género en este aspecto.
- Con datos del segundo trimestre Navarra presenta la sexta peor tasa de parcialidad de toda España, siendo la que peor datos tenía en parcialidad femenina justamente hace un año.

Tasa de parcialidad por territorios y trimestres						
CCAA	2022T2	2022T1	2021T4	2021T3	2021T2	2021T1
Total Nacional	21,8	22,7	22,1	21,7	23,2	22,7
Andalucía	23,6	24,3	24,2	25,3	25,4	24,9
Aragón	25,8	27,0	27,2	24,9	26,8	24,9
Asturias	23,8	21,3	19,8	24,9	25,1	23,7
Baleares	16,5	17,0	19,3	16,7	19,5	19,8
Canarias	16,6	18,9	19,0	17,1	19,5	18,4
Cantabria	18,2	20,3	21,7	18,7	21,5	22,2
Castilla y León	24,6	24,0	24,9	24,1	24,2	24,4
Castilla - La Mancha	25,2	23,3	24,4	22,7	24,0	23,0
Cataluña	19,3	20,9	19,1	18,7	21,3	21,1
C. Valenciana	24,6	23,9	25,2	25,1	26,1	24,8
Extremadura	23,3	26,6	25,2	24,7	28,1	27,5
Galicia	22,7	23,2	21,8	21,4	22,3	21,9
Madrid	19,2	21,0	18,5	19,5	21,1	20,1
Murcia	22,5	25,0	24,8	23,2	24,5	25,7
Navarra	24,4	27,9	27,1	24,7	26,4	29,1
País Vasco	25,6	25,8	26,2	22,0	25,3	24,6
La Rioja	28,4	28,0	25,2	21,7	19,7	24,9
Ceuta	13,7	12,3	21,8	11,8	13,3	12,6
Melilla	19,8	20,3	16,5	15,6	14,6	16,6

Fuente: INE y elaboración propia.

- 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 reforma laboral también ha venido a minorar este fenómeno de doble precariedad. Hoy hay 17.051 personas con contrato parcial y temporal a la vez, sin duda, una cifra muy alta todavía pero lejos de las 21.349 personas que tenían este tipo de contratos hace solo un año.

Personas con contrato parcial y temporal. Navarra	
Periodo	Personas afiliadas
Jul. 2021	21.349
Ago. 2021	21.617
Sep. 2021	21.431
Oct. 2021	23.302
Nov. 2021	23.555
Dic. 2021	23.503
Ene. 2022	21.864
Feb. 2022	21.740
Mar. 2022	21.668
Abr. 2022	20.732
May. 2022	19.899
Jun. 2022	18.217
Jul. 2022	17.051

Fuente: Seguridad Social

5 ■ Propuestas

Nuestras propuestas van dirigidas a reducir el desempleo y corregir algunos fenómenos del mercado laboral que no terminan de mejorar. A pesar de las mejoras nítidas y ágiles provocadas por la Reforma Laboral continúan las brechas de género en el empleo, la alta temporalidad y las tasas de parcialidad siguen siendo elevadas.

Muchas de estas medidas se han incluido en el plan de empleo acordado el pasado año entre gobierno y agentes sociales, y están en fase de ejecución.

- **Subir el Salario Mínimo Interprofesional. La inflación está afectando de manera más acusada a las personas con salarios bajos**, tal y como el Gobierno tiene comprometido con los sindicatos, el SMI se tiene que situar, al menos en el 60% de la media salarial; es decir, que nadie es España que trabaje a jornada completa cobre por debajo de esa cifra.
- **Subir los salarios.** El sindicato mantiene su propuesta de un acuerdo nacional de negociación colectiva, lo que hemos venido a llamar pacto de rentas, donde como guía se contemplen incrementos salariales mínimos del 3,5% para 2022, del 2,5% para 2023, y del 2% para 2024, siempre incluyendo cláusulas de revisión que garanticen que no se pierde poder adquisitivo, para hacer frente a la desbocada subida de los precios, cercana al 11%; la tasa más alta desde 1985. 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. 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, seguir creando empleo y reducir el paro.
- Ampliar y agilizar las ayudas directas a las personas con menos ingresos, las que se han concedido hasta ahora para paliar las subidas de precios son claramente insuficientes.
- Actuaciones para **eliminar las brechas de género en el empleo**: Mayor control por parte de Inspección de Trabajo, endurecimiento las sanciones a las empresas que incumplan la normativa en la implantación y/o registro de planes de igualdad.
- Que se aborde con urgencia la **equiparación total de las empleadas de hogar** en el acceso a la protección por desempleo y a otros subsidios cumpliendo asó el artículo 189 del convenio de la OIT.

- Medidas para reducir el desempleo, todavía en niveles altos. Actuar para **mejorar la cualificación y la capacitación de las personas en desempleo**. Un 75% de las personas desempleadas tiene niveles bajos de cualificación.
- **Medidas y políticas eficaces para los grupos más vulnerables. Los datos del informe refuerzan la tesis de que las desigualdades y las brechas para los colectivos más vulnerables persisten en los períodos de recuperación aunque se palíen de alguna forma.**
- **Mejorar la calidad del empleo de la juventud:** fortalecer el apoyo y acompañamiento en las transiciones hacia el empleo, impulsar que las primeras experiencias laborales sean de calidad, **garantizar empleos con derechos y de calidad**.
- Mayores de 55 años, en muchos casos sufren situaciones de paro de larga duración: derivar a programas y ofertas de empleo adecuados a su formación o bien acompañarlos en procesos formativos de reciclaje y de impacto rápido.
- El colectivo de personas con discapacidad: **vigilar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% según el Art.42.1 de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad** y de su inclusión social que obliga a empresas públicas y privadas que emplean a 50 o más trabajadores (cómputo total de empleados) a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33).
- Las personas inmigrantes: **impulsar los procesos de formación y cualificación de personas inmigrantes**, que permitan a este colectivo diversificar su presencia en el entramado productivo.
- **Reducir la temporalidad en la administración pública** hasta alcanzar el objetivo del 8%: mientras que observamos cómo se reduce la temporalidad en el ámbito privado, la temporalidad en la plantilla del propio Gobierno de Navarra sigue en niveles muy elevados
- **Reducir el empleo a tiempo parcial.** Uno de los efectos tras la entrada en vigor de la reforma laboral ha sido el aumento del empleo fijo discontinuo y el empleo indefinido a tiempo parcial, si bien estos empleos tienen más derechos que los empleos temporales, proponemos intensificar la actuación de inspección de trabajo para atajar el fraude con el empleo parcial, generar desincentivos para que las empresas no recurran a este tipo de contratos y seguir trabajando para conseguir mayores coberturas y protección en estas contrataciones indefinidas.
- **Establecer compromisos efectivos para reducir la temporalidad en las empresas:**
 - Establecer elevados mínimos de contratación indefinida ordinaria a tiempo completo
 - Limitar la utilización del contrato fijo discontinuo y/o del contrato indefinido a tiempo parcial

- Incluir en los porcentajes reducidos máximos de contratación temporal la parte de uso de contratos de ETT
- Impulsar la contratación juvenil de calidad: incluyendo propuestas que mejoren el contrato formativo
- Mayor control para proteger al personal subcontratado, para que se aplique la nueva regulación, aplicar convenio colectivo sectorial de la actividad realizada en la contrata o subcontrata.
- **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.
- Avanzar hacia una tributación progresiva y redistributiva, en la que, entre otras medidas aumentar el impuesto de Sociedades, para garantizar unos servicios públicos de calidad y para reforzar el estado de bienestar
- **Intensificar la actuación de Inspección de Trabajo** para detectar y evitar el fraude en la contratación y en los registros de jornada y endurecer las sanciones a las empresas incumplidoras. Incrementar las plantillas para tener recursos suficientes puesto que la reforma amplía las competencias de sanción y de intervención.
- **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.