

TRANSICIONES LABORALES EN NAVARRA. UNA VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD DE INTEGRACIÓN DEL EMPLEO

Labor itineraries in Navarre. An assessment of the integration capacity of employment

NEREA ZUGASTI MUTILVA¹

Resumen

El artículo tiene como objetivo dimensionar el fenómeno de las transformaciones en el empleo de la población ocupada en Navarra, valorando qué suponen en términos de calidad del empleo y planteando un análisis de los itinerarios laborales de las personas que las protagonizan. Se recurre para ello a la Encuesta sobre las Transformaciones del Empleo en Navarra, perteneciente al Observatorio Navarro del Empleo. Los resultados ponen de manifiesto la pérdida de capacidad de integración del empleo en el contexto navarro. Ello queda plasmado, en primer lugar, en los itinerarios descendentes desde posiciones consideradas de ventaja en el mercado de trabajo y, en segundo lugar, en el empeoramiento de las condiciones de trabajo en términos salariales, de duración de la jornada y de carga de trabajo de la población ocupada que ha experimentado transformaciones en el empleo.

Palabras clave: transformaciones laborales, precariedad, Navarra, crisis económica, población ocupada.

Extended abstract

Today, employment is a fundamental element in the promotion of social integration. However, the debate on the job crisis and the need to recognize the importance of other key elements for integration is more relevant than ever. The criticisms arise from the changes in the field of employment that have been developing since the 1970s, partly linked to both rising unemployment and the spread of new forms of employment considered precarious work.

We can say that the process of loss of integration capacity of employment was a tendency already present prior to the last economic crisis that took hold

Abstract

The article aims to quantify the phenomenon of the transformations on employment of the working population in Navarre, valuing its effects in terms of quality of employment and developing an analysis of labor transitions. We use the Survey of Transformations on Employment in Navarre, conducted by the Employment Observatory of Navarre. The results show a loss of integration capacity of employment in Navarre. This evidence is firstly based on transitions descending from positions of advantage in the labor market and, secondly, on the topic of worsening working conditions in terms of salary, duration of the working day and work intensity of the working population that has experienced transformations in their jobs.

Keywords: labor transformations, precariousness, Navarra, economic crisis, working population.

in 2008. However, in the Spanish case, and in the Navarrese case, the crisis has highlighted the weakness of what was termed as an economic miracle. The economic crisis has highlighted the deficits of its labor market.

In this context, the paper aims to gauge the phenomenon of transformations in the employment of the working population in Navarre that has suffered changes in their jobs, assessing what they mean in terms of quality of employment and conducting an analysis of the labor itineraries of the people affected by these changes. To this end, it relies on the Survey about Employment Transformations in

Recibido: 19/11/2015

Aceptado: 28/07/2016

Publicado: 20/12/2016

1. Edificio Departamental de las Encinas. Universidad Pública de Navarra. Campus de Arrosadía. 31006. Pamplona. Navarra. Dirección de correo electrónico: nerea.zugasti@unavarra.es

Navarre, carried out by the Navarrese Employment Observatory.

The object of analysis is interesting for several reasons. Firstly, because there is a lack of studies focused on labor transitions of populations that have suffered changes in terms of employment. Secondly, because the phenomenon is widespread. Thirdly, because it has important consequences for the quality of employment. The direction of the transformations influences the characteristics of the jobs existing in the labor market. The conducted analysis leads us to estimate that 71.5% of employed people in Navarre have experienced some kind of transformations in their jobs. Fourthly, because Navarre was classified by various authors as an area of high economic dynamism with very particular elements within the Spanish context. This is due to the combination of poorly regulated sectors, such as agriculture or domestic service, with others such as industry. In addition, its comparatively better working conditions have allowed the construction of positive labor itineraries for disadvantaged groups. The relevance of a specific analysis in this case is thus evident.

The itineraries of the population in question reproduce existing traditional inequalities in the Navarrese job market. Women and people with a low educational level feel subjected to worsening transformations in terms of job quality more often than the rest of the population. Therefore, women, and people in general, with low education levels are not only employed in worse positions, they are also subjected to descending itineraries to a greater extent than the rest of the population. The existence of a trend towards precariousness of people working in precarious employment from the point of view of qualification is also prominent. We have found an accumulation of difficulties in people who are employed in unskilled positions, who point out that their situation has deteriorated to a greater extent than those who are employed in skilled jobs.

In this context, the results show a loss of integration capacity of employment in Navarre. This evidence is firstly based on descending transitions from positions of advantage in the labor market. Secondly, it stems from worsening working conditions in terms of salary, duration of the working day and work intensity of the working population that has experienced occupational transformations.

33.2% of the surveyed population that had a permanent contract and has experienced a change in terms of stability is currently working under a

temporary contract. This also represents an obviously unattractive option for the population. 80% of respondents who are employed under temporary contracts claim to be working under this system because of their inability to find a permanent contract. Furthermore, it should be noted that people who have not changed jobs are the ones that predominantly remain under permanent contracts.

We have also shown evidence of the significance of itineraries toward precariousness, from complete to partial workday (33.5%), or from conventional to anomalous work hours (51.4%). This adds credence to the claim that most part-time workdays in our environment are linked to the low bargaining capacity that many workers possess. Namely, most part-time workers do not want to be in that situation. It is also noteworthy the significant amount of people that claim that their situation has worsened in terms of wages, duration of working time, or workload (41.2%, 19.3% and 49.6%, respectively).

In addition to this, data also shows that the path of long-term unemployment results in a greater chance of being subjected to downward itineraries after returning to employment. This population claims that their conditions have worsened to a greater extent than the rest, on issues such as wages, the type of contract, the duration of working times, the distribution of work schedules, or the adaptation of qualifications to the position.

It should be noted that, in a context of calamity as the one experienced in recent years linked to the economic crisis, there are still positive itineraries towards greater quality of employment. We must clarify, however, that we could not account for the transition from precarious employment to unemployment, and that there are various studies that indicate that jobs that are precarious, temporary (with lower dismissal costs), unskilled, and part-time have been the most affected by employment losses.

There is no direct relationship between economic dynamics and the evolution of employment. Nevertheless, the way in which these are articulated depends on several factors, such as productivity and time distribution. The future measures established to curb downward itineraries and the depreciation of the labor factor will certainly be key in order to avoid diminishing employment as a fundamental factor for integration. If the economic recovery translates into improvement for the entirety of the workforce, it may be insufficient to recover from the loss of integration capacity of employment that we have witnessed in recent years.

Introducción

Una cuestión sin duda relevante para entender muchas de las claves actuales de la situación del mercado de trabajo navarro en la actualidad y de la situación de la población navarra son las transformaciones en los empleos. Es precisamente esta cuestión sobre la que centramos nuestro análisis. El artículo tiene como objetivo analizar las transformaciones en el empleo de la población navarra mediante el recurso al análisis de transiciones.

Podemos afirmar que, hoy en día, el empleo constituye un elemento fundamental para favorecer la integración social. Sin embargo, el debate sobre la crisis del trabajo y la necesidad de admitir la importancia de otros elementos claves para la integración se encuentra más vigente que nunca. Las críticas parten de las transformaciones en el panorama laboral que se han ido desarrollando desde los años 70, en parte vinculadas al aumento del desempleo, que han redundado en un incremento de las dificultades de determinados sectores sociales para lograr un empleo (Pérez, 2001). Por otro lado, este cambio se ha desarrollado en conjunción con la extensión de nuevas formas de empleo atípico, ligadas a la precariedad de empleo, tales como los contratos de tiempo a corto plazo o la jornada de trabajo parcial, afectando a la norma del empleo seguro estable y con derechos (Pérez, 2001; Prieto y Miguélez, 2001). Tanto es así que, en opinión de Castel (1997), una característica importante de la coyuntura de las últimas décadas es la ascensión de la vulnerabilidad, el ensanchamiento de esa zona de frontera entre la integración y la exclusión, que está provocado por la precarización del trabajo y que deriva a su vez en la inestabilidad de determinadas categorías sociales, como las minorías étnicas, migrantes o mujeres.

A esto debemos sumar los efectos de la última crisis económica, social y laboral vivida en Navarra y en España. En el caso español, la crisis se ha traducido más rápidamente que en otros países de la Unión Europea en desempleo (Ingellis y Calvo, 2015). Hemos asistido a una clara rebaja del poder de negociación de los trabajadores y trabajadoras en un contexto de mayor competencia por los empleos, consecuencia de la destrucción de multitud de puestos de trabajo y de la extensión de la precariedad (Guamán, 2013). Tanto es así que el mercado de trabajo español ha sido clasificado como uno de los más precarios de la Unión Europea (Cebriain, 2015). Así, son muchos los estudios que nos hablan de una pérdida de capacidad de integración del empleo (Zugasti, 2014), incluso del surgimiento del precariado (Standing, 2014).

En Navarra, y según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de desempleo se situó en el tercer trimestre de 2015 en el 13,57%, 7,61 puntos por debajo de la española. Sin embargo, las cifras se han triplicado en Navarra

en el periodo comprendido entre el tercer trimestre de 2015 y el tercer trimestre de 2007, mostrando una evolución incluso más negativa que la del conjunto de España. Asimismo, la tasa de temporalidad se sitúa en el 28%, 2 puntos por encima de la española, siendo ambas cifras altas en la comparativa europea.

En este contexto, nuestro objeto de análisis resulta interesante, en primer lugar, porque, si bien existen pocos estudios sobre las transformaciones en el empleo, son aún menos frecuentes los análisis que llegan a realizar un análisis de transiciones laborales sobre población que ha sufrido los cambios. En segundo lugar, porque el fenómeno que nos ocupa se encuentra ampliamente extendido y tiene consecuencias desde el punto de vista de la calidad del empleo. Cabe señalar a este respecto que el análisis realizado nos lleva a cifrar en un 71,5% el volumen de personas ocupadas en Navarra que han experimentado alguna transformación en el empleo. En tercer lugar, porque Navarra fue clasificada por autores como Laparra (2008) como un espacio de alto dinamismo económico con especificidades dentro del contexto español, por la combinación de sectores poco regulados como la agricultura o el servicio doméstico con otros como el industrial, con unas condiciones laborales comparativamente mejores que han venido permitiendo la construcción de itinerarios laborales positivos de colectivos desfavorecidos. Se pone de manifiesto así la pertinencia de un análisis específico.

Es por ello que en este artículo trataremos de cuantificar, en primer lugar, el volumen de población encuestada que ha cambiado de empleo así como los perfiles que protagonizan estas transformaciones.

Asimismo, se pretende entender también qué han supuesto las diferentes transformaciones experimentadas por la población navarra en términos de calidad del empleo. Es por ello que analizaremos cuántas personas se han visto afectadas por cambios en la estabilidad laboral, en el salario, en la jornada, en la distribución de los horarios, en la intensidad del trabajo o en la adaptación del puesto a la cualificación. Se determinará también quiénes son las personas que en mayor medida protagonizan itinerarios positivos y negativos, medidos a partir de la percepción subjetiva de las personas encuestadas sobre su propio itinerario laboral.

Sin embargo, tendremos en cuenta también el punto de partida y el de destino al que se ha llegado en términos de calidad del empleo. Es decir, veremos, por ejemplo, de qué tipo de contrato se partía y con cuál se ha acabado. El itinerario será de nuevo puesto en relación con la valoración que las propias personas afectadas hacen del proceso.

Material y métodos

Conseguir realizar una aproximación a las transformaciones en los empleos incluyendo además una perspectiva de transición resulta complicado recurriendo exclusivamente a los instrumentos que las instituciones oficiales ofrecen, como puede ser la Encuesta de Población Activa, de Instituto Nacional de Estadística, o las Bases de Contrataciones y Desempleo del Servicio Navarro de Empleo. Es por ello que, en este estudio, se ha considerado necesario el recurso a una encuesta realizada ad hoc para recoger la situación actual de aquellas personas que han experimentado alguna transformación relevante en su empleo. El trabajo de campo fue desarrollado entre los meses de julio y agosto de 2015.

El cuestionario ha sido realizado telefónicamente a un total de 806 personas que habían experimentado algún cambio significativo en términos laborales desde el año 2012 y que se encontraban ocupadas en el momento de realización del estudio. Los datos hacen referencia, por tanto, no al conjunto de la población ocupada en Navarra, sino al conjunto de la población trabajadora que ha experimentado algún cambio significativo en el empleo desde el año 2012. Nos referiremos a este último colectivo cuando utilicemos términos como el de población encuestada. El punto de referencia escogido, el año 2012, se debe a que fue en este momento cuando entró en funcionamiento la última reforma laboral. Tomando como referencia un universo de 258.200 ocupados/as (datos EPA IT15), se propuso una muestra con los criterios habituales en investigación ($p=q=50\%$ y un nivel de confianza del 95%), manteniendo una estratificación en función del sexo, la edad, el lugar de nacimiento y la zona de residencia. El cuestionario recogía información en relación a las características del empleo actual y en relación al empleo anterior o a los cambios en el actual. La información se estructuró en módulos referentes a las condiciones salariales, al contrato, al tipo de jornada, a los horarios y a la carga de trabajo. Se diseñó además un apartado específico en relación a las situaciones de desempleo.

La localización de estas personas ha sido posible con la realización de un filtro previo que detectaba las transformaciones tanto en términos de calidad del empleo (situación contractual, duración de la jornada, carga de trabajo, salario etc.) como en términos de cambio de puesto o empresa. Tanto es así que, a lo largo de estas páginas, el análisis será frecuentemente desagregado en 2 categorías: personas que han cambiado de empleo desde 2012 y personas que no han cambiado de empleo desde 2012. Resulta necesario matizar que en esta encuesta se ha entendido como cambio de empleo los siguientes

modificaciones: cambios de empresa, cambios de puesto de trabajo, paso de ser asalariado a ser autónomo o paso de ser autónomo a ser asalariado.

Resultados

Identificación de los cambios de empleo y de sus protagonistas

Una primera aproximación a nuestro objeto de estudio nos obliga a tratar de dimensionar el fenómeno que nos ocupa. Es por ello que, en primer lugar, presentamos las grandes magnitudes en relación a las personas que han cambiado de empleo en Navarra. Se entienden como tal los cambios de empresa, cambios de puesto de trabajo, paso de ser asalariado a ser autónomo o paso de ser autónomo a ser asalariado.

Así, destaca, tras un periodo de fuerte destrucción de empleo, que el 24,2% de la población encuestada ha cambiado de empresa desde el año 2012. Esta representa una cifra significativa, pero coherente, tanto con un periodo de fuerte destrucción de empleo como el vivido, en el que muchos/as trabajadores/as se han visto forzados a dejar sus puestos de trabajo para reengancharse posteriormente en otras empresas, como con un mercado de trabajo con altas tasas de temporalidad como el navarro, que van frecuentemente ligadas a la rotación laboral en diferentes empresas. Tanto es así que si observamos quiénes son las personas que han cambiado de empresa, queda claro que son preferentemente perfiles que se ven afectados en mayor medida que el resto de la población por la precariedad en el empleo. Esta transformación es protagonizada en mayor medida por mujeres (26,1% del total de mujeres encuestadas, 4 puntos más que los varones), personas con niveles educativos muy bajos (42,2% de las personas sin enseñanza obligatoria encuestadas), jóvenes (47,7% del total de personas jóvenes encuestadas), población extranjera (54,4 del total de población extranjera encuestada) y personas que se emplean en puestos no cualificados (45,9% del total de personas empleadas en puestos no cualificados encuestadas).

Menos frecuentes resultan los cambios de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, que han afectado al 3,7% de la población encuestada. La lectura de este dato resulta complicada en este punto del informe, ya que este itinerario puede ir ligado a ascensos en la carrera laboral o a empeoramientos en las condiciones de trabajo. Valoraremos en siguientes apartados la dirección de los cambios laborales tratando de realizar una lectura de lo que suponen desde el punto de vista de la calidad del empleo.

Asimismo, y en un momento en el que el fenómeno de los falsos autónomos ha tomado fuerza (personas que trabajan para una única empresa pero no se les contrata como empleados sino como autónomos), se observa que el 6,1% de las personas encuestadas han pasado de ser asalariadas a ser trabajadores/as autónomos/as. Esta transición ha sido protagonizada preferentemente por varones, personas con estudios obligatorios, jóvenes y por población extranjera.

¿Cuántas personas mejoran o empeoran la calidad de su empleo?

Más allá de la cuestión del análisis del cambio de empleo, en este informe nos interesa analizar qué suponen las transformaciones laborales desde el punto de vista de la calidad del empleo. Es por ello que hemos considerado necesario analizar la relación existente entre los cambios experimentados por la población encuestada en cuestiones claves para valorar la calidad del empleo y la percepción auto-subjetiva de las personas sobre su evolución en el mercado de trabajo. Es decir, en primer lugar, se trata de dimensionar los cambios en la calidad del empleo. En segundo lugar, se pretende valorar cuáles han supuesto una mejora y cuáles un empeoramiento. En tercer lugar, se analizará quiénes son las personas que protagonizan trayectorias positivas y negativas.

Dimensionando las transiciones

Un primer análisis de la información disponible nos muestra que desde el año 2012 se han producido importantes cambios en términos de la carga de trabajo, en los salarios y también en la duración de la jornada laboral de la población encuestada. Tanto es así que estas son las cuestiones, de entre todas las analizadas, en las que se registra un mayor señalamiento de transformaciones, ya sean a mejor o a peor.

En un contexto como el marcado por estudios como el llevado a cabo por Zugasti (2014), en el que buena parte de la población española se ha visto obligada a trabajar un mayor número de horas para cobrar menos, encontramos que en Navarra, el 66% de la población encuestada señala haber experimentado cambios en términos salariales. Asimismo, el 73% indica cambios en la intensidad o la carga de trabajo. Son también frecuentes los cambios en la duración de la jornada, que afectan al 36,5% de la población encuestada. Cabe señalar aquí que es mayor la proporción de personas que percibe empeoramiento en estos ítems que la que percibe mejoras.

Tabla 1. Auto-percepción de las transformaciones en relación a la calidad del empleo

	Salario	Estabilidad	Duración de la jornada	Distribución de los horarios	Adaptación a la cualificación	Carga de trabajo
Mucho peor	9,3	1,5	2,6	2,4	1,2	7,7
Peor	31,9	5,5	16,7	10,0	2,4	41,9
Igual	34,0	77,4	63,5	73,9	90,1	27,3
Mejor	21,9	13,1	15,4	12,2	5,5	21,8
Mucho mejor	3,0	2,6	1,8	1,4	,8	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo
 Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012

Más allá de esto, debemos destacar aquí que una de cada dos personas encuestadas señala que ha experimentado un empeoramiento respecto de su situación anterior en términos de carga de trabajo. Las cifras resultan también preocupantes si observamos las transformaciones en los salarios. El 41% de las personas encuestadas valoran que han experimentado un cambio negativo en términos salariales (peor o significativamente peor). No podemos desdeñar, sin embargo, el amplio volumen de población encuestada que percibe un empeoramiento de su situación en términos de duración de la jornada (19,3%).

Menos frecuentes resultan las transformaciones en términos de distribución de los horarios (26% de la población encuestada), estabilidad (23% de la población encuestada) y muy especialmente en términos de adaptación de la cualificación al puesto de trabajo. El 90% de la población encuestada señala que su situación es la misma en relación a este último ítem. Asimismo, es mayor la proporción de población que percibe mejoras en estos ítems que la correspondiente a quienes perciben un empeoramiento.

Por otro lado, resulta también interesante tratar de entender qué influencia tiene el paso por el desempleo en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Son varios los estudios que señalan que el paso por el desempleo, especialmente si este es de larga duración, redundaría en una pérdida de calidad del empleo (Observatorio Navarro del Empleo, 2014). A esta

Tabla 2. Auto-percepción de las transformaciones en relación a la calidad del empleo en función del paso por el desempleo

			Peor	Mejor	Igual
Salario	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	37,2	28,7	34,1
		Más de 12 meses	45,1	23,9	30,9
	Total de población encuestada		41,2	24,9	34
Estabilidad	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	7,6	19,9	72,6
		Más de 12 meses	13,1	12,5	74,3
	Total de población encuestada		7	15,7	77,4
Duración	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	22,0	19,4	58,7
		Más de 12 meses	22,2	15,6	62,2
	Total de población encuestada		19,3	17,2	63,5
Distribución	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	14,8	14,8	70,4
		Más de 12 meses	16,9	17,1	66,1
	Total de población encuestada		12,4	13,6	73,9
Adaptación	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	5,0	9,4	85,6
		Más de 12 meses	4,1	6,4	89,5
	Total de población encuestada		3,6	6,3	90,1
Carga	Población que ha pasado por desempleo inmediatamente antes del empleo actual	Menos de 12 meses	45,5	23,3	31,2
		Más de 12 meses	42,5	30,0	27,5
	Total de población encuestada		49,6	23,2	27,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo
 Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012.

evidencia debemos sumar que la Encuesta realizada confirma además que son las personas que han pasado por periodos de desempleo las que en mayor

medida experimentan transformaciones negativas en el empleo cuando regresan a la ocupación. Aún es más, estos procesos aparecen especialmente ligados al desempleo de larga duración.

Así, por ejemplo, el 13,1% de la población encuestada que ha pasado por un periodo de desempleo de larga duración inmediatamente antes de su empleo actual señala haber experimentado una transformación negativa desde el punto de vista de la estabilidad contractual. Esta cifra se encuentra 6,1 puntos por encima de la registrada entre el conjunto de la población encuestada. La mayor vulnerabilidad de la población que ha pasado por periodos de desempleo de larga duración se registra así en todos los ítems analizados a excepción de en la carga de trabajo.

¿Quiénes son las personas que protagonizan trayectorias positivas y negativas?

Hemos considerado necesario también realizar una aproximación al diferente impacto del empeoramiento y de la mejora del empleo en diferentes grupos sociales. Mostramos a continuación la proporción de personas de cada grupo que señalan haber empeorado o mejorado en términos de calidad del empleo.

Una primera aproximación a los datos disponibles nos ofrece una visión clara de los desiguales resultados en el mercado de trabajo en función del sexo. Son preferentemente las mujeres quienes señalan haber empeorado su situación. Las diferencias son especialmente reseñables en relación a la duración de la jornada. Así, mientras que el 23% de las mujeres señalan haber empeorado en esta cuestión, un 16,3% de los hombres marcan este ítem. Ello resulta especialmente destacable si tenemos en cuenta que son ellas las que en mayor medida hacen frente a jornadas parciales involuntarias. Es decir, se da un mayor empeoramiento de un colectivo que se encuentra ya desfavorecido.

La situación de desventaja de las mujeres, que han protagonizado itinerarios negativos en mayor medida que los hombres se reproduce en todas las variables vinculadas a la calidad del empleo que han sido tenidas en cuenta, a excepción de la adaptación de la cualificación de la persona al puesto de trabajo. Es en esta última cuestión en la única donde se observa una situación de ventaja de las mujeres.

Resultan también evidentes las desigualdades en función del nivel educativo de la persona. Las personas con un nivel educativo bajo, de enseñanza obligatoria o menos, son las que señalan haber empeorado su situación en mayor medida. Esta afirmación es aplicable a los itinerarios descendentes en términos salariales, de estabilidad, de duración de la jornada, en la distribución de los horarios y también en la adaptación de la cualificación al puesto de trabajo. Especialmente importante resulta el empeoramiento en términos

Tabla 3. Proporción de personas que han empeorado en diferentes dimensiones de la calidad del empleo según características demográficas básicas y características del empleo

		Salario	Estabilidad	Duración	Distribución	Adaptación	Carga
Sexo	Mujer	41,4	7,7	23,0	14,0	2,4	51,2
	Hombre	40,9	6,3	16,3	11,2	4,6	48,1
Nivel de estudios	Enseñanza obligatoria o menos	47,8	8,3	20,3	17,9	5,6	46,0
	Secundaria postobligatoria	35,9	7,7	20,0	10,7	2,6	49,8
	Enseñanza superior (FPII, Enseñanzas universitarias)	40,5	5,9	18,5	10,5	3,1	50,9
Edad	16-34	27,2	8,9	21,0	13,8	8,5	30,8
	35-44	42,8	6,1	15,3	13,6	2,5	51,1
	45-54	47,4	6,8	23,6	12,9	2,1	59,4
	Mayores de 55	48,9	5,6	17,2	7,4	,6	58,8
Zonas	Norte	43,0	7,3	12,7	10,4	2,8	29,3
	Pamplona	44,6	8,8	19,6	14,2	2,5	52,2
	Zona media	26,3		19,5	17,9	3,3	44,9
	Ribera	39,1	7,5	25,7	14,7	7,5	50,0
Ocupación	Cualificados	41,1	6,9	18,5	12,0	2,6	50,1
	No cualificados	41,2	7,3	24,5	15,4	10,0	45,7
Ramas de actividad	Agricultura, silvicultura y pesca	52,4	7,0	17,0	14,9	9,9	51,4
	Industria	29,6	5,5	8,9	11,6	3,3	46,1
	Construcción	42,0	14,8	21,4	11,5	5,7	45,8
	Servicios A Comercio y hostelería	43,8	6,9	22,0	12,7	3,3	50,6
Total		41,1	6,9	19,3	12,5	3,6	49,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo
 Nota: Se toma como punto de referencia de la valoración la última modificación relevante en el ítem correspondiente (salario, duración de la jornada, distribución de la jornada, estabilidad, adaptación del puesto a la cualificación o carga de trabajo) producida a partir de 2012 o, si esta no ha existido, el año 2012

salariales de las personas con niveles educativos bajos. Aproximadamente el 47,8% de las personas de este colectivo perciben haber experimentado una transformación negativa.

De la misma manera son las personas con niveles educativos altos quienes preferentemente señalan haber mejorado su situación en términos salariales, de estabilidad y de duración de la jornada. Así, el 26,1% de las personas con estudios altos valora que ha mejorado su situación en términos salariales.

Como puede observarse, los itinerarios protagonizados por las personas trabajadoras en Navarra están reproduciendo las desigualdades tradicionales existentes en el mercado de trabajo. Las mujeres y las personas de bajo nivel educativo protagonizan itinerarios negativos en mayor medida. Ello resulta especialmente preocupante si tenemos en cuenta que son precisamente estas personas quienes tradicionalmente han venido ocupando posiciones menos ventajosas del mercado de trabajo. Asimismo, cabe señalar que las personas jóvenes, de entre 16 y 34 años, son las que más señalan haber experimentado cambios positivos. Este es el grupo etario que en mayor medida señala haber experimentado mejoras en términos salariales, de estabilidad, en la duración de la jornada, en la distribución de los horarios, en la adaptación del puesto a la cualificación, o en la carga de trabajo. Cabe señalar también que son las personas jóvenes las que llevan un menor tiempo en el mercado de trabajo y uno de los grupos que preferentemente se ve afectado por la precariedad laboral. Parten de una situación más desfavorable vinculada a carreras laborales no consolidadas por lo que la posibilidad de empeoramiento es menor.

Se observa además una tendencia a la acumulación de dificultades entre la población encuestada que se emplea en puestos bajos de la escala de ocupaciones. Así, las personas empleadas en puestos no cualificados señalan haber empeorado su situación en términos de estabilidad, de duración de la jornada, de distribución de los horarios y de adaptación del puesto de trabajo a la cualificación en mayor medida que aquellas personas que se emplean en puestos cualificados. En contraposición, estas últimas perciben que su situación ha mejorado en mayor medida que las personas empleadas en puestos no cualificados. Podemos decir entonces, que se hace evidente una tendencia a la precarización de los precarios desde el punto de vista de la cualificación.

¿Hacia dónde avanza la población que protagoniza las transformaciones en el empleo en Navarra?

En este apartado pretendemos profundizar más en las ya identificadas transformaciones en el empleo, por un lado, identificando los puntos de origen y de destino de las mismas y, por otro lado, poniendo los itinerarios en relación

a la valoración que las propias personas afectadas hacen sobre las mismas. Cabe mencionar aquí, que los análisis de este apartado en relación a los itinerarios laborales, a excepción de las referencias a los trabajadores/as autónomos/as, recogen la información de aquellas personas que han experimentado bien cambios positivos o bien cambios negativos en términos de calidad del empleo. El diseño de la Encuesta no nos proporciona la información de la situación laboral anterior de la población encuestada que señala permanecer en la misma situación.

Los cambios en relación a la estabilidad contractual

El modelo de empleo en España se encuentra caracterizado por una alta inseguridad contractual, tanto es así que este se ha constituido como uno de los principales mecanismos de ajuste de los costes laborales (Zugasti, 2013). Valga de ejemplo las altas tasas de temporalidad existentes en los momentos previos a la reforma laboral de 1997, que pretendió abordar esta cuestión (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, 2011).

Además, debemos reconocer que en las últimas décadas hemos asistido a una creciente flexibilidad del empleo que ha ido paralela a la diversificación de las modalidades contractuales. Tanto es así que tal y como señala Zugasti (2013) dicho proceso de flexibilización ha redundado en una tendencia real a la eventualidad laboral entendida en el sentido de sustitución progresiva del modelo del empleo estable-indefinido por la alternancia de periodos de empleo con contratos eventuales y periodos de paro. En este contexto, la problemática del paro adquiere una nueva dimensión.

A esta situación, ya vivida con anterioridad a 2007, debemos sumar los efectos de la última crisis del empleo que ha implicado una gran destrucción de puestos de trabajo. Sus efectos se concentraron en una primera fase del proceso en los puestos más precarios, los temporales, que fueron los primeros en desaparecer, llegando a producir incluso una reducción de las tasas de temporalidad, no precisamente por la mejora de la estabilidad sino más bien por la destrucción de empleos temporales. Diversos estudio han demostrado que son las personas con contratos temporales las que más probabilidades tienen de acabar en el desempleo (Gebel, 2010). Sin embargo, con la prolongación de la crisis, asistimos también a una importante destrucción de puestos indefinidos.

Es por ello que nos planteamos en este estudio como pregunta clave, ¿qué transformaciones se han producido en términos de estabilidad de la población encuestada que señala haber hecho frente a cambios significativos en esta cuestión?

En este marco, el análisis de transiciones nos muestra que aproximadamente el 33,2% de la población encuestada que tenía un contrato indefinido y ha percibido un cambio en términos de estabilidad desde el año 2012, trabaja actualmente en la modalidad de contrato temporal. De ellas, como resultaba esperable, una muy amplia mayoría (83,4%) considera que ha empeorado en términos de estabilidad. Esta representa una cifra que da cuenta de una amplia movilidad negativa desde estos tipos de contrato, que han sido tradicionalmente considerados como más estables y de mayor calidad.

Tabla 4. Transiciones en función de la modalidad contractual. Personas con algún cambio positivo o negativo en términos de estabilidad desde 2012

		Indefinido	Temporal	Otros
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Indefinido	23,1	39,8	37,1
	Temporal	46,1	38,4	15,6
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Indefinido	80,1	14,1	5,7
	Temporal	80,6	19,4	
Total	Indefinido	37,8	33,2	29,0
	Temporal	57,2	32,2	10,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo

Podría argumentarse que la creciente flexibilidad ha derivado en una menor estabilidad de los contratos indefinidos y que los temporales pueden encadenarse dando lugar a relaciones laborales más largas de lo que sugieren los contratos. A pesar de ello, el tipo de contrato identifica un estatus reconocido formalmente que podríamos denominar estabilidad contractual o formal, y que tiene una influencia clara en el estatus de la persona trabajadora ya que da lugar a derechos distintos y tiene influencia en la protección del empleo (Laparra, 2006). La percepción subjetiva de la población encuestada ratifica este hecho. Debe tenerse en cuenta que el trabajo temporal resulta una opción poco o nada deseada entre la población encuestada. Tanto es así que el 80% de las personas encuestadas que se encuentran trabajando como temporales señalan que están empleadas en esta modalidad por no haber podido encontrar un empleo con contrato indefinido.

En contraste con la situación que acabamos de mencionar, el 57,2% de los/las trabajadores/as temporales que han percibido un cambio en términos

de estabilidad han conseguido protagonizar trayectorias, valoradas además como positivas por el 98,2% de las personas que las protagonizan, desde la modalidad de contrato temporal a la de indefinido. Este es sin duda un indicador de movilidad laboral positiva en tiempos de crisis.

Reconociendo este elemento, debemos señalar también que las personas entrevistadas representan, en cierta medida, un sector privilegiado de la población activa. Son personas que si bien han visto transformada su situación laboral en algún elemento, han conseguido permanecer ocupadas en un periodo de debacle en el mercado laboral, con un aumento brutal del desempleo. El itinerario realizado por las personas que actualmente se encuentran excluidas del mercado de trabajo no ha podido ser recogido por la encuesta que nos ocupa y sabemos que los contratos temporales han sido los más vulnerables a la destrucción de empleo. Ello implica que el itinerario descendente de las personas contratadas como temporales, la transición al paro, no ha podido ser identificada. Solamente podemos registrar la mejora o el mantenimiento de este grupo desde el punto de vista contractual. Cabe matizar además que las personas que han protagonizado itinerarios positivos desde la modalidad de contrato temporal representan un porcentaje muy minoritario de la población encuestada, el 6,18%.

Se observa también la importancia de un relevante colectivo de personas trabajadoras que, si bien nos señalan que han experimentado cambios en términos de estabilidad desde un punto de vista subjetivo, consiguen mantenerse en la modalidad de contrato indefinido. El 37,8% de las personas que tenían un contrato indefinido y han percibido un cambio en términos de estabilidad contractual se mantienen trabajando en esta modalidad. De ellas, el 59,8% considera que su situación ha mejorado.

Aún es más, podemos señalar que son preferentemente las personas que no han cambiado de empleo las que, por un lado, consiguen mantenerse contratadas bajo la modalidad de indefinido, si esta era su situación contractual anterior. El 80% de las personas que permanecen en el mismo empleo, han percibido un cambio en términos de estabilidad y estaban contratadas como indefinidas con anterioridad a 2012 permanecen ahora en dicha situación. Esta cifra se encuentra 57 puntos por encima a la registrada entre las personas que han cambiado de empleo.

Por otro lado, son las personas que no han cambiado de empleo quienes preferentemente consiguen protagonizar trayectorias positivas desde la modalidad de temporal a la de indefinido. El 80,6% de las personas que se empleaban bajo la modalidad de contrato temporal con anterioridad a 2012, han percibido un cambio en términos de estabilidad y no han cambiado de

empleo se encuentran ahora contratadas con contratos indefinidos. Los datos de los itinerarios laborales de las personas que han percibido cambios en la estabilidad redundan en la idea de que el cambio de empleo en los últimos años, y en el marco navarro, no parece haber sido una situación vinculada a la mejora del empleo sino que se relaciona con dinámicas de precarización desde el punto de vista contractual o con mayores dificultades para protagonizar itinerarios positivos.

La situación de la población autónoma

En un marco de fuerte afección de la crisis a la pequeña y la mediana empresa en Navarra, no podíamos dejar fuera del análisis a los/las trabajadores/as autónomos/as. Las especificidades de esta población merecen un análisis específico. A este respecto cabe señalar que aproximadamente el 0,5% de la población encuestada, es decir de la población ocupada que ha experimentado alguna transformación en su empleo, son trabajadores/as autónomos que, después del año 2012, han pasado a ser asalariados/as. El bajo porcentaje de casos detectados nos impide establecer conclusiones robustas en relación a la situación de este colectivo, pero sí podemos señalar que esta transición es valorada como positiva por más de la mitad del colectivo (58,1%). Para entender esta afirmación, es necesario matizar que la mayoría de quienes han pasado de ser autónomos/as a ser población asalariada se encuentran actualmente trabajando con contratos indefinidos. Aún es más, quienes han conseguido emplearse en esta modalidad la valoran como positiva. En contraste, la población encuestada que ha pasado del autoempleo a la temporalidad entiende que su situación actual ha empeorado o que es similar a la anterior.

Los cambios en relación al tipo de jornada y a los horarios

Podemos afirmar que los itinerarios tendentes al descenso en términos contractuales, los itinerarios que derivan en una pérdida de seguridad contractual o un asentamiento en situaciones de inseguridad tienen una relación clara, si bien no directa, con el empeoramiento en otras cuestiones clave para entender la calidad del empleo, como puede ser el tipo de jornada o el salario. Tanto es así que estudios como el llevado a cabo por Zarapuz et al. (2015:10) señalan que «durante la crisis los asalariados con mejores condiciones laborales (indefinidos a tiempo completo) presentan una evolución salarial más

favorable, mientras que los trabajadores más precarios (temporales con jornada parcial) han visto caer su salario».

Autoras como Ortiz (2014) señalan que si bien el trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente una fórmula de ocupación poco utilizada en España, hemos asistido, en las últimas décadas, a un crecimiento de este tipo de jornadas. En este contexto, los cambios en relación a la jornada resultan frecuentes. Tanto es así que aproximadamente el 36,5% de la población encuestada señala haber experimentado alguna modificación en relación a la duración de su jornada.

Podemos observar una tendencia al mantenimiento de las jornadas completas. Aproximadamente un 66,5% de la población encuestada que se encontraba empleada en esta modalidad con anterioridad al año 2012 y ha percibido algún cambio en términos de duración de la jornada se mantienen trabajando en horario completo. Menos frecuente resulta el mantenimiento en las jornadas parciales (37,7%). Sin embargo, quienes se han mantenido ocupados en la modalidad de jornada parcial valoran, en su mayoría, que su situación ha empeorado. Esta es la percepción del 66,6% de quienes permanecen en la modalidad de jornada parcial.

Tabla 5. Transiciones en función del tipo de jornada. Personas con algún cambio positivo o negativo en la duración de la jornada desde 2012

		Jornada completa	Jornada parcial
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Jornada completa	71,3	28,7
	Jornada parcial	68,4	31,6
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Jornada completa	62,9	37,1
	Jornada parcial	55,8	44,2
Total	Jornada completa	66,5	33,5
	Jornada parcial	62,3	37,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo

Por otro lado, y a diferencia de lo que sucedía en relación al tipo de contrato, el cambio de empleo parece redundar, a priori, en unas mejores condiciones en la jornada de la población que señala haber experimentado transformaciones en este ítem. La proporción de personas que cambian de empleo y consiguen seguir trabajando a jornada completa es 8,4 puntos superior al registrado entre las personas que no cambian de empleo. Sin embargo, la lectura de las transiciones laborales en términos de jornada resulta complicada de valorar sin atender a la percepción de las personas encuestadas. Es entonces cuando la cuestión toma una luz diferente. El cambio de jornada completa a jornada parcial parece ser una opción no deseada por la mayoría de las personas que han cambiado de empleo. El 76,8% valora esta transición como negativa. En contraste, entre las personas que no han cambiado de empleo es mayoritaria la valoración de esta transformación como positiva, 56,9%.

A este respecto cabe señalar que, si bien el trabajar a jornada parcial no tiene porqué ser una situación necesariamente no deseada, las jornadas parciales involuntarias son las situaciones más frecuentes dentro de la amplia modalidad de las jornadas involuntarias en España. Estudios como los llevados a cabo por Carbonero et al (2011) señalan que en España en 2010, los contratos parciales involuntarios suponían el 91,5% del total de jornadas parciales. Aún es más, en los últimos años hemos asistido también, de la mano de la precarización de las condiciones del empleo, a un importante aumento de la parcialidad. Los niveles de contratos parciales de nuestros entornos más próximos se encuentran sistemáticamente por debajo de los niveles de parcialidad de países europeos como Reino Unido, Francia o Dinamarca. La opción por la jornada parcial se muestra más atractiva en países con salarios más altos no siendo una opción atractiva en países con salarios bajos (Carbonero et al. 2012). Aún es más, diversos expertos aconsejan mejorar las condiciones ligadas al empleo en este tipo de jornadas (Aragón et al., 2012).

En esta línea, el análisis realizado viene a constatar que el 70,8% de la población encuestada que trabaja a jornada parcial lo hace por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Asimismo, el 22,5% señala que se encuentra trabajando en esta modalidad porque debe realizar tareas de cuidados.

Para entender la situación actual del empleo es necesario hacer referencia a las tendencias de evolución en relación a los horarios anómalos. En la categoría de horarios anómalos hemos incluido a aquellos empleos que implican horarios de noche, fines de semana o jornadas de trabajo desiguales, elementos todos ellos que pueden tener un claro impacto en la salud, en la conciliación laboral-familiar y en la vida cotidiana de las personas.

En relación a esta cuestión, resulta llamativo destacar el importante volumen de personas que con anterioridad al año 2012 se empleaban en horarios «convencionales» y que desarrollan actualmente su labor en horarios anómalos, el 51,4%. El 79,9% de la población que ha protagonizado este itinerario lo valora como negativo.

Tabla 6. Transiciones en función de la distribución de los horarios. Personas con algún cambio positivo o negativo en la distribución de los horarios desde 2012

		Horarios anómalos	No se detectan horarios anómalos
Personas que han cambiado de empleo desde 2012	Horarios anómalos	74,3	25,7
	No se detectan horarios anómalos	59,1	40,9
Personas que no han cambiado de empleo desde 2012	Horarios anómalos	67,8	32,2
	No se detectan horarios anómalos	37,7	62,3
Total	Horarios anómalos	71,8	28,2
	No se detectan horarios anómalos	51,4	48,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENCUESTA SOBRE LAS TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. Observatorio Navarro del Empleo

Frente a esta tendencia, destacamos que aproximadamente el 28% de la población encuestada que trabajaba en horarios anómalos en 2012 ha conseguido protagonizar trayectorias, en principio, positivas hacia una distribución de horarios más compatible con la conciliación familiar o con un menor impacto negativo en la salud de las personas. El 73,6% de las personas que han protagonizado este itinerario lo valoran como positivo.

De esta manera, queda claro que la relación entre quienes han conseguido salir de estos horarios anómalos y quienes han salido de ellos muestra una lectura negativa en términos de calidad del empleo. Resulta más frecuente protagonizar trayectorias descendentes hacia este tipo de situaciones que abandonarlas cuando se cae en ellas.

Los cambios en relación a la carga de trabajo

Asimismo, se observa un empeoramiento claro de las condiciones laborales en términos de la carga de trabajo. Tanto es así que, como ha sido señalado, esta representa la transformación más frecuente. Afecta al 73% de las personas encuestadas.

Estos cambios en la carga de trabajo se traducen tanto en reducciones del volumen de trabajo (27% de la población encuestada) como en aumentos del volumen de trabajo a realizar (25%). Resulta cuando menos llamativo que en el primero de los casos, el 53% de las personas valore el cambio como negativo y que en el segundo más del 70% entienda que ha supuesto un cambio a peor.

Cabe pensar que dichas percepciones deben ser explicadas atendiendo a los motivos que pueden causarlas. Una reducción de la carga de trabajo puede venir explicada por una reorganización con impactos positivos en el trabajador/a o también, entre otros motivos, por una bajada en el volumen de trabajo de la empresa, que puede ser vivida con ansiedad por parte de los/las trabajadores/as. Lo mismo pasa con los aumentos en el volumen de trabajo. Resultan frecuentes los discursos de trabajadores/as en los que se hace alusión a cómo los despidos de determinados trabajadores/as han supuesto un aumento de la carga de trabajo que no va acompañado de mejoras salariales. Tanto es así que el 34,8% de las personas encuestadas que han percibido cambios en términos de carga de trabajo señalan haber tenido que asumir nuevas tareas que antes realizaban otras personas en puestos similares, un 12,2% señala tener que hacer frente a tareas que antes se realizan desde otros puestos y el 13,4% remarca que ahora realiza tareas que antes no se realizaban en su lugar de trabajo. Como cabía esperar, también estos cambios son valorados como negativos en la mayor parte de los casos (81,4%, 72% y 66,2% respectivamente).

Los cambios salariales

La salarial es una de las transformaciones más frecuentes. 2/3 de la población encuestada señala haber experimentado algún cambio significativo en términos salariales desde 2012. Además, cabe destacar la importancia de las transformaciones negativas en este plano. El 32% de la población encuestada señala que su situación actual en términos salariales es peor y el 9,3% que es mucho peor.

Sin embargo, destaca también que aproximadamente el 54,2% de la población encuestada que antes de 2012 percibía un salario mensual inferior a

los 1000 euros y que ha percibido un cambio en relación a esta cuestión, se mantiene en la misma franja de ingresos. Este resulta un dato relevante ya que pone de manifiesto las evidentes dificultades que experimenta la población que ocupa las posiciones bajas de la escala salarial para protagonizar itinerarios positivos desde el punto de vista salarial.

Estudios como los llevados a cabo por la Fundación FOESSA (2014) evidencian la importancia del fenómeno de los/las trabajadores/as pobres. Debemos señalar, sin embargo, que una correcta aproximación a la situación de los/las trabajadores/as pobres implica necesariamente un análisis del salario por hora de trabajo, que no puede ser realizado a través de la fuente de datos que nos ocupa.

Discusión

En los últimos años, hemos presenciado un proceso de pérdida de capacidad de integración del empleo. Esta era una tendencia ya presente en el conjunto del Estado con anterioridad a la reforma laboral de 2012 e incluso con anterioridad a la última crisis económica que tomó fuerza en el año 2008 (Pérez, 2001). Sin embargo, en el caso español, y también en el navarro, la crisis ha puesto de manifiesto la endeblez de lo que fue denominado como un milagro económico.

En este informe, y partiendo de reflexiones como la planteada por Pérez (2001) en relación al proceso de fragilización del empleo en la últimas décadas y de evidencias en relación al impacto de la crisis sobre la configuración del mercado de trabajo (Zugasti, 2013), se ha analizado la situación de una parte muy específica de la población ocupada, la de aquellas personas que habían experimentado transformaciones significativas en el empleo. Así, hemos detectado que los cambios más frecuentes son los referentes a los salarios, los de intensidad en el trabajo y los referentes a la duración de la jornada.

Debemos señalar además que los itinerarios de la población que nos ocupa reproducen las desigualdades tradicionales existentes en el mercado de trabajo navarro. Así, mujeres y personas con un bajo nivel educativo protagonizan transformaciones a peor en términos de calidad del empleo, valoradas como tales por las personas que las protagonizan, en mayor medida que el resto de la población. Estamos diciendo, por tanto, que si bien las mujeres y las personas con bajo nivel educativo se emplean en peores puestos, protagonizan además itinerarios descendentes en mayor medida que el resto de la población. Destaca también una tendencia a la precarización de los precarios desde el punto de vista de la cualificación. Hemos constatado una acumulación de dificultades en las personas que se emplean en puestos no cualificados

y que señalan que su situación ha empeorado en mayor medida que aquellas personas que se emplean en puestos cualificados.

En este contexto, se pone de manifiesto la importancia de la pérdida de poder de integración del empleo que se traduce en los itinerarios negativos de la población navarra que se encontraba empleada en posiciones «favorables» desde el punto de vista de la calidad del empleo. El 33,2% de la población encuestada que tenía un contrato indefinido y ha percibido un cambio en términos de estabilidad desde el año 2012, trabaja actualmente en la modalidad de contrato temporal. Esta representa además una opción obviamente muy poco atractiva para la población. El 80% de las personas encuestadas que se encuentra empleadas en contratos temporales señalan estar trabajando bajo esta modalidad por no haber encontrado un contrato indefinido. Aún es más, debemos señalar que son preferentemente las personas que no han cambiado de empleo las que permanecen en la modalidad de contratación indefinido.

Hemos mostrado también evidencias de la importancia de los itinerarios hacia la precarización, desde jornadas completas a parciales (33,5%), o de jornadas convencionales a horarios anómalos (51,4%). Ello se suma a la confirmación de que la mayoría de las jornadas parciales en nuestro entorno se vinculan a la baja capacidad de negociación de muchos trabajadores y trabajadoras. Es decir, buena parte de las personas empleadas a jornada parcial no desean estar en dicha situación. Destaca también el importante volumen de personas que señala haber empeorado en términos salariales, de duración de la jornada o de carga de trabajo (41,2%, 19,3% y 49,6% respectivamente).

Además de esto, no podemos olvidar que los datos ponen también de manifiesto que el paso por el desempleo de larga duración se traduce igualmente en unas mayores posibilidades de protagonizar itinerarios descendentes una vez que se vuelve a la ocupación. Esta población señala haber empeorado en mayor medida que el resto en cuestiones como los salarios, el tipo de contrato, la duración de la jornada, la distribución de los horarios o la adaptación de la cualificación al puesto de trabajo.

Debemos señalar también que se detecta que en un contexto de debacle como el vivido en los últimos años, se siguen protagonizando itinerarios positivos hacia una mayor calidad del empleo. Debemos matizar, sin embargo, que no hemos podido contabilizar las transiciones desde puestos precarios hacia el desempleo y que son diversos los estudios que señalan que los puestos precarios, temporales (con menores costes de despido), no cualificados y las contrataciones a jornada parcial han sido los más afectados por la destrucción de empleo (Leschke y Watt, 2010).

Podemos decir que no hay una relación directa entre las dinámicas económicas y la evolución del empleo sino que la forma en la que estas se articulan depende de varios factores como la productividad y la distribución de los tiempos. Las medidas que se establezcan para conseguir frenar los itinerarios descendentes y la depreciación del factor trabajo serán sin duda claves si se quiere evitar el debilitamiento del empleo como factor fundamental para la integración. Si la recuperación llega realmente a trasladarse al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, puede ser insuficiente para recuperar la pérdida de capacidad de integración del empleo a la que hemos asistido en los últimos años.

Bibliografía

- ARAGÓN J., CRUCES J., MARTÍNEZ A., ROCHA F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: Fundación 1.º Mayo.
- CARBONERO, M.A. GUINEA, D., ZUGASTI, N. (2012). Los procesos de exclusión del empleo. En Laparra, M. y Pérez, B. (coords.). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*. Barcelona: Obra Social «la Caixa».
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CEBRIÁN, I. (2015). Nuevas y viejas formas de pobreza laboral: la consolidación del modelo de empleo precario. *Temas para el debate*, 245, 37-39.
- CENTRE D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra social la Caixa.
- FUNDACIÓN FOESSA (2014). *VII informe foessa. Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación FOESSA.
- GEBEL, M. (2010): Early career consequences of temporary employment. Evidences from British and German panel data, ISA-RC28 Conference *Work, poverty, and inequality in the 21th century*, Stanford, August 2008, 6-9, http://www.stanford.edu/group/scspi/_media/pdf/rc28/conference_2008/p297.pdf [15/05/2012].
- GUAMÁN, A. (2013). De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario, *Anuario de la Facultad de Derecho*, 6, 103-136.
- INGELLIS, G., CALVO PALOMARES, R. (2015) Desempleo y crisis económica. Los casos de España e Italia, *Sociología del Trabajo*, 84, 7-31.
- LAPARRA, M. (2008). La dinámica de la integración social de los inmigrantes y su impacto en la sociedad de acogida. La perspectiva desde Navarra, *Política y Sociedad*, 45(1): 167-186.

- LAPARRA, M. (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación FOESSA.
- LESCHKE, J., Y WATT, A. (2008). Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index, *ETUI-REHS Working Papers*.
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa, *Política y Sociedad*, 46 (1), 275-287.
- OBSERVATORIO NAVARRO DEL EMPLEO (2014). *El desempleo de larga duración en Navarra en el marco de la crisis*. Pamplona: Servicio Navarro de Empleo.
- ORTIZ GARCÍA, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?, *Sociología del trabajo*, 82, 73-92.
- PÉREZ, B. (2001). La contratación pública como alternativa de inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social. En *Congreso La contratación pública como instrumento de inserción laboral*. Pamplona.
- PRIETO, C., MIGUÉLEZ, F. (2010). Crisis del empleo y cohesión social, *Cuadernos de relaciones laborales*, 19, 223-240
- STANDING, G. (2014). Por qué el precariado no es un «concepto espurio». *Sociología del trabajo*, 82, 7-15.
- ZARAPUZ, L., MARTÍN, C., LAGO, J.M. (2015). *Devaluación salarial, pobreza laboral y desigualdad*. Madrid: Gabinete Económico Confederal de CCOO.
- ZUGASTI, N. (2013). *Transiciones laborales de la población inmigrante en época de crisis. Entre la Integración y la exclusión en el mercado de trabajo*. Madrid: Fundación FOESSA.
- ZUGASTI, N. (2014). La expansión de la exclusión social por la extensión del desempleo y la ocupación precaria». En Foessa (Ed.). *VII informe FOESSA. Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Madrid: Fundación FOESSA.