

**INFORME.**

# **La industria y el empleo en Navarra tras la crisis**

---

**Análisis de la recuperación de los  
niveles de empleo en la industria**

Enero 2018.  
*Gabinete Técnico y de Comunicación.*

# Índice

1.- Introducción	3
2.- Principales resultados	4
3.- Pérdida de empleo en industria	5
4.- Tipo de empresas existentes en el sector industrial	7
5.- Tipo de empleo que se genera	9
6.- Propuestas	13

# 1 ■ Introducción

La industria en Navarra, tradicionalmente, ha tenido un peso específico importante. Ayudando así a impulsar una economía dinámica. No obstante la crisis que aún estamos padeciendo, ha hecho que el sector industrial pierda en algunas cuestiones.

En este sentido, es preciso tener en cuenta que todavía hoy no hemos sido capaces de acercarnos a los niveles de empleo de antes de la crisis, a pesar de que el crecimiento económico está siendo sostenido desde hace ya varios años.

El sector industrial además de aportar un valor añadido en lo económico, está altamente sindicalizado y por eso, entre otras cuestiones, ha tenido tradicionalmente unas condiciones salariales y de empleo mejores que en otros sectores. Pero a raíz de la crisis y de la creación de empleos temporales esa estabilidad en los contratos también ha ido bajando.

En el presente año hay 3.558 empresas en el sector industrial, que ocupan a 66.061 personas. La industria supone además el 24,6% de las personas ocupadas.

Está claro, por lo tanto, que la industria supone un área estratégica en lo económico y un ámbito de trabajo sindical de primer orden.

Ahora bien, merece la pena dedicarle tiempo a la evolución de los tipos de contratos que se están registrando ahora mismo en este ámbito. La temporalidad ha subido, y hay en este sector también una alta rotación.

Por ello es importante tener en cuenta que en 2016<sup>1</sup> cada persona contratada acumuló 3,4 contratos (índice de rotación). Y es esta una realidad que exige evaluar y analizar las cifras de creación de empleo sin triunfalismo. 11.400 personas de las que trabajan en industria tienen menos de 1 año de antigüedad en la empresa (el 15,9%). La temporalidad alcanza a 16.321 personas (el 22,8%). Cifras más negativas que las que se producían en 2014.

---

<sup>1</sup> En 2017, aunque todavía no dispongamos de los datos, la tendencia será la misma.

## 2. Principales resultados

<i>Empleo industrial</i>	<b>24,6</b>	La industria en Navarra representa el 24,61% del empleo, frente al 65,39% del sector servicios.
<i>Tipo de empresas</i>	<b>77,2</b>	Entre las empresas con asalariados domina la microempresa: el 77,23% tiene menos de 10 personas asalariadas.
<i>Rotación en Navarra</i>	<b>3,4</b>	El índice de rotación en 2016 fue del 3,4. Es decir, cada persona trabajadora acumuló de media 3,4 contratos.
<i>Temporalidad</i>	<b>22,8</b>	16.321 personas tienen un contrato temporal en el sector industrial.
<i>Asalariados</i>	<b>15,9</b>	11.400 personas tienen un contrato de menos de un año de duración, el 15,9%.

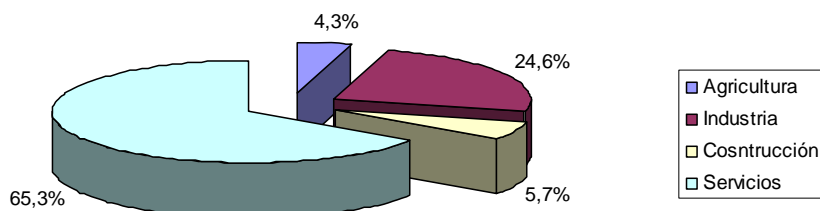
# 3. Empleo en industria

El primer elemento que es preciso analizar es el peso específico que el sector industrial tiene en el mercado laboral:

- Si a finales de 2013, exactamente 60.411 personas estaban ocupas en el sector industrial hoy lo están 66.061.
- El sector industrial en Navarra es mayor que en el resto de España.

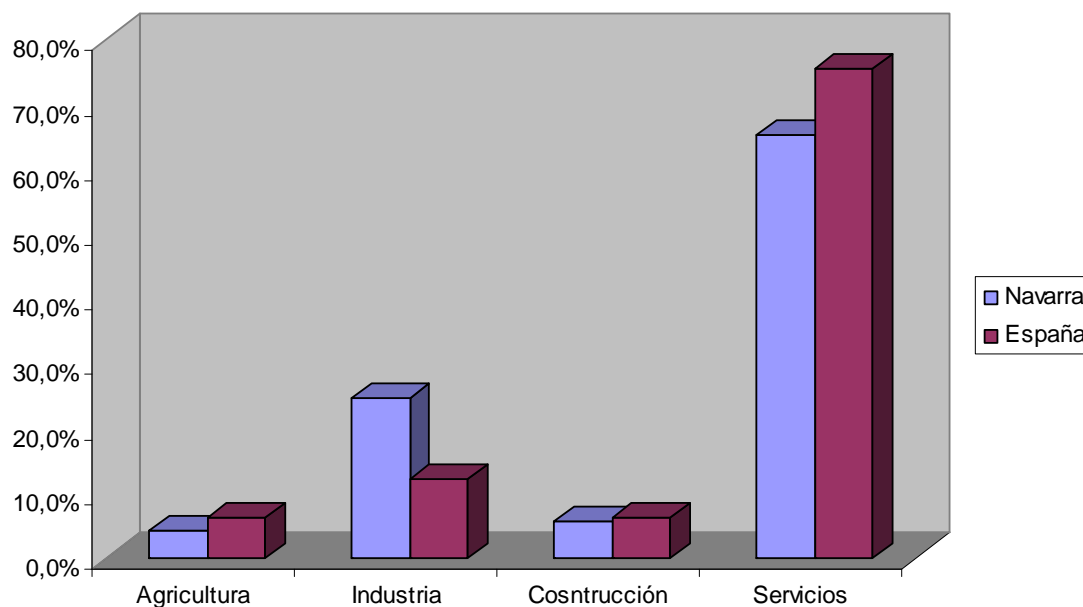
Navarra					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2013	11.090	60.411	15.865	158.261	245.894
2014	10.917	61.087	14.916	161.288	248.421
2015	11.126	62.429	15.012	166.084	254.832
2016	11.399	63.726	15.045	170.805	261.124
2017	11.607	66.061	15.302	175.387	268.498
%	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2013	4,5%	24,6%	6,5%	64,4%	100%
2014	4,4%	24,6%	6,0%	64,9%	100%
2015	4,4%	24,5%	5,9%	65,2%	100%
2016	4,4%	24,4%	5,8%	65,4%	100%
2017	4,3%	24,6%	5,7%	65,3%	100%

Economía Navarra



<b>España</b>					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2013	1.101.564	2.014.236	988.014	12.104.717	16.227.662
2014	1.105.468	2.016.944	975.310	12.379.115	16.491.672
2015	1.111.152	2.062.538	1.021.869	12.809.628	17.017.314
2016	1.122.080	2.119.295	1.049.834	13.216.898	17.518.426
2017	1.132.198	2.185.151	1.115.180	13.685.361	18.126.907
<b>%</b>					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2013	6,8%	12,4%	6,1%	74,6%	100%
2014	6,7%	12,2%	5,9%	75,1%	100%
2015	6,5%	12,1%	6,0%	75,3%	100%
2016	6,4%	12,1%	6,0%	75,4%	100%
2017	6,2%	12,1%	6,2%	75,5%	100%

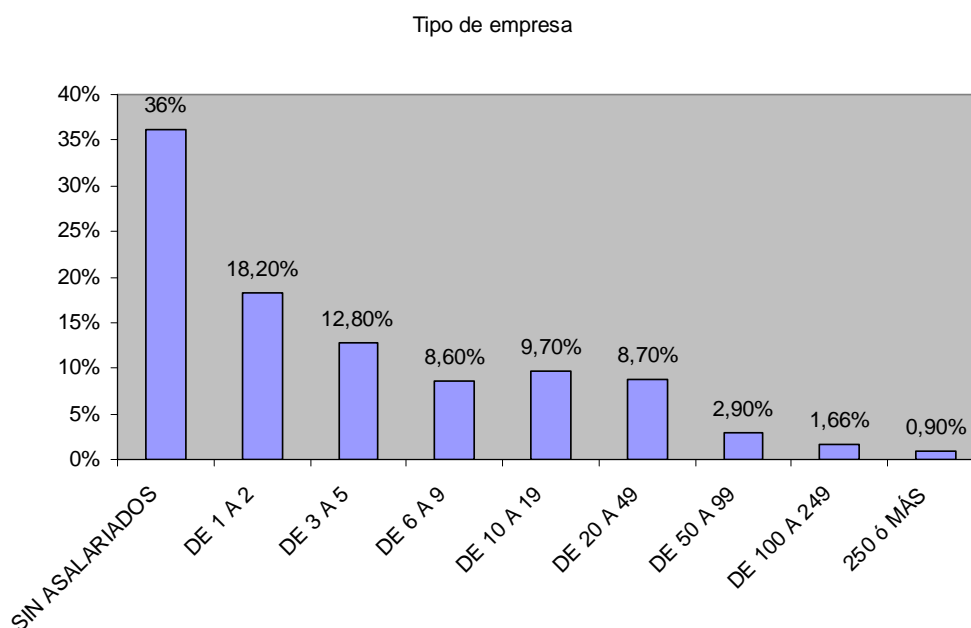
### Sectores económicos



# 4. Tipo de empresas existentes en el sector industrial

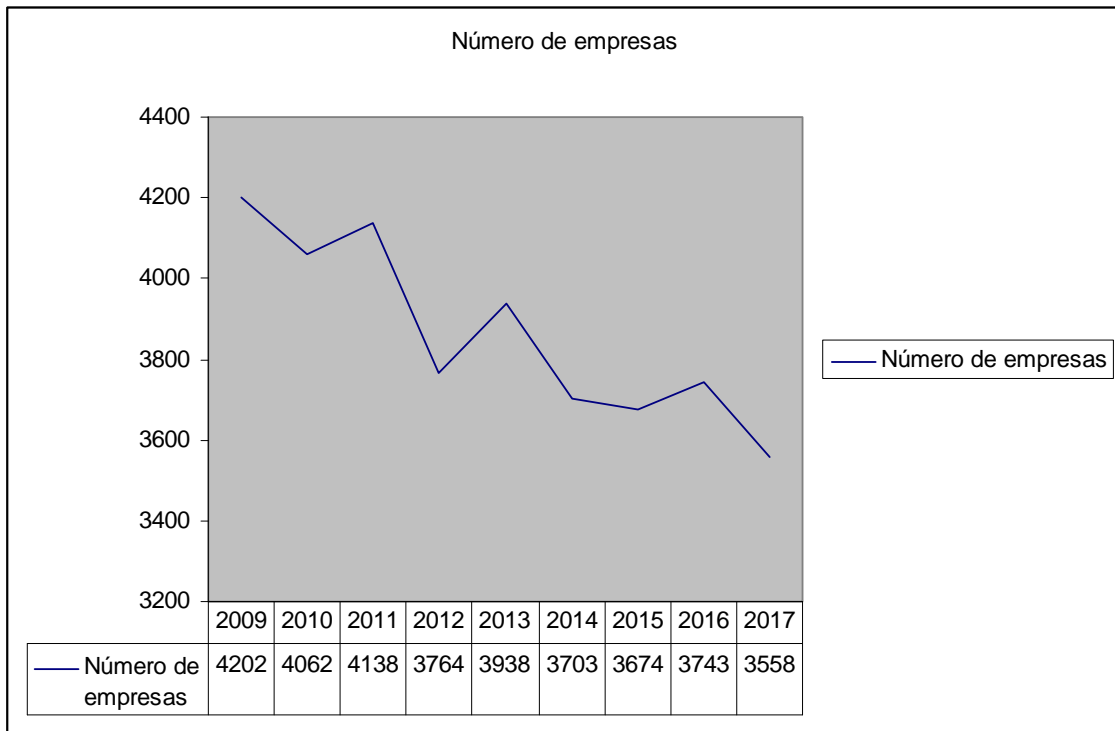
El tejido industrial en Navarra es diverso, con mucha más fuerza que en el resto del estado y por encima de la media europea.

- En Navarra a 1 de enero de 2017 (últimos datos disponibles) hay 3.558 empresas. Como ocurre en todos los sectores, la gran mayoría son empresas sin asalariados o como máximo con dos (57,78%). En 2009, por ejemplo, había 4.202 empresas. Las de ningún asalariado o como máximo dos, representaban el 54,2%.
- Entre las empresas con asalariados domina la microempresa: el 77,23% tiene menos de 10 personas asalariadas.



- Desde el inicio de la crisis aun hay 644 empresas menos. Si en 2009 había 4.202 empresas industriales hoy hay 3.558.

**Empresas por sector de actividad. Sector industrial. Fuente IEN**





## 5. Tipo de empleo que se genera en el sector industrial

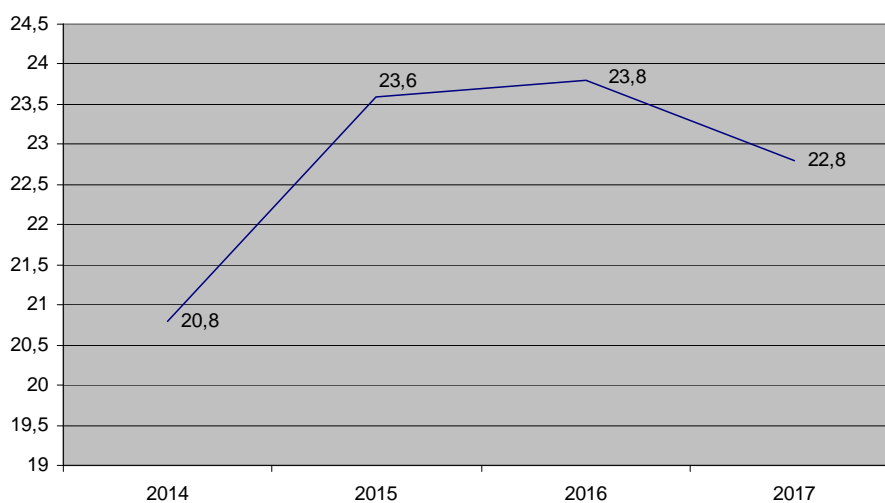
Junto a las elevadas tasas de parcialidad, la temporalidad en la contratación es otro de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo. Una temporalidad que empaña las cifras globales de creación de empleo.

- Si en 2014 la temporalidad en la industria navarra fue del 20,8%, hoy está en el 22,8%.
- 16.321 personas de las 71.623 personas contratadas son temporales.

**Temporalidad en el sector industrial**

	2014	2015	2016	2017
Indefinido	47.978	44.650	46.925	55.302
Temporal	12.464	13.763	14.658	16.321
<b>Total</b>	<b>60.542</b>	<b>58.414</b>	<b>61.583</b>	<b>71.623</b>
<b>Tasa temporalidad (%)</b>	<b>20,8</b>	<b>23,6</b>	<b>23,8</b>	<b>22,8</b>

**Tasa de temporalidad**



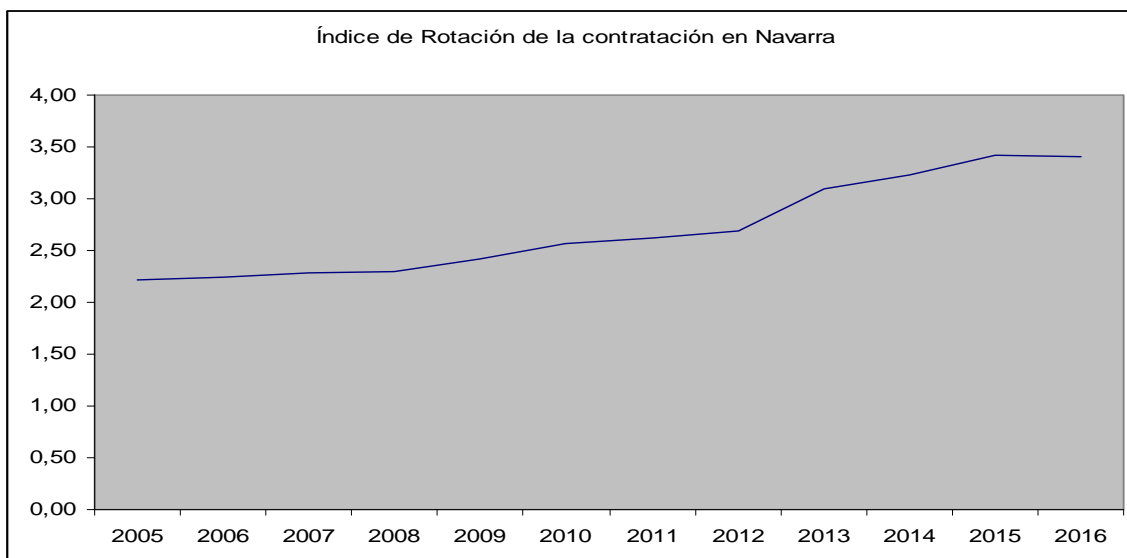
- A nivel general, por ejemplo, la proporción entre contratos y personas contratadas es alta. En 2016 fue de 3,41. Esto quiere decir que se abusa, entre otras cosas, de la contratación temporal y que de media cada persona contratada ha acumulado en cada año 3,4 contratos, una cifra muy superior a años anteriores. Al ser una media, es de suponer que habrá mucha gente que en un mismo año firman más de cuatro contratos. Lo que, sin duda, dificulta el desarrollo de un proyecto de vida estable.

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

Año Índice

**2005** 2,22  
**2006** 2,25  
**2007** 2,28  
**2008** 2,30  
**2009** 2,41  
**2010** 2,57  
**2011** 2,63  
**2012** 2,69  
**2013** 3,10  
**2014** 3,23  
**2015** 3,42  
**2016** 3,41

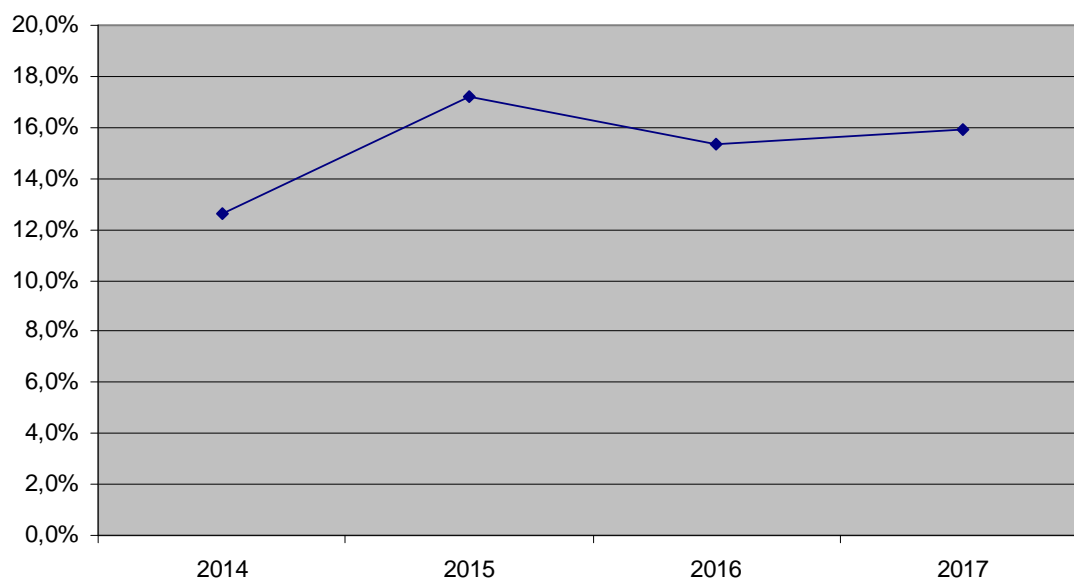
Año	Contratos	Personas
<b>2005</b>	230.000	<b>103.690</b>
<b>2006</b>	244.644	<b>108.818</b>
<b>2007</b>	252.529	<b>110.777</b>
<b>2008</b>	238.821	<b>103.893</b>
<b>2009</b>	200.724	<b>83.142</b>
<b>2010</b>	214.609	<b>83.604</b>
<b>2011</b>	221.065	<b>84.181</b>
<b>2012</b>	207.623	<b>77.140</b>
<b>2013</b>	255.950	<b>82.689</b>
<b>2014</b>	293.982	<b>90.968</b>
<b>2015</b>	339.000	<b>99.050</b>
<b>2016</b>	357.723	<b>104.818</b>
<b>2017</b>	371.431	<b>Pendiente</b>



**Estimación de la población asalariada en la industria con menos de 1 año de antigüedad en la empresa (media IT-IIIIT de cada año). Fuente: Datos propios a partir de la EPA.**

2014	2015	2016	2017
7.638	10.032	9.458	11.400
12,6%	17,2%	15,4%	15,9%

Estimación de la población asalariada en la industria con menos de 1 año de antigüedad en la empresa (media IT-IIIIT de cada año)



- Tal y como lo venimos denunciando en los últimos años, la pérdida de poder adquisitivo es evidente. Y la brecha entre beneficios empresariales y salarios se ha ido aumentando especialmente en los últimos años, en los que se ha contabilizado un incremento de la economía.
- La tendencia que marcan los últimos años es al estancamiento de los salarios, que junto al incremento del IPC suponen de facto una pérdida de poder adquisitivo. La firma del convenio del metal, que implica una subida del 2,5% de los salarios podría corregir esa tendencia en los próximos años.
- Mientras que el IPC acumulado desde el 2011 es del 4,8%, el coste laboral se ha estancado.

**Coste laboral por trabajador en industria en Navarra - Datos obtenidos de la encuesta trimestral de coste laboral**

<b>Año</b>	<b>Coste medio</b>
2017	3177,71
2016	3213,44
2015	3193,89
2014	3188,52
2013	3185,39
2012	3087,44
2011	3.053,13

## 6. Propuestas

- Recuperación salarial para corregir la pérdida de poder adquisitivo durante los años de la crisis. En el caso por ejemplo del convenio del Metal la subida pactada para 2017 ha sido del 2,5%, cuando el IPC estatal ha sido del 1,1%. Por lo tanto esa es la vía a seguir.
- Medidas para atajar el incremento de la temporalidad.
- Fomento de la conversión de contratos eventuales en fijos.
- Apoyo e impulso al desarrollo de planes de profesionalización y modernización focalizada a nuestra pequeña y parte de nuestra mediana empresa.
- Apoyo económico al desarrollo de proyectos individuales y colectivos de externalización específico para PYMES.
- Facilitar apoyo técnico para el desarrollo de estos proyectos, a través de la administración o a través de entidades o asociaciones empresariales.
- Articular medidas de apoyo económico a la inversión en tecnológica y en otros casos a la “actualización tecnológica”, tan esencial en muchos sectores teniendo en cuenta requerimientos más flexibles que posibiliten la entrada a la pequeña empresa.
- Medidas de apoyo al desarrollo de proyectos de I+D+i
- Fomentar la formación dual y ampliar las especialidades y centros que lo ofrecen.
- Impulsar las cualificaciones, Certificados de Profesionalizadas y la acreditación de la experiencia en especialidades vinculadas a la industria.
- Propiciar la conexión del sistema Universidad-Centros Tecnológicos-Empresa-Sociedad.
- Favorecer la competitividad en un entorno global mediante el fomento de la innovación permanente.

- Estimular la cooperación internacional y la integración en el Espacio Europeo de Investigación e Innovación.
- El reto sindical es la atención a las personas, con nuevos derechos e integrando nuevas competencias digitales; gestionando el cambio de la organización del trabajo, la seguridad y salud ocupacionales; las cualificaciones; la jornada laboral y el lugar de trabajo; y, en definitiva, en la legislación laboral.
- Introducción de derecho sociales en los convenios colectivos, tales como ampliación de los periodos de lactancia, igualación de derechos para parejas de hecho...
- Impulsar la formación y la cualificación de los y las trabajadoras del sector: Asesorar y apoyar a las pequeñas empresas para que accedan a la formación bonificada y puedan llevar a cabo sus planes de formación.
- Adecuar la oferta formativa a los requerimientos del sector.