

La evolución del desempleo, la contratación y los salarios 2011-2018

Enplegua, kontratazioa eta soldaten bilakaera 2011- 2018 epean

Agosto 2019



comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komizioak

Índice

1.- Introducción	3
2.- Principales resultados	5
3.- Evolución del desempleo	6
4.- Evolución de la contratación	8
5.- Evolución de los salarios	14
6.- Propuestas	16

1 ■ Introducción

Con este análisis de la evolución del desempleo, la contratación y los salarios desde el año 2011 hasta el año 2018 se señalan cuáles son las características actuales de nuestro marco laboral respecto a estos parámetros, así como identificar los problemas que persisten e indicar en qué dirección se tiene que avanzar desde las políticas públicas y desde la negociación colectiva para eliminarlos y mejorar la calidad del empleo.

La crisis llegó a Navarra algo más tarde que al resto del Estado, producto fundamentalmente de nuestra estructura y nuestra economía donde el peso de la industria es mayor. Los efectos sociales, económicos y en el empleo se sintieron con fuerza a partir del año 2011. Si bien es cierto que Navarra se ha comportado mejor que otras zonas (en la recuperación del empleo, en los niveles de pobreza etc.) nuestra economía tiene problemas propios y específicos. Ello nos obliga a redoblar el esfuerzo en los análisis y en las propuestas para corregir algunas de estas cuestiones.

Al comportamiento de la economía especulativa se deben unir las políticas de austeridad impulsadas por los diferentes gobiernos y las reformas legislativas en materia laboral, lo que han acrecentado los efectos negativos del contexto económico.

Las reformas laborales además, en lugar de generar un espacio de seguridad laboral y crecimiento solvente del empleo, han generado unos efectos negativos fácilmente comprobables en forma de; altas tasas de rotación, aumento de los contratos de menos de 7 días etc.

En comparación con 2013 (peor dato de la serie), hoy el paro se ha reducido un 44%, sin embargo, la realidad de nuestro mercado laboral está marcada por la precariedad, de todos los contratos registrados en 2018, el 38,6% fueron para 7 días o menos. Y este fenómeno afecta en mayor medida a menores de 30 años y a mujeres.

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.

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.

La temporalidad además tiene rostro de mujer. La mayoría de los contratos de menos de 7 días son firmados por mujeres, a pesar de tener una tasa de actividad menor.

El impacto negativo 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 y esa brecha en salarios dependiendo del contrato va a más.

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 la contratación temporal 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.

La conclusión principal de este estudio es clara: Navarra tiene los índices de paro más bajos de España y hemos llegado a niveles históricos en las altas en la seguridad social, pero nuestro mercado laboral tiene problemas específicos que no se corrigen en esta fase económica, y que incluso en algunos casos aumentan. Tenemos una alta parcialidad, el fenómeno de la ultra temporalidad se ha consolidado y la brecha de género en salarios es todavía enorme.

Todo ello exige del próximo gobierno una actitud de colaboración y diálogo con los sindicatos mayoritarios, y de voluntad de acuerdo para poner en marcha medidas que atajen estos problemas.

2 ■ Principales resultados

Paro

44

Desde el 2013 el paro se ha minorado en un 44%

Temporalidad

38,6

El 38,6% de los contratos que se firmaron en 2018 fueron para 7 días o menos.

Salarios

38

Una persona con un contrato temporal cobra de media 10.929 euros menos que alguien que tiene un contrato Indefinido, un 38%.

Parcialidad

16,2

Los niveles de parcialidad que se producen en Navarra son más altos que los se producen en el resto del Estado.

Mujer

26

Las mujeres siguen cobrando 7.801 euros menos que los hombres, un 26%.

3 ■ Evolución del desempleo

En Navarra a diferencia de otras zonas y comunidades del Estado, los efectos sociales y económicos de la crisis llegaron varios años más tarde. Así el deterioro en los datos del empleo se producen, especialmente, en los años 2012 y 2013.

En el contexto del marco interpretativo de los múltiples datos, referenciados por edades, sexo y años, es destacable la virulencia con la que el paro afectó a la población más joven, llegando en 2013 incluso a tener un porcentaje de paro del 48%. Lo que indica que es urgente fortalecer una formación dual y una oferta educativa acorde a la demanda del mercado laboral, para así preservar a este colectivo de las fuertes cifras de paro que aun soporta.

Desde el peor año hasta el 2018 el paro ha descendido un 44%, pasando de tener a 51.000 personas en paro en el cuarto trimestre del 2013, a tener 31.600 personas en paro en el mismo periodo del 2018.

La mayor tasa de paro se alcanza en 2013, cercana al 18%, produciéndose una mayor disminución en el período de la recuperación económica, entre 2014-2018. En 2018 la tasa de paro se sitúa en el 10%, 8 puntos por debajo.

El desempleo entre los jóvenes de 16 a 24 años que sigue siendo muy alto también ha disminuido, pero muy discretamente, pasando del 29% en 2011 al 26% en 2018. Teniendo en cuenta además que la tasa de actividad entre los jóvenes de 16 a 24 años ha descendido (de 37% en 2011 a 35% en 2018), los datos indican que las políticas activas dirigidas a los jóvenes no han funcionado. Por ello consideramos que es necesario intensificar las políticas activas de empleo, en especial la formación y cualificación a jóvenes, ya que persiste un alto nivel de abandono escolar temprano.

Paro por edades y años (en media mensual)

	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55 y más años	Todas las edades
2010	30,38%	14,35%	8,84%	8,96%	7,23%	11,90%
2011	29,34%	16,14%	11,54%	9,10%	7,58%	12,99%
2012	40,13%	20,53%	14,69%	11,71%	8,81%	16,16%
2013	48,27%	25,60%	13,97%	13,83%	8,79%	17,93%
2014	45,17%	21,57%	12,88%	10,68%	9,63%	15,71%
2015	38,13%	15,41%	13,42%	11,28%	8,19%	13,83%
2016	33,91%	13,96%	9,98%	11,37%	9,26%	12,48%
2017	31,24%	12,43%	8,44%	7,83%	6,25%	10,24%
2018	26,19%	11,09%	9,11%	8,12%	7,20%	10,02%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del observatorio de la realidad social

Excepto en el año 2014, en el que el paro masculino superó al femenino, durante todo este período el paro femenino ha superado al masculino. La brecha de género en el desempleo persiste y se convierte en un problema estructural. La ausencia de acciones positivas para reducir el desempleo femenino durante el período de recuperación están entre las causas.

Paro por año y sexo (IV Trimestre)

	General	Hombres	Mujeres
2018T4	9,99	9,11	10,96
2017T4	9,63	7,84	11,69
2016T4	10,01	9,23	10,90
2015T4	13,53	12,06	15,20
2014T4	14,92	14,96	14,87
2013T4	16,44	15,50	17,57
2012T4	17,17	16,79	17,62
2011T4	13,80	13,20	14,52
2010T4	11,77	11,56	12,04
2009T4	10,51	9,77	11,46
2008T4	8,13	7,17	9,40

Fuente: EPA y elaboración propia

El paro de larga duración, pasó de ser casi inexistente antes de la crisis a alcanzar a 28.500 personas en 2013. Se ha ido reduciendo en el período de recuperación económica pero sigue siendo uno de los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, afecta al 45% de las personas desempleadas por lo que requiere de un servicio de atención intensiva, de un plan de choque para la población parada de larga duración hasta que este problema se resuelva.

Paro de larga duración

4º Trimestre	De 1 año a 2 años (en miles de personas)	2 años o más (en miles de personas)
2010	10,2	4,9
2011	9,0	8,7
2012	10,9	15,8
2013	13,6	14,9
2014	11,8	15,2
2015	8,5	15,4
2016	4,6	10,2
2017	3,0	9,4
2018	7,5	6,5

Fuente: EPA y elaboración propia

La reducción en el número de personas paradas de larga duración en este periodo es notable. En todo caso es destacable la cifra de personas paradas de larga duración que hubo en 2013, si sumamos ambos periodos en el cuarto trimestre 28.500 personas llevaban un año o más en paro, con las consecuencias vitales que ello conlleva.

Tasa de paro de larga duración por sexos

Año	Hombre	Mujer	Ambos sexos
2011	2,64%	4,24%	3,42%
2012	3,46%	4,96%	4,19%
2013	3,99%	5,48%	4,72%
2014	3,79%	5,53%	4,64%
2015	3,26%	5,22%	4,22%
2016	2,81%	4,77%	3,77%
2017	2,35%	4,30%	3,31%
2018	1,99%	3,89%	2,92%

Fuente: Observatorio de la realidad social y elaboración propia

La reducción en el número de personas paradas de larga duración en ambos sexos es importante. Un análisis por sexos, no sólo revela las altas cifras de paro sino también la brecha de género existente también en este aspecto. A lo largo de la toda la serie temporal de la crisis, las mujeres han sufrido más el paro de larga duración que los hombres.

4 ■ Evolución de la contratación

Como se puede observar se produce un aumento notable en los contratos indefinidos en los últimos años, especialmente en el último año analizado. La parte negativa es que los contratos temporales aumentaron de forma muy importante, provocando una alta rotación.

Número de contratos por duración

Año (media mensual)	Temporal	Indefinido
2011	206.359	14.704
2012	194.667	12.953
2013	243.489	12.456
2014	278.320	15.659
2015	322.259	16.739
2016	338.682	19.041
2017	349.759	21.672
2018	359.097	25.884

Fuente: Observatorio de la realidad social y elaboración propia

Como se puede observar se produce un aumento notable en los contratos indefinidos en los últimos años, especialmente en el último año analizado. La parte negativa es que los contratos temporales aumentaron de forma muy importante, provocando una alta rotación.

El número de contratos firmados en 2018 prácticamente duplica a los realizados en 2011. Aunque también crece la contratación indefinida, crece más deprisa la contratación temporal, lo que provoca que la contratación temporal sea la norma, y que la rotación laboral se sitúe en máximos históricos.

Contratos indefinidos por sexo

AÑOS	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2011	6.503	3.415	1.253	2.633
2014	5.908	3.541	1.632	3.693
2018	10.599	5.962	2.249	5.364

Fuente: Observatorio de la realidad social y elaboración propia

En esta tabla, se vuelve a percibir una brecha de género evidente en los contratos firmados. Son las mujeres las que firman los contratos a jornada parcial.

Contratos temporales por sexo

AÑOS	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2011	89.331	57.922	17.776	41.330
2014	108.077	92.085	25.399	52.759
2018	144.452	114.332	32.627	67.686

Fuente: Observatorio de la realidad social y elaboración propia

Analizar el tipo de contratos que se firman, resulta determinante para tener una foto fija del comportamiento de nuestro mercado laboral. En 2018 en Navarra se firmaron 100.313 contratos temporales que a su vez eran parciales. Es decir, el 26% de los contratos firmados en Navarra sufrieron la doble precariedad de la temporalidad y la parcialidad.

Contratos de menos de 7 días por años y sexo

	Hombre	Mujer	Total	Total contratos	% sobre el total
2011	36.324	34.264	70.588	221.063	31,9
2012	35.374	38.340	73.714	207.620	35,5
2013	45.056	56.952	102.008	255.945	39,9
2014	53.213	64.478	117.691	293.979	40,0
2015	61.984	78.330	140.314	338.998	41,4
2016	65.807	80.380	146.187	357.723	40,9
2017	70.226	79.810	150.036	371.431	40,4
2018	70.655	78.076	148.731	384.981	38,6

La ultra temporalidad es uno de los problemas más graves del mercado laboral navarro. Si los contratos de 7 días o menos en 2011 representaban el 31,9%, en 2018 representan el 38%. En este sentido además, si en 2011 eran los hombres los que más contratos de esta duración firmaban, hoy son mayoritariamente las mujeres quienes soportan este tipo de contratos. La crisis en este aspecto también, ha colocado en peor lugar a las mujeres.

Contratos de menos de 7 días por años y edad

Edad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16-19	2.780	1.781	1.819	2.337	3.285	4.615	5.439	6.050
20-24	13.924	12.875	13.674	16.772	20.599	23.673	26.332	26.667
25-29	11.489	12.761	17.846	20.229	22.908	22.826	23.537	21.140
30-34	11.757	11.434	17.332	18.710	20.923	19.439	18.467	16.502
35-39	9.727	11.113	14.915	17.369	19.771	19.690	19.312	19.070
40-44	7.850	8.901	13.525	14.861	18.294	19.402	19.331	18.786
45-49	6.459	6.977	10.237	12.078	14.785	15.764	15.725	16.824
50-54	4.141	5.226	8.097	9.284	11.308	12.418	12.596	13.454
55-59	1.932	2.154	3.849	4.627	6.282	6.458	7.224	7.784
>59	529	492	714	1.424	2.159	1.902	2.073	2.454
Total	70.588	73.714	102.008	117.691	140.314	146.187	150.036	148.731

En todas las franjas de edades se ha producido un aumento importante de estos contratos, pero donde se ha dado un aumento mayor es en la edad de más de 59 años. Ello tendrá una influencia determinante en la carrera de cotización y en el cálculo de las pensiones futuras. Además de ello, es la gente joven la que en proporción más contratos firman de este tipo, lo que ahonda en la precariedad y la temporalidad que sufren las personas trabajadoras más jóvenes.

Tasas de ocupados con jornada parcial por año (IV trimestre) y por sexo. Navarra

	Total	Hombres	Mujeres
2011	14,1	3,9	26,6
2012	16,7	6,3	29,0
2013	16,4	5,5	29,9
2014	18,9	6,6	33,4
2015	18,4	6,2	32,8
2016	16,4	6,6	27,7
2017	15,9	5,5	28,3
2018	16,2	6,1	27,5

Uno de los problemas del mercado laboral navarro es la alta parcialidad en comparación con el resto del Estado y la enorme brecha de género que se produce. Si bien es cierto que se han ido minorando las cifras de parcialidad de 2014, seguimos teniendo un porcentaje mayor de parcialidad que antes de la crisis. La brecha de género en contratos parciales sigue siendo enorme. De cada diez personas con contrato parcial, ocho son mujeres.

Se ha comprobado que en más del 57% de los casos esta parcialidad es involuntaria, sigue en aumento, y supera los niveles de parcialidad del Estado. La padecen fundamentalmente las mujeres, 3 de cada 10 trabajadoras tienen un empleo parcial y es una de las causas que sostienen la elevada brecha

salarial. Antes de la crisis la precariedad venía marcada por la temporalidad de la contratación, ahora además se ha añadido la parcialidad de la jornada, el trabajo por horas, como rasgo característico

Tasas de ocupados a tiempo parcial **por año (IV trimestre) y por sexo. España**

Año	Total	Hombre	Mujer
2011	13,5	5,9	22,8
2012	15,1	6,8	25,0
2013	16,1	8,0	25,7
2014	16,1	7,6	26,1
2015	15,7	8,0	25,0
2016	15,3	7,7	24,4
2017	14,8	7,1	23,9
2018	14,8	6,9	24,2

Como se ve Navarra tiene más personas trabajando a tiempo parcial que la medida del Estado. Esto afecta sobre todo a las mujeres navarras, que tienen tres puntos más de parcialidad.

Número de contratos por grupos de edades y años

	16-24 años	25-29 años	30-44 años	45-54 años	55 y más años	Total
2011	49130	39602	91975	32129	8227	221063
2012	40435	36902	88978	32641	8664	207620
2013	40292	44451	114619	44919	11664	255945
2014	47696	50484	128806	52241	14752	293979
2015	57312	55295	144959	61882	19550	338998
2016	65814	56145	145957	68262	21545	357723
2017	73198	58556	144654	70509	24514	371431
2018	79995	57390	143247	76244	28105	384981

Fuente: Observatorio de la realidad social y elaboración propia

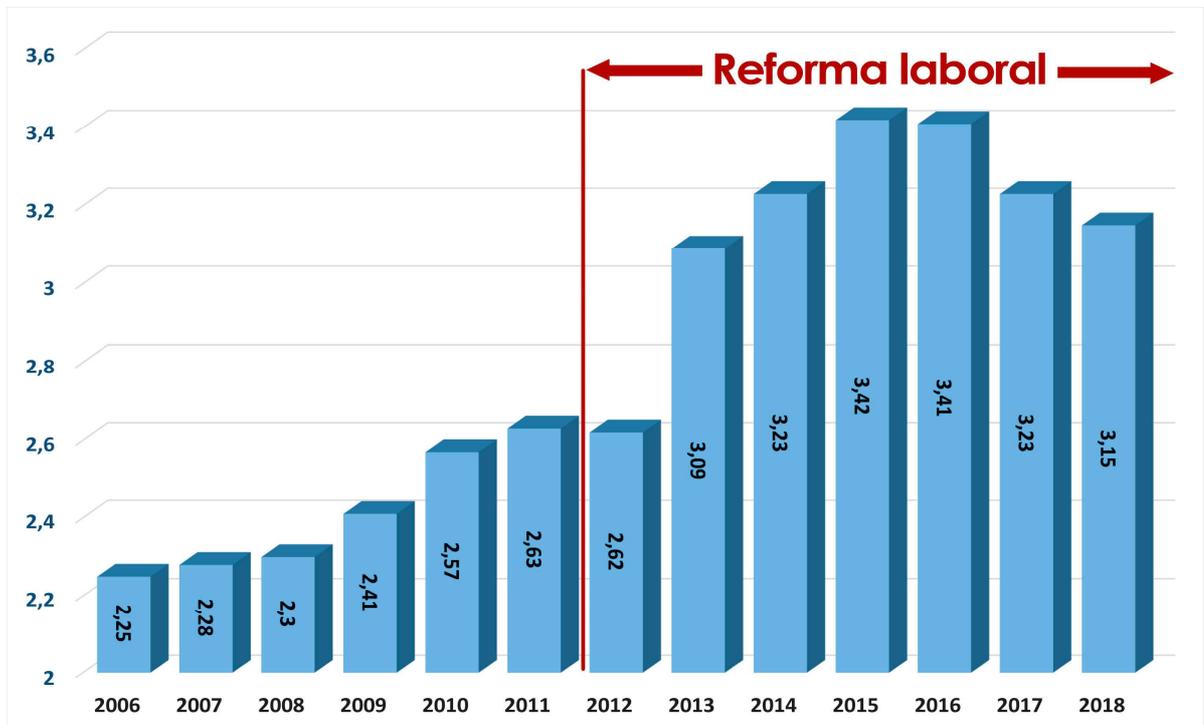
Del total de los contratos, son las personas que tienen entre 30 y 44 quienes firman el mayor número de ellos. Las personas que tienen entre 16 a 24 años firmaron menos contratos en 2011 que en 2013, aunque a partir de ese año se da un aumento considerable en los contratos por los trabajadores y trabajadoras ubicadas en esa franja de edad.

Rotación de los contratos

Año	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	2,43	2,88	2,63
2012	2,45	2,8	2,62
2013	2,79	3,42	3,09
2014	2,99	3,5	3,23
2015	3,13	3,74	3,42
2016	3,14	3,71	3,41
2017	2,98	3,52	3,23
2018	2,95	3,38	3,15

La rotación de los contratos ha tenido un aumento considerable a partir de los efectos que causó la reforma laboral de 2012. Hoy un trabajador firma de media 3,15 contratos, cuando por ejemplo en 2011 firmaba 2,63.

La reforma laboral ha transferido una parte significativa del riesgo que implica crear un nuevo empleo desde el empresariado a la clase trabajadora, al hacer recaer sobre ella la mayor parte del coste y de las consecuencias negativas derivadas de las malas decisiones empresariales, a través de una mayor facilidad de despido a un coste menor. En el período de recuperación, los gobiernos, en lugar de incentivar y apostar por la mejora del modelo productivo, la inversión y el aumento de la productividad, sigue incidiendo en mejorar la rentabilidad empresarial a costa de comprimir los derechos laborales, “subsidiando” las malas prácticas empresariales más precarias a costa de las buenas prácticas empresariales y los derechos laborales. Por lo que es imprescindible la derogación de la Reforma laboral del 2012.



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. Esta situación de parcialidad afecta mayoritariamente a las mujeres.

Paro por nivel de estudios

	2011	2014	2018
Primaria o sin estudios	22,67%	33,02%	29,09%
Secundaria	29,57%	40,13%	24,87%
Superior	9,03%	8,83%	5,71%
Total	12,99%	15,71%	10,02%

En el periodo 2011/2014 el grupo con estudios primarios o sin estudios aumento su porcentaje de paro en 10 puntos, mientras que en el siguiente periodo bajó en 4 puntos. Aunque el grupo con estudios secundarios sufrió un paro del 40% en 2014 hoy ha vivido una minoración subrayable.

Evolución afiliados a la seguridad social y autónomos

AÑO	TOTAL AFILIADOS SEGURIDAD SOCIAL (MEDIA MENSUAL)	AUTÓNOMOS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL MEDIA MENSUAL	% DE AUTÓNOMOS RESPECTO AL TOTAL
2011	262.426	46.302	17,6
2014	248.421	46.024	18,5
2018	277.597	47.645	17,2

Durante el periodo de la crisis, el porcentaje de personas autónomas se ha mantenido estable, siendo 2018 el año con menos autónomos con un 17,2%.

5 ■ Evolución SALARIOS

Salario y SMI

AÑO	Salario medio anual	Dif	SMI	Dif
2011	24.384,92	-	8.979,60 (641,40 €/mes)	-
2014	24.700,78	1,30%	9.034,20 (645,30 €/mes)	0,60%
2017	26.329,79	6,60%	9.907,80 (707,60 €/mes)	9,70%

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.

El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación en el BOE de un Real Decreto. Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

El SMI ha ido aumentando de forma moderada desde 2011, a pesar de verse prácticamente congelado entre los años 2012 y 2014, registrándose el mayor aumento en el periodo 2014/17: un 9,66%. Un aumento que ha supuesto que, aquellas personas cuyo salario estaba referenciado al SMI, ganaran 873,6 euros en el año 2017, un aumento que ha supuesto que aquellas personas cuyo salario estaba referenciado al SMI ganaran 873,6 euros más, es decir, un 9.66% más de subida en 3 años. Entre 2011/14, el SMI solo creció un 0,6%.

La subida del salario medio anual tuvo un frenazo considerable en los primeros años de la crisis. Y fruto de la lucha sindical, en el siguiente periodo de la crisis comienza a subir de acuerdo al IPC.

Evolución salarios medio anual por sexo y año

AÑO	Mujeres	Dif	Hombres	Dif
2011	19.977		27.834	
2014	20.163	0,9	28.659	3
2017	21.898	8,6	29.699	3,6

Tal y como se observa, la brecha de género en salarios no termina de corregirse en los años de la crisis, aunque los salarios de las mujeres hayan subido más que el de los hombres, aun estas cobran 7.801 euros menos.

Salarios según tipo de contrato

Año	Total	Indefinido	Temporal	Dif	Dif %
2017	26.329	28.193	17.263	10.929	38,77
2016	25.468	27.229	17.206	10.023	36,81
2015	24.863	26.629	17.223	9.406	35,32
2014	24.700	26.552	16.986	9.567	36,03
2013	23.836	25.668	16.194	9.474	36,91
2012	23.784	25.498	16.496	9.002	35,30
2011	24.384	25.976	17.902	8.074	31,08

Subidas salariales según contrato. Valores absolutos y porcentaje

Año	Indefinidos		Temporales		IPC
	Valores abs	%	Valores abs	%	%
2017	964	3,54	57	0,33	0,6
2016	600	2,25	-17	-0,10	1,8
2015	77	0,29	237	1,40	-0,1
2014	884	3,44	792	4,89	-1,2
2013	170	0,66	-302	-1,86	0,0
2012	-478	-1,84	-1406	-8,52	2,7
2011					2,6

Mientras que el salario en los contratos indefinidos ha ido aumentando, los salarios en los empleos temporales son más bajos que en el 2011, en términos absolutos, sin tener en cuenta la inflación, lo que indica que los trabajadores y trabajadoras temporales son los que más poder adquisitivo están perdiendo, por lo que la brecha entre fijos y temporales se ensancha. Durante este periodo de crisis y posterior recuperación económica, la calidad de los empleos temporales han empeorado en términos de mayor rotación laboral, más jornadas parciales e irregulares y peores salarios.

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. Además de ello, los salarios temporales han perdido 10 puntos de poder adquisitivo durante estos años.

Con datos de 2017 (últimos disponibles) el salario medio de una persona que trabaja con un contrato indefinido es de 28.193 euros, mientras que si trabaja con un contrato temporal el salario es de 17.263 euros.

6 ■ Propuestas

El reto en este momento no es sólo el crecer, sino que es fundamentalmente poner unas bases firmes para un mercado laboral con calidad, que no recorte jornadas, derechos y salarios como forma de crecer.

Por ello llama la atención que haya multitud de aspectos sobre el Plan de empleo de Navarra que todavía no hayan sido concretados. Sería inédito que en esta legislatura no se pudiera aprobar un Plan de Empleo, con medidas transversales, con consignación presupuestaria y acordado con los agentes sociales.

En este sentido, las propuestas que CCOO realiza tienen como objetivo el lograr un mercado laboral en el que no se abuse de la contratación temporal, tal y como está ocurriendo ahora.

1. Recuperar los 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.
- Para CCOO es imprescindible que suban los salarios más bajos, por ello consideramos necesario aumentar el SMI hasta los 1000 euros, como medida clave para reducir las desigualdades. En Navarra sigue habiendo 11.900 trabajadores que cobran menos de 14.000 euros al año. Tras varios años de recuperación económica es urgente asegurar un salario digno a todos los trabajadores y trabajadoras, no podemos permitirnos seguir teniendo trabajadoras y trabajadores pobres. El trabajo tiene que volver a ser el elemento que reparta riqueza y que cohesione a nuestra sociedad.

2. Derogación de la reforma laboral

- La reforma laboral ha transferido una parte significativa del riesgo que implica crear un nuevo empleo desde el empresariado a la clase trabajadora, al hacer recaer sobre ella la mayor parte del coste y de las consecuencias negativas derivadas de las malas decisiones empresariales, a través de una mayor facilidad de despido a un coste menor. En el período de recuperación, los gobiernos, en lugar de incentivar y apostar por la mejora del modelo productivo, la inversión y el aumento de la productividad, sigue incidiendo en mejorar la rentabilidad empresarial a costa de comprimir los derechos laborales, “subsidiando” las malas prácticas empresariales más precarias a

costa de las buenas prácticas empresariales y los derechos laborales. Por lo que es imprescindible la derogación de la Reforma laboral del 2012.

3. Paro de los grupos más afectados y de larga duración

- Es necesario sensibilizar, concienciar y poner en valor las capacidades de los grupos más afectados por el desempleo (jóvenes, mujeres, mayores de 45 y 55 años, parados y paradas de larga duración) actuar contra la discriminación laboral que sufren. Además proponemos medidas para acreditar, mantener y mejorar las competencias de las personas con menos cualificación, facilitando la adaptación y prevenir así en el lugar de trabajo y poniendo más medios para una formación continua y de empresa que permita acompañar y anticipar el cambio tecnológico.
- Mejorar la intervención, habilitando los recursos necesarios para garantizar una atención inmediata, continúa, integral y personalizada, a los parados y paradas para lo que se requiere unos programas y servicios de orientación, inserción y formación estables y de calidad.
- Asegurar la suficiencia de renta de las personas en desempleo para que puedan vivir con dignidad y mejorar su empleabilidad hasta que encuentren un empleo: mejorando la cobertura de prestaciones contributivas por desempleo, sistema de renta garantizada. En este sentido, valoramos positivamente la recuperación del subsidio para mayores de 52 años.

4. Reducir la temporalidad y parcialidad:

- Combatir el fraude en la contratación temporal y a tiempo parcial: reforzar y extender en el tiempo los planes de choque que puso en marcha el Gobierno el pasado año, en el marco del Plan “por un trabajo digno 2018-2020”. Reforzar el control por parte de Inspección y endurecer las sanciones a las empresas infractoras.
- Desde la Negociación Colectiva, establecer compromisos efectivos para reducir la temporalidad en las empresas:
 - 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.
 - Impulsar la contratación juvenil de calidad: incluyendo propuestas que mejoren el contrato formativo.
 - Mayor control de las cadenas de subcontratación, establecer límites a las sucesivas subcontratas.

- Impulsar la jornada regular frente a jornadas cada vez más atípicas e inciertas:
 - Acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial, alargamientos de jornadas encubiertos
 - Mayor control para el cumplimiento de las jornadas máximas.
 - Valoramos positivamente la implantación por ley del control horario, pero es imprescindible mayor control para poner freno al abuso en la realización horas extraordinarias, de las cuales la mitad ni se abonan ni se compensan.

5. Eliminar las brechas de género: planes de igualdad.

- 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.
- Exigir mayor compromiso a empresarios y a Gobierno de Navarra para adaptarse cuanto antes a la normativa estatal que obliga a todas las empresas, públicas y privadas, a realizar y acordar un Plan de Igualdad y avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva en los centros de trabajo.
- 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.

6. 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% en el período 2018-2020 alcanzado en el Acuerdo estatal para la mejora del empleo en la función pública.
- 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

7. 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.
 - Establecer programas de retorno de talento o Plan Estratégico que frene la salida de jóvenes y que permita el retorno de los que ya se han marchado, obligados a hacerlo por la falta de oportunidades, ya que contribuye al desarrollo económico y laboral.
 - • Establecer una política preventiva para que estas personas no emigren.
 - • Establecer un plan coordinado entre universidad ,empresa y gobierno de Navarra
 - • Velar por las condiciones laborales para el estímulo de retorno ya que vienen de mejores condiciones en los países que han emigrado.
 - • Establecer un plan de acompañamiento para el retorno con medidas complementarias para la conciliación, traslado etc

8. Negociar 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.