

# 4º Plan de Empleo de Navarra

2009

2012



Gobierno  
de Navarra





# 4º Plan de Empleo de Navarra

2009

2012



Gobierno  
de Navarra



En Pamplona, a 9 de febrero de 2009, el Excmo. Sr. D. Miguel Sanz Sesma, Presidente del Gobierno de Navarra; D. José Manuel Ayesa Dianda, Presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN); D. Juan Goyen Delgado, Secretario General de la Unión General de Trabajadores (UGT) de Navarra y José María Molinero de Frutos, Secretario General de Comisiones Obreras (CCOO) de Navarra, acordaron y suscribieron el presente IV Plan de Empleo de Navarra 2009-2012, con el propósito común de llevarlo a la práctica como mejor sistema para incrementar el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas de Navarra a través de más y mejor empleo.





# Índice

**Introducción.....9**

**Hacia un mercado  
laboral europeo .....17**

Directrices europeas .....19

**Objetivos estratégicos.....21**

Potenciar el SNE .....23

Mayor calidad del empleo.....36

La cualificación profesional.....43

Potenciar la actividad emprendedora .....50

Mercado laboral cohesionado .....55

Plan de empleo inserto en la sociedad .....69

Responsabilidad social empresarial  
y medio ambiente .....74

Comisión de seguimiento y evaluación.....83



# Introducción





La obligada reflexión que precede a la elaboración de un nuevo Plan de Empleo constituye sin duda la mejor oportunidad para analizar los logros conseguidos y los objetivos cumplidos por aquellos planes que le han precedido, pero también sobre las carencias observadas, sobre los resultados no alcanzados, sobre el momento económico y social en el que va a desarrollarse el nuevo plan y, muy especialmente, sobre lo que este puede y debe aportar como base y sustrato para un desarrollo de un nuevo modelo económico y laboral que permita a la Comunidad Foral, no ya sólo mantener los niveles conseguidos en materia de empleo sino también desarrollar nuevos proyectos empresariales que -alejados de modelos basados en la utilización intensiva de mano de obra- permitan generar empleo y riqueza a partir de la cualificación y del conocimiento, de forma que la competitividad y la productividad no estén sustentadas en bases endeblas y vulnerables frente otros modelos económicos emergentes.

Desde esa perspectiva, un nuevo Plan de Empleo representa, también, la oportunidad de adquirir nuevos compromisos entre las partes con el fin de dar respuesta no solo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos vamos a enfrentar en los próximos años sino, también, a los enormes retos que implica el cambio de modelo económico y productivo que Navarra deberá acometer para mantener y mejorar su actual nivel. A este fin, será necesario estar especialmente atentos a las conclusiones y propuestas que nazcan de iniciativas públicas y/o privadas tales como la Fundación Navarra para la Diversificación Empresarial y el Plan Moderna.

Así, y en primer lugar, la experiencia acumulada en estos diez años transcurridos desde que en 1998 se firmara el primer Acuerdo por el Empleo, nos obliga a reflexionar sobre los contextos en que se debe desenvolver un compromiso de estas características.

Un Plan de Empleo no puede articularse al margen de la realidad que le rodea. Es necesario realizar un diagnóstico preciso que permita que las acciones que se planifiquen tengan reflejo en el entorno y se adecuen a la coyuntura. Es por ello imprescindible que nuestra mirada se dirija tanto hacia lo que ha sido la evolución de nuestra economía y nuestro mercado de trabajo, como a la coyuntura que se nos presenta a corto y medio plazo y -de modo especial- a lo que deberá ofrecer nuestro mercado laboral al nuevo modelo económico y empresarial que debe desarrollarse durante la propia vigencia del Plan.

Por otra parte, en los años transcurridos desde la elaboración del anterior Plan de Empleo, han emergido con fuerza diversos movimientos, reflejo sin duda de las propias inquietudes de una sociedad moderna, y que deben ser tenidos en cuenta de forma significativa a la hora de planificar los objetivos y actividades de este cuarto Plan.



Desde la actual perspectiva, es innegable que el IV Plan de Empleo debe tener muy presentes cuestiones de gran relevancia social tales como la Responsabilidad Social de las Empresas, la Sostenibilidad y el Respeto Medioambiental, así como la Igualdad de Trato para todos los colectivos. Es obligación de los firmantes contribuir de forma destacada a la sensibilización y difusión de estas materias entre la administración, el empresariado y los trabajadores navarros. Ello redundará, sin duda, en beneficio de la percepción que tienen los mercados de las empresas navarras, alineándolas con las mejores y favoreciendo su competitividad.

Navarra ha experimentado en los últimos diez años importantes transformaciones sociales y económicas. Así, en nuestra comunidad se ha dado un intenso proceso de crecimiento económico que le ha situado entre las regiones más avanzadas de Europa. El consenso en la elaboración y puesta en marcha de políticas públicas de empleo, ha permitido un avance sustancial en la realidad laboral. Se ha generado confianza y estabilidad para el desarrollo empresarial y ello ha permitido la llegada al mercado de trabajo de un importante contingente de nuevos trabajadores y trabajadoras, bien a través de procesos migratorios, o bien por emergencia, siendo la incorporación de la población femenina al mundo del trabajo el paradigma de esta emergencia.

Desde el punto de vista económico en Navarra se ha configurado en los últimos años, por encima del conjunto del Estado, un modelo del crecimiento de la actividad muy importante, con tasas medias de crecimiento anual, entre los años 2000 y 2007, superiores al 3% frente al 2% de la Unión Europea. En este último año, el Producto Interior Bruto por habitante en Navarra se situó en 29.483 euros, muy por encima de la media nacional que fue de 23.396 euros, y de la media de los 27 países de la UE, que alcanzó los 24.700 euros.

También el PIB per cápita en Paridades de Poder Adquisitivo sitúa a Navarra en una situación más favorable. Si tomamos como referencia que el de la UE de los 27 es igual a 100, Navarra recoge un ratio de 132,0 frente al ratio de 105,2 que presenta España.

Navarra muestra además una mayor aportación del sector industrial al Producto Interior Bruto (28,9% frente al 20,2% de la UE-27 y el 18,2% de España), y registra unos ratios superiores de empleados en I+D (18 por cada mil ocupados frente a los 9 de España).

Desde la perspectiva del EMPLEO, podemos afirmar que en los últimos diez años hemos avanzado de modo significativo en la generación de empleo y en la mejora e igualdad del mismo. No obstante, hay sombras que más adelante se expondrán y a las que debemos intentar hacer frente. No puede negarse la evidencia de que en Navarra se ha producido:

- **MÁS EMPLEO.** Desde el año 1998 (firma del I Plan de Empleo) hasta finales del primer trimestre de 2008 hemos asistido a un incremento de la actividad en porcentajes cercanos al 28%, a la creación de más de 74.000 nuevos puestos de trabajo y la reducción del paro hasta niveles que en algún momento han rozado el pleno empleo.



- **MEJOR EMPLEO.** Se ha mejorado la salud y seguridad en el trabajo, reduciendo los índices de accidentalidad de los trabajadores y las trabajadoras en más de un 30%. Y se han creado más condiciones para luchar contra la temporalidad en la contratación.
- **MÁS IGUALDAD EN EL EMPLEO** para todos los colectivos. Se han producido importantes avances en la igualdad entre hombres y mujeres respecto al mercado laboral, reduciendo significativamente la brecha de género respecto a la actividad (-22%), la ocupación (-32%) y el desempleo. Ahora hay más oportunidades para los más jóvenes, que han conseguido aumentar sus tasas actividad (+16%) y empleo (+42%) por encima del resto de grupos. También hay más integración de la población inmigrante, vehiculizando la incorporación laboral como herramienta de integración social.

Siendo esto cierto, no puede ocultarse que el final del año 2007 supone un punto de inflexión en un ciclo de crecimiento que se agota. Desgraciadamente, a lo largo de 2008 se han confirmado los peores presagios, con la irrupción de una fuerte crisis y el comienzo de importante proceso de paralización absoluta del crecimiento, proceso que se produce en un contexto de grandes turbulencias e incertidumbres económicas y financieras tanto a nivel nacional como internacional.

A pesar de que nuestra Comunidad afronta la crisis desde una situación más ventajosa (sólidos fundamentos de la economía y de las cuentas públicas, mayor presencia del sector industrial, fortaleza y vigor del mercado laboral, mejores condiciones de trabajo, etc.), los indicadores socioeconómicos presentan elementos negativos y de incertidumbre que plantean nuevos retos para nuestra economía y para el empleo.

La economía navarra no escapa del contexto de crisis financiera internacional, del declive de la construcción de vivienda residencial (por saturación de los mercados) y de los servicios de consumo de bajo valor añadido.

Reconociendo que la situación de Navarra presenta una posición más ventajosa que la de otras economías de nuestro entorno, tampoco podemos obviar otras consecuencias que la crisis conlleva, tales como su afectación a la capacidad financiera de la Hacienda Foral y la pérdida de empleo, elementos que pueden agudizar situaciones de necesidad social a las que será preciso hacer frente. Las condiciones menos desfavorables que apuntan algunos sectores de nuestra economía, en especial el industrial, no debe ocultarnos situaciones problemáticas como puede serlo la crisis del sector textil, que parece ya definitiva, o las dificultades de otros sectores para mantener la tensión de crecimiento suficiente para absorber los excedentes de mano de obra. Estamos asistiendo a una combinación de dos factores que requieren una misma respuesta: recesión y globalización del proceso productivo.



Por otra parte, sigue creciendo de forma importante la población activa. Si el ritmo de crecimiento del empleo no se recupera hasta parámetros similares a los de aquella, la tasa de desempleo crecerá indefectiblemente.

Por todo ello, y asentadas sobre los sólidos fundamentos de nuestra economía, es preciso articular propuestas que abonen el desarrollo de un nuevo tejido productivo tenga su base en actividades de alto valor añadido, en las que la competitividad se asiente en el conocimiento, en la calidad, tecnología e innovación, frente a otros modelos –agotados y sin futuro en sociedades desarrolladas como la navarra- que están basados en el bajo coste de la mano de obra o en la cantidad de tiempo de trabajo. Por ello es preciso un relanzamiento de propuestas y una orientación productiva que mejore nuestro posicionamiento económico.

Todo ello exige poner en valor el papel central del trabajo en la sociedad, por lo que la inversión en las personas se antoja crucial. En estas exigencias el Diálogo Social es esencial para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.

El crecimiento del empleo en Navarra en estos diez años ha sido muy importante, alcanzando tasas próximas al pleno empleo. Sin embargo, la calidad de una parte del mismo –medida en términos de cualificación y precariedad- presenta carencias que debemos corregir. A pesar de que desde el anterior Plan de Empleo se ha trabajado por la estabilidad laboral, es evidente que no se han mejorado las condiciones de una parte del empleo.

El nuevo escenario de incertidumbre económica está provocando una recesión en los principales indicadores de empleo. Los datos de la última EPA nos muestran un panorama más turbulento que en períodos anteriores, con crecimiento del desempleo y sectores con problemas, lo que eleva el riesgo de fractura social, si bien es cierto que a lo largo de 2008 ha continuado creciendo la afiliación a la Seguridad Social de forma moderada. Las contradicciones del modelo productivo asentado en este país e influyente sobre la estructura de producción en Navarra afloran en estos momentos.

Una parte de este esquema productivo y de este mercado segmentado se ha nutrido de un modelo migratorio donde priman las reglas menos integradoras de mercado laboral intensificando nichos laborales en ocasiones irregulares.

La incorporación de una parte de los jóvenes al mercado de trabajo se ha dado, igualmente, en condiciones de vulnerabilidad, alimentándose tanto del fracaso escolar, como de la sobrecualificación ocasionada por un modelo formativo claramente desequilibrado y falto de perspectiva respecto a las necesidades reales de nuestras empresas.



También la importante llegada de la mujer al mercado de trabajo se ha realizado en condiciones de fragilidad, ancladas en una mayor precariedad y en puestos de trabajo claramente insatisfactorios a la vez que faltos de certezas, muy vinculados al desarrollo de los sectores de servicios y de atención a las personas.

A su vez, es obligado articular proyectos de suficiente profundidad que permitan el acceso al mercado de trabajo a un colectivo que lamentablemente está perdiendo todos los trenes cual es el de las personas con discapacidad.

No es arriesgado pensar que estos cuatro colectivos laborales tendrán problemas para su mantenimiento en el mercado de trabajo. Las políticas de este IV Plan de Empleo deberán abordar inexcusablemente las medidas necesarias para corregir las carencias señaladas.

Se hará preciso ordenar estas transiciones laborales y potenciar un modelo productivo que fundado en el conocimiento como motor económico sea capaz de anclar en nuestro sistema laboral empresas de fuerte valor añadido, capaces de generar tanto empleos de calidad como proyectos de futuro.

Por otra parte, el aumento de la esperanza de vida trae consigo una mayor presencia de personas mayores en la sociedad, lo que genera una demanda de servicios que no siempre han obtenido una respuesta adecuada. En este sentido, la Ley de Dependencia aporta sistemas de ayuda que, en materia de empleo, se pueden convertir en especialidades formativas y ocupaciones relacionadas con el cuidado de personas en situación de dependencia. También representará una buena oportunidad para la creación de nuevas empresas vinculadas a este sector.

Desde las políticas de empleo deberemos ser capaces de realizar propuestas que acompañen y acompasen este necesario cambio de rumbo que nos permita desarrollar, lejos de posiciones defensivas, una economía moderna y competitiva en los planos nacional e internacional. Estas políticas deben estar plenamente conectadas con otros planes de intervención y de reflexión que están articulando propuestas para los próximos años, como son los Planes Tecnológicos, el Plan Internacional, y las conclusiones aportadas por la Fundación Navarra para la Diversificación Empresarial y por el Plan Moderna para promocionar nuevos entornos de producción e inversión.

En este momento debemos incidir sobre dos factores fundamentales: en primer lugar sobre la creación de condiciones óptimas para la mejora de las competencias de los trabajadores, empresarios, técnicos y directivos, de forma que se facilite la implantación de empresas o proyectos empresariales de mayor valor añadido, que fundamenten su capacidad competitiva en el conocimiento. Segundo, articulando políticas que mejoren las condiciones de partida de los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, facilitando su acceso a la formación en condiciones adecuadas a sus circunstancias y a sus posibilidades.



En este sentido, algunos de los ejes que se antojan cruciales son los siguientes:

- El refuerzo de los programas mixtos de formación y empleo como instrumentos que han demostrado una gran eficacia en la inserción de los colectivos con mayores dificultades.
- La apuesta real y contundente por un modelo formativo de calidad que se convierta en eje estratégico de la competitividad regional en tanto en cuanto debe ser una herramienta tanto para los trabajadores como para las empresas.
- La mejora de las actuaciones del servicio público de empleo como mejor herramienta de intervención y mediación en el mercado de trabajo.
- El mantenimiento de políticas en pos de la mejora de la calidad del empleo, tanto en cuanto a la estabilidad, a la seguridad, como a las opciones de promoción y mejora laboral.

Todo ello debe servir de estímulo y de complemento al desarrollo de empresas más productivas y competitivas, con mayor capacidad de adaptación a mercados volátiles e inciertos. Empresas donde la excelencia en las relaciones laborales se convierta también en un punto de partida de la necesaria mejora continua en todos los procesos, sin olvidar que estos deben incorporar de manera transversal políticas sostenibles y socialmente responsables.

En este marco, y teniendo en cuenta tanto nuestra realidad productiva como el reto de la cohesión social, así como los marcos en que nos desenvolvemos (el Plan Nacional de Reforma de España y la Estrategia Europea de Empleo), debemos marcar los Objetivos Estratégicos del nuevo Plan de Empleo, que debe desarrollarse en términos de calidad en el empleo, competitividad empresarial e inclusión social.

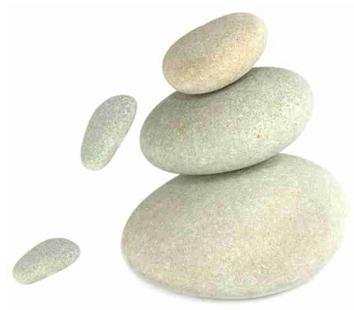
Con carácter general, a lo largo de la vigencia de este IV Plan de Empleo nos enfrentamos a dos difíciles retos simultáneos: por una parte debemos afrontar en el corto plazo los acuciantes problemas que derivan de la pérdida de empleo en nuestra comunidad, mientras que, por otra parte, debemos aprovechar la crisis para reorientar o cambiar el modelo productivo, consiguiendo en paralelo una mejora sustancial del empleo, garantizando la cobertura social de los expulsados del mercado de trabajo y logrando una rápida y eficaz reincorporación al empleo de quienes sufran las consecuencias de la crisis.



# Hacia un mercado laboral europeo

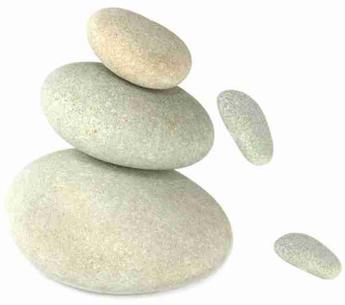


La Comisión Europea ha establecido una serie de directrices para las Políticas de Empleo que debe ser consideradas en el marco de este Plan. La Comisión concentra los esfuerzos en las políticas destinadas a alcanzar el pleno empleo, sobre todo mediante la mejora de la integración de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, y la adaptación de los sistemas de educación y formación. Un Plan de Empleo dirigido a la Comunidad Foral de Navarra no puede separarse de las líneas marcadas por Europa. No obstante, no debemos olvidar que nuestra primera obligación estriba en tratar de frenar la destrucción de empleo, poniendo a la vez las bases para una recuperación lo más rápida posible.



**En concreto ocho son las DIRECTRICES EUROPEAS:**

1. Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.
2. Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
3. Asegurar unos mercados de trabajo integradores, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea económicamente interesante para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas y las personas inactivas.
4. Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
5. Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales.
6. Asegurar una evolución de los costes laborales y establecer mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo.
7. Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
8. Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.





# Objetivos estratégicos y medidas específicas



## IV Plan de empleo de Navarra

La ejecución de los tres planes de empleo precedentes, así como la experiencia acumulada en estos diez años de desarrollo del Servicio Navarro de Empleo, nos ha aportado una serie de conocimientos y prácticas que deben servirnos tanto para mantener una fuerte tensión en la mejora continua de las políticas activas de empleo como, a su vez, para darnos las herramientas necesarias para afrontar o bien procesos de fuerte creación de empleo como los vividos, como situaciones de estancamiento o incluso de recesión en los niveles de empleo alcanzados tal y como la que sufrimos en estos tiempos.

Es precisamente por esta situación económica por lo que es más necesario que nunca ajustar los objetivos y las acciones precisas para hacer frente a las necesidades de nuestro mercado de trabajo, y ello desde una perspectiva no reactiva sino proactiva, de tal forma que podamos salir más fuertes, asentando mejores bases para el desarrollo futuro de nuestra Comunidad. Para ello, y mientras se prolongue la actual crisis, será necesario poner el acento, incidir y dedicar mayores recursos a determinadas políticas activas dirigidas directamente a la recuperación del empleo y a la mejora de la empleabilidad de quienes lo pierdan, sin que ello conlleve el olvido de aquellas otras políticas que, sin ser prioritarias en tiempos de turbulencias, son esenciales para el progreso y la cohesión de nuestro mercado laboral.

Ello debe hacerse notar de forma especial a lo largo del año 2009.



## 1. POTENCIAR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

El Servicio Navarro de Empleo (SNE) es, y debe ser, el instrumento básico de ordenación e impulso de las políticas activas de empleo. Se trata de un servicio que cuenta con la fortaleza de ser codirigido y cogestionado por la Administración y los agentes económicos y sociales más representativos, de modo y manera que la experiencia de los mismos en la realidad del día a día del mercado de trabajo debe servir para volcar saberes y experiencias al quehacer del Servicio. Por ello, este Plan de Empleo se plantea de inicio la necesidad de profundizar los procesos de participación de estos agentes no sólo en los ámbitos de decisión, sino también en los ámbitos de construcción técnica de las propuestas y medidas.

Es imprescindible para ello incrementar la presencia y la participación sindical y empresarial en los ámbitos donde se deciden las estrategias y los criterios técnicos a seguir en materia de políticas de empleo. Ello nos lleva a consensuar la creación de 3 grupos de trabajo de carácter técnico con funciones de orientación, asesoramiento y propuesta, compuestos cada uno de ellos por 4 miembros, en representación de cada uno de los firmantes del Plan de Empleo. A ellos podrán incorporarse con carácter consultivo cuantas personas consideren necesarias sus integrantes para llevar a cabo sus funciones.

Estos grupos de trabajo de participación en el SNE serán las siguientes:

- Grupo de Trabajo de Formación, Orientación e Intermediación
- Grupo de Trabajo del Observatorio de Empleo
- Grupo de Trabajo de Promoción de Empleo

Estos grupos tendrán como función estudiar y analizar la aplicación y el desarrollo de las políticas que hayan sido definidas en los órganos de dirección y, sobre todo, desplegar las medidas necesarias para la correcta y eficaz puesta en marcha de las diferentes acciones que contempla este Plan de Empleo. Todo ello sin menoscabo de la responsabilidad que, sobre la gestión del organismo, compete a la gerencia del mismo y a las diferentes estructuras administrativas que lo configuran. Los grupos de trabajo –que elevarán/rendirán sus conclusiones a la Comisión Permanente del SNE- se reunirán, con carácter ordinario, al menos una vez al mes y con carácter extraordinario, todas aquellas veces que sus integrantes lo consideren pertinente para el análisis de cuestiones específicas. A su vez podrán crearse grupos de trabajo <ad hoc> con el fin de desarrollar acciones concretas que exijan una participación de carácter técnico contrastada.



## IV Plan de empleo de Navarra

Son también retos del SNE modernizar y hacer más eficiente su gestión sobre bases de calidad y flexibilidad. La calidad vendrá determinada por su capacidad para avanzar en un servicio más imbricado en la sociedad y con mayor capacidad de respuesta a las necesidades de sus clientes naturales: trabajadores y empresas. La flexibilidad se antoja imprescindible para hacer frente a situaciones complejas y cambiantes como las que se están dando, con especial virulencia, en estos momentos.

En esta lógica se estructuran una serie de objetivos específicos con sus correspondientes acciones, que a continuación se detallan.



### 1.1 MODERNIZACIÓN DE LA AGENCIAS DE EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL SNE

Ha pasado ya un tiempo suficiente desde la puesta en marcha del SNE. Ello nos permite realizar una evaluación tanto de las fortalezas como de las debilidades del mismo, que debe servirnos como base para un diagnóstico que nos permita dar un salto cualitativo y cuantitativo de tal manera que situemos al SNE como ejemplo de funcionamiento e indiscutible referente en materia de empleo para todo el territorio navarro. El objetivo es el de crear un nivel de servicios que rompa con el desconocimiento y las posibles reticencias existentes entre la ciudadanía y el mundo empresarial en este momento en relación con el SNE, de forma que éste sea suficientemente conocido y valorado por sus posibles usuarios. Romper la imagen de un Servicio para el DESEMPLEO y potenciar la vertiente del EMPLEO.

Todo ello exige una cierta reconfiguración del propio SNE, que necesita de la participación de los técnicos y profesionales del mismo para su redefinición. Pero sobre todo es imprescindible clarificar el panorama que ofrece nuestra Comunidad en materia de empleo, con una compleja amalgama de organizaciones ofertando diferentes actividades a los desempleados, de forma que se crea una fuerte desorientación en los mismos. En este sentido, el fortalecimiento del SNE conlleva irremediabilmente dotarle del liderazgo necesario dentro de las actividades ligadas al empleo, evitando la proliferación y conjugando coordinadamente todas las actividades que se desarrollan en nuestro territorio.

Las propias recomendaciones de la Estrategia Europea de Empleo inciden en la necesaria modernización de los Servicios Públicos de Empleo, como los instrumentos más capaces de dotar de contenido y resultado las diferentes directrices que en materia de empleo se elaboran anualmente en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

Dado que preconizamos un rediseño desde la elaboración colectiva, solo apuntaremos en estas líneas la metodología que creemos debería imbuir todo el proceso. Una metodología que parta desde abajo y desde los diferentes estamentos en los que se configura el SNE. Así, con la detección de debilidades y fortalezas desde los ámbitos de la aplicación práctica, será más eficaz la toma de decisiones en los órganos de dirección.

En lo concreto, se pueden ya articular una serie de propuestas nacidas de la reflexión realizada en estos años anteriores y vinculadas a los desarrollos habidos en el último período con la potenciación de las Agencias de Empleo del SNE.



Desde las instituciones europeas se recomienda repetidamente la modernización de los Servicios Públicos de Empleo. Estos, según la Comisión, son instrumentos necesarios para hacer realidad las condiciones identificadas en la Estrategia Europea de Empleo para el desarrollo de algunas actuaciones, tales como:

- Promover el acceso a las ofertas de trabajo mediante diversas técnicas de intermediación y la asistencia profesionalizada para la búsqueda de trabajo. Para ello, es preciso establecer, desarrollar y profundizar unas buenas relaciones con el empresariado, transformando progresivamente los SPE en auténticas empresas de servicios gestionadas con los mejores criterios (modernización de la gama de servicios, creación de oficinas específicas por empresa y por sector, mejora de la imagen pública, utilización de las TIC, etc.).
- Llevar a cabo una gestión sistemática caso por caso de las personas en desempleo, lo que supone un diagnóstico preciso de las necesidades individuales y un estrecho seguimiento de los solicitantes de empleo a lo largo del período en que están inscritos en estos servicios (entrevistas periódicas y aplicación de fórmulas personalizadas).
- Establecer una eficaz coordinación del conjunto de servicios que se prestan a los solicitantes de empleo, es decir, entre la orientación, la intermediación, la información y las prestaciones económicas.
- Explotar las posibles sinergias existentes entre los SPE y los demás agentes afectados por la creación de redes con las autoridades regionales y locales, los interlocutores sociales y los centros de enseñanza profesional o de asistencia a las personas en desempleo.
- Recurrir a los SPE a fin de facilitar la movilidad internacional de la mano de obra y reducir los obstáculos a la libre circulación de los trabajadores y trabajadoras en la Unión Europea.

La modernización del SNE parte de la premisa de que las empresas y los trabajadores y trabajadoras son su público objetivo. La gestión de empleo se concibe como un proceso integral, que conlleva una serie de fases como son la prospección, la clasificación profesional, la orientación, la formación y la intermediación y que culmina en la inserción profesional.

El objetivo estratégico es conseguir un Servicio Público moderno, eficaz y transparente, que sea referencia indiscutible en materia de empleo para todo el territorio navarro, bien valorado por la ciudadanía en su conjunto.

El SNE debe consolidar su protagonismo en la puesta en práctica de los objetivos y medidas establecidas, contribuyendo a que el mercado de trabajo funcione de manera más eficiente mediante la creación de vínculos entre dicho mercado y las personas que buscan trabajo. Así, se deberán favorecer las condiciones adecuadas para que el SNE pueda desarrollar sus actividades de modo eficaz en un entorno cambiante y en el que proliferan los proveedores y entidades de servicios específicos de empleo y formación.

Las políticas de empleo por su carácter transversal y su funcionamiento como red de seguridad o reenganche del ciudadano a la actividad productiva, son un ejemplo permanente en esa dirección modernizadora. Desde una perspectiva complementaria, pero no menos importante, la prospección entre las empresas para captar sus necesidades de formación y empleo de la manera más ajustada posible constituye un reto modernizador y una solución de amplio calado.

El Servicio Público de Empleo es un instrumento clave para la aplicación de la estrategia europea de empleo en nuestra Comunidad. La transformación de los mercados de trabajo, los cambios efectuados en los demandantes de empleo (jóvenes con mayores niveles de educación, la incorporación de la mujer al trabajo, la llegada de inmigrantes, minorías étnicas, etc.), y los cambios en las necesidades de los empresarios (necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y de ser competitivos), hacen necesario que el SNE modernice su papel institucional, sus métodos de trabajo cotidianos y los alinee con sus fines y sus objetivos estratégicos.

Las políticas activas de empleo son por su propia naturaleza perfectamente territorializables, tanto porque los problemas de empleo y de capital humano de mercados laborales diversos tienen evidentes y profundas diferencias, como porque las políticas de inserción o de formación no tienen porque ser exactamente iguales.

La puesta en marcha del nuevo modelo de Agencia de Empleo persigue dar satisfacción a retos tales como la orientación al cliente, la mejora de la eficiencia y eficacia, el cambio “de cultura de trabajo”, la constante profesionalización, la accesibilidad diversificada, la cohesión social y el equilibrio territorial, la calidad de la información y de los servicios, el trabajo en red y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

Las Agencias de Empleo representan y son el Servicio Navarro de Empleo en su respectivo ámbito territorial y su misión es la de facilitar el acceso a la ciudadanía al sistema público de empleo.



Las Agencias de Empleo deben regirse por una serie de principios básicos tales como el liderazgo (referentes en su ámbito respecto a otras entidades presentes), accesibilidad (potenciando canales telefónicos, telemáticos y web, autoinformación...), homogeneidad (mismo servicio, información y trato en todas las Agencias, trabajo en red), personalización (según perfiles de los clientes y orientación a los mismos), calidad (ofertando servicios más tecnificados y de más valor y mejora de procesos y de la utilización de recursos, cita previa, cartas de servicios), imagen (moderna y única en diferentes soportes y utilidades).

Por su parte, a los Servicios Centrales del SNE les corresponde acompañar, apoyar y potenciar el despliegue e implementación de los procesos de modernización mencionados, así como el desarrollo de la planificación y evaluación de los programas vigentes para alcanzar la máxima eficacia y eficiencia de los recursos y fondos públicos, y el diseño y puesta en marcha de nuevas intervenciones y actuaciones programadas. Para ello, se trata de aprovechar las posibilidades y potencialidades que ofrecen las nuevas tecnologías: accesibilidad, sistemas de toma de decisiones y gestión del conocimiento, cuadro de indicadores, trabajo en red, cartas de servicios, profesionalización, presencia e imagen social, productos divulgativos, ...

### **1.2 FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO: DIFUSIÓN DEL OBSERVATORIO Y DEL PLAN DE EMPLEO, COORDINACIÓN CON OTROS OBSERVATORIOS, LIDERAZGO DEL CONOCIMIENTO**

El Observatorio de Empleo del Servicio Navarro de Empleo, junto con las organizaciones colaboradoras, debe ser capaz de jugar un papel de anticipación, de análisis de la realidad y de proponente de actuaciones concretas. Ello exige algunos ajustes en su funcionamiento para garantizar el cumplimiento de su función de tractor de ideas.

Hoy por hoy el Observatorio del Servicio Navarro de Empleo se estructura sobre dos bases de intervención: la propia Unidad del Observatorio ubicada en el SNE y el Observatorio creado en el seno del INAFRE. El desarrollo de estas líneas de investigación exige la articulación de un modelo de funcionamiento que garantice las sinergias suficientes entre los dos entes, así como el uso adecuado de los productos que se generan año tras año.

La necesaria coordinación debe venir vinculada al desarrollo del Grupo de Trabajo creado para este Servicio y expresado más arriba. Su formalización y la sistematización de su trabajo deben ser los ejes sobre los que pivote la racionalización y la mejora de las acciones. Este Grupo de Trabajo de base consensual debe pactar y planificar un modelo de funcionamiento en materia de observación y análisis del mercado de trabajo, ampliando el concepto de observatorio hacia otros marcos de actuación tales como la innovación de recursos y actuaciones, los sistemas de vigilancia competitiva, la experimentación, el desarrollo del sistema de cualificaciones, la prestación de apoyo técnico y metodologías, evaluación de programas etc.

Para conseguir estos fines, el Grupo de Trabajo propondrá para su aprobación por El Consejo de Gobierno del SNE, o en su caso por la Comisión Permanente, un Plan Operativo de las acciones a llevar a cabo, detectando y priorizando análisis y estudios en función de las necesidades percibidas o de ámbitos de innovación que se consideren adecuados a cada uno de los momentos. Este Plan Operativo tendrá un horizonte anual/bianual con prioridades y acciones predefinidas, así como un margen adecuado de flexibilidad que permita acometer en momentos dados informes específicos sobre demandas concretas. En cualquier caso se priorizará la demanda real y actualizada de las partes, así como las propuestas que nazcan en el seno del Consejo de Gobierno del SNE.

Será responsabilidad de la Unidad del Observatorio del SNE, además de las funciones de que le asignan los estatutos, el mantenimiento y ampliación del fondo documental de estudios e investigaciones, la relación con otros Observatorios o similares, de forma tal que permita un efecto multiplicador de las acciones llevadas a cabo por unos y otros, así como la relación con otros servicios de prospección e investigación de la Administración y la elaboración de informes a partir de los datos disponibles, especialmente los registrados en el SNE. Asimismo, garantizará el mantenimiento de una imagen corporativa y homogénea en la divulgación de los estudios e informes.

El Grupo de Trabajo tendrá, además de las funciones descritas más arriba, la responsabilidad de analizar la viabilidad técnica de los proyectos, así como su adecuación metodológica, siendo en última instancia el responsable de la validación de los mismos para su puesta en marcha. A su vez, y en este caso bajo la dirección del servicio, trabajará en la puesta en marcha de procesos de evaluación que permitan garantizar la calidad de los productos, así como la mejora permanente de los mismos. El Grupo de Trabajo mencionado establecerá un programa de extensión, difusión e información sobre el Plan de Empleo y aquellas medidas de políticas activas que se vayan desarrollando.

La propuesta de acciones concretas será responsabilidad de las partes, garantizando su calidad. Estas propuestas deberán tener en cuenta otras fuentes de investigación para evitar duplicidades e ineficiencias y en todo caso se adaptarán, tal como se ha manifestado más arriba, al Plan Operativo y a demandas concretas y explícitas.

A título de ejemplo, se podrán desarrollar análisis de prospectiva de sectores productivos; requerimientos de cualificación y de formación para el empleo; necesidades formativas que deriven de nuevas demandas como la Dependencia; la participación en programas europeos de adaptabilidad de empresas; estudios de desarrollo de la región o la colaboración con otros agentes sociales. Todos ellos son nichos de trabajo del Observatorio que deben mantenerse. Asimismo, es imprescindible la generación de sinergias entre los equipos de investigación de Inafre con otros pertenecientes a entidades, universidades, etc.

### 1.3 MEJORA DE LA ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Los procesos de Información y Orientación a trabajadores, tanto en materia de empleo como de cualificaciones, se configuran como un elemento estratégico que debe servir como puerta de entrada a los diferentes sistemas, ya sea al mercado de trabajo, al sistema de formación para el empleo, o bien al sistema de cualificaciones. Ello nos ha llevado a que, en el transcurso de los últimos dos años, hayamos realizado un esfuerzo colectivo para poner en marcha una herramienta y una metodología de trabajo que nos permitan poner en valor todo el sistema de cualificaciones y racionalizar los procesos de orientación laboral. Queda para este Plan de Empleo la responsabilidad de potenciar y mantener esta red que hemos definido como Red Integrada de Información y Orientación.

Esta Red debe permitir una sistematización y racionalización de la Orientación laboral, así como el trabajo conjunto de todas las instancias dedicadas a este ámbito, de modo y manera que se articule un trabajo interrelacionado que permita dos objetivos sustanciales:

- Garantizar la homogeneización de la actividad en materia de orientación, poniendo al servicio de los profesionales sistemas contrastados de trabajo, así como posibilidades de interacción entre ellos, y
- Garantizar a los ciudadanos un acceso a la información laboral y a los procesos de aprendizaje de forma adecuada desde los puntos de vista de la eficacia, la eficiencia y la transparencia para con la ciudadanía.

La Red Integrada debe permitir el acceso a los servicios de orientación por parte del ciudadano desde cualquier punto, ya sean agencias de empleo o bien centros colaboradores, de tal manera que se flexibilice y facilite el servicio a las personas.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que estos procesos de información y orientación persiguen -como objetivo clave- aumentar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral. Por ello es fundamental mejorar de forma importante los sistemas de intermediación laboral. Uno de los papeles fundamentales de los Servicios Públicos de Empleo, y por ello del nuestro, es la intermediación laboral. Si esta función ha sido clave siempre, más lo es en momentos de crisis. Por ello los firmantes consideramos fundamental que el SNE mejore sus ratios de intermediación, convirtiéndose en instrumento útil para trabajadores y empresas, modificando o mejorando todas aquellas cuestiones que supongan trabas al uso adecuado de los sistemas de intermediación.

La información y orientación se configuran como un servicio que se constituye como la primera atención y por ello alcanza un papel clave en todos los procesos de políticas activas. Será, por lo tanto, un servicio de carácter general y universal, prestándose a todos los demandantes. Desde esta concepción de la información y la orientación como servicio, el SNE debe asumir un papel central e integrador en el diseño y desarrollo de itinerarios de inserción, adaptados a las necesidades concretas de cada demandante de empleo. Para ello, dispone del apoyo y colaboración de la red de entidades colaboradoras de información y orientación que existen en nuestra Comunidad.

Las ayudas puestas en marcha por el Gobierno Central para hacer frente a la crisis y más específicamente la referida a la contratación de personal técnico de orientación con destino a las Agencias de Empleo en Navarra –cuya continuidad en el tiempo y aseguramiento por aquel parecen imprescindibles mientras dure la actual coyuntura- deben servir también para reforzar la labor central del Servicio Público en la atención a los demandantes de empleo. De éste debe surgir esa primera atención que, al menos, debe permitir una buena clasificación del demandante a través de una imprescindible entrevista ocupacional. En ese proceso debe desarrollarse con el usuario un itinerario personalizado de atención, que posteriormente deberá ser objeto de seguimiento por parte del gestor. A tal fin el SNE establecerá los mecanismos de derivación desde las Agencias hacia los centros colaboradores.

Para un correcto funcionamiento del modelo es preciso actuar en diferentes campos:

- La potenciación y el refuerzo de la Red de Información y Orientación, lo cual debe permitir el seguimiento del itinerario de inserción de cada persona, tener actualizado su historial, disponer de un mapa de programas y acciones que sirva tanto para informar y derivar, como para su uso por parte de todas las entidades colaboradoras. Por último, esta red debe facilitar el trabajo en red con información multidireccional.
- Debe completarse la dotación de recursos técnicos y humanos para las oficinas del S.N.E en materia de orientación, a fin de que puedan garantizar a todas las personas que lo soliciten una primera atención de calidad. Para ello, es preciso el aprovechamiento de los recursos y dotaciones previstos en el Plan de Choque estatal.
- Debe mejorarse la formación de los propios técnicos del SNE y de las entidades colaboradoras a través de procesos de formación continua consensuados entre las partes, con la finalidad de garantizar modelos de funcionamiento homogéneos.
- Es necesario impulsar el desarrollo de instrumentos y herramientas para mejorar la calidad de la información profesional que se facilita a la ciudadanía.
- Es imperativa la coordinación de todas las iniciativas, proyectos y servicios en materia de políticas activas de empleo.

- Deben planificarse los distintos ámbitos de actuación.
- El SNE debe liderar el diseño, desarrollo y puesta en marcha de las diferentes iniciativas que se establezcan.
- Es preciso establecer un censo de entidades colaboradoras que debe ser actualizado permanentemente.
- Hay que mejorar la calidad técnica de la orientación, introduciendo criterios de esa naturaleza en las actuaciones. A tal fin, será necesario proceder a una revisión de los procedimientos de orientación y de los perfiles profesionales de los técnicos/as afectados.
- Deben homogeneizarse las metodologías de intervención sobre las buenas prácticas.
- Los procesos de orientación deben ser personalizados e individualizados, atendiendo a los criterios que marca Europa y haciendo especial hincapié en colectivos desfavorecidos y con riesgo de exclusión, realizando un acompañamiento en los procesos de formación e inserción. Esta Orientación partirá de la elaboración de itinerarios individuales de inserción que deberán, al menos, detectar las necesidades formativas y las potencialidades de los usuarios y usuarias, garantizará la formación en herramientas para la búsqueda activa de empleo y se comprometerá en la tutorización del proceso. Asimismo, podrán ser la puerta de entrada a otras iniciativas, proyectos y programas de formación y empleo que existan en nuestra Comunidad.
- Es preciso establecer fórmulas que permitan la coordinación estrecha con servicios de formación e intermediación, de forma tal que se garantice la continuidad entre los distintos procesos, evitando la existencia de vacíos temporales entre ellos que acaban por desmotivar a las personas.
- La intermediación debe ser capaz de adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo. Ello exige elaborar protocolos de funcionamiento que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, permitan flexibilizar las respuestas a las demandas de la empresa.
- Los Servicios de Empleo deben ser proactivos. Es necesario salir al mercado a buscar directamente las ofertas de empleo y los perfiles profesionales más demandados, a través de procesos de prospección en empresas. Y ello con una doble perspectiva:
  - a) incrementar los ratios de intermediación pública y
  - b) testar las demandas reales del mercado de trabajo con el objeto de afinar la orientación y el diseño de las ofertas formativas.

Estos procesos de prospección debieran conducir al mantenimiento de vínculos estables y permanentes con las empresas.

- Se debe tener en cuenta la perspectiva de género en todos los servicios de información y orientación.
- Hay que realizar un seguimiento y control de la inserción de los usuarios como instrumento de evaluación de las acciones llevadas a cabo.
- En necesaria la máxima difusión de las acciones y potencialidades de estos servicios entre los profesionales, la población susceptible de usarlos, y sobre todo, entre las empresas.
- Hay que implantar servicios específicos para la difusión del nuevo Sistema de Cualificaciones entre la ciudadanía, así como para informar y orientar sobre esta materia al conjunto de la población laboral de nuestra Comunidad. En una primera fase, estos servicios se pondrán en marcha en las agencias de empleo y en los centros integrales de empleo.

### 1.4 PROCESOS DE INTERVENCIÓN INTEGRALES CON COLECTIVOS ESPECÍFICOS

La realidad del mercado de trabajo ha cambiado sustancialmente desde la primera definición de políticas activas y desde la creación de los primeros Servicios Públicos de Empleo.

Gran parte de las políticas activas y de los procesos de intervención están pensados para un perfil de demandante de empleo ciertamente homogéneo que necesitó intervenciones similares desarrolladas de forma masiva. Ello lleva a que, en gran medida y durante mucho tiempo, las políticas activas hayan sido compartimentos estancos donde rara vez se articulan procesos continuos que permitan desarrollar itinerarios con cierta coherencia.

La tardanza en el desarrollo y puesta en marcha de la anterior formación ocupacional, la fractura anual obligada por criterios presupuestarios, la inexistencia -en muchos casos- de prioridades en la actuación, nos hablan de procesos fraccionados, pensados más desde una perspectiva cuantitativa que cualitativa.

En la actualidad, la realidad del mercado de trabajo nos habla de colectivos específicos con condiciones de partida -y por lo tanto con opciones de inserción laboral- muy diferentes. Incluso los procesos de expulsión que se están dando en estos momentos en determinados sectores productivos, provocan la aparición de grupos heterogéneos que exigen tratamientos diferenciados. Mujeres con cualificaciones obsoletas o sin ninguna cualificación, inmigrantes descualificados o sobrecualificados, jóvenes sin formación o con altas formaciones inadecuadas a las posibilidades reales del mercado de trabajo, personas con discapacidad, mayores de 45/50 años que pierden el tren de los cambios tecnológicos, son algunos de los grupos que configuran el nuevo espacio del desempleo y la precariedad.



Con esta variedad, es improductivo seguir articulando herramientas de intervención de carácter generalista. Por el contrario, es preciso configurar mecanismos adaptados y flexibles a las distintas demandas existentes en la realidad laboral.

La respuesta debe articularse a través de proyectos específicos, adaptados a cada realidad social y territorial, y con carácter integral. Este carácter debe venir dado por la capacidad de conjugar en una misma intervención todos los procesos que desarrollan las diferentes políticas activas: desde el análisis del entorno y de las opciones personales y contextuales, a los procesos formativos, a la promoción del empleo y la propia inserción laboral.

Aplicar estos criterios de tratamiento diferencial por colectivos, adaptado a su realidad y entorno territorial, exige establecer previamente ciertos criterios de funcionamiento y dotarnos de algunas herramientas. A tal fin, los Grupos de Trabajo de los Servicios implicados propondrán en cada momento aquellos colectivos sobre los que hay que actuar y las herramientas necesarias para ello. Establecerán procesos de análisis y reflexión conjunta y estructurarán un Plan de Intervención específico que debe contemplar todas las vertientes posibles en los procesos de inserción laboral. El desarrollo de las diferentes actuaciones se realizará o bien por el propio SNE y por las entidades colaboradoras del mismo con ubicación en Navarra, o por las entidades locales. Asimismo, se podrán acometer proyectos de intervención en colaboración con una o varias de estas organizaciones. Siempre entendido que el liderazgo, la coordinación y el control serán de todos ellos será responsabilidad del SNE, toda vez que de su seno y de la reflexión conjunta a realizar en el grupo de trabajo específico, deben surgir buenas prácticas para su extensión al conjunto de los colectivos y personas demandantes de empleo.

Los criterios sobre los que deben asentarse estos proyectos de intervención serán las siguientes:

- Con el objetivo de adecuar las actuaciones a los requerimientos del mercado de trabajo, y para dar respuesta equilibrada a las necesidades en función de las diferentes zonas geográficas, sectores productivos y colectivos específicos, el Observatorio de Empleo deberá elaborar un Mapa de Empleabilidad que afectará a todo el ámbito geográfico de Navarra, con la distribución territorial por Zonas de Empleo. Este mapa recogerá tanto necesidades formativas como de servicios y características de las empresas, desempleados y del mercado de trabajo, así como las potencialidades de empleo existentes. Este Mapa deberá ser actualizado permanentemente.
- La base de intervención será la elaboración de itinerarios individualizados, a través de los cuales se articularán el conjunto de actuaciones y programas en los que va a participar cada persona.
  - En cada caso se definirán específicamente las medidas a adoptar y los profesionales necesarios para garantizar procesos de tutorización y acompañamiento.

- En los casos en que sea necesario se pondrán en marcha itinerarios prelaborales que faciliten el acceso a los demás servicios y programas.
- En cada proyecto se diseñará un Protocolo de Intervención que incorporará procesos de Información, Orientación, Formación, Prospección e Inserción.
- Cada Proyecto llevará anejo un procedimiento de Evaluación que permita no sólo conocer y valorar la incidencia del propio proyecto, sino también el diseño y la definición de buenas prácticas en materia de inserción laboral.



## 2. HACIA UNA MAYOR CALIDAD DEL EMPLEO

La creación de más empleo y de mayor calidad es el objetivo principal de la concertación entre el Gobierno de Navarra y los agentes sociales y económicos de nuestra Comunidad.

Avanzar hacia un empleo de calidad para todos, esto es, un empleo digno, estable, seguro, inclusivo, igualitario y con derechos (lo que la Organización Internacional del Trabajo define como “Trabajo Decente”) es uno de los ejes centrales y estratégicos del IV Plan de Empleo de Navarra.

Las primeras referencias a la calidad contenidas en las políticas de empleo de la Unión Europea, aparecen ya en el nacimiento de la Estrategia Europea de Empleo, en el marco de la Cumbre de Luxemburgo de noviembre de 1997. El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000, estableció como una de sus conclusiones que *“La Unión se ha fijado un nuevo objetivo estratégico para la próxima década: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”*. A su vez, el Consejo de Niza de diciembre de 2000, aprobó la Agenda Social Europea, en la que se establece la necesidad de *“Mejorar la calidad del empleo”*.

La Decisión del Consejo de julio de 2003, incluyó en sus Directrices de Empleo el objetivo de mejorar la calidad y la productividad del trabajo, concluyendo que *“El aumento de las tasas de empleo debe ir acompañado de un alza general de la productividad del trabajo. La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que debería aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social.”*

La Unión Europea confirma lo que es un hecho reconocido: que el trabajo de calidad es un componente fundamental para la mejora de la productividad y para la cohesión social.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) concreta en cuatro puntos básicos la calidad de empleo afirmando que promover la calidad del trabajo y el empleo es:

1. Asegurar la estabilidad del empleo y los recorridos profesionales.
2. Mantener y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.
3. Desarrollar las competencias profesionales.
4. Permitir la conciliación de la vida laboral y personal.

Teniendo en cuenta que en otros apartados de este IV Plan de Empleo de Navarra, y también como objetivos estratégicos básicos, se plantean la Formación y las Cualificaciones Profesionales y la Conciliación de la Vida Laboral y Personal, los objetivos y medidas a adoptar en este punto referente a la calidad del empleo se concretan en los siguientes:

### 2.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La excesiva temporalidad en el empleo es uno de los aspectos más negativos de la realidad sociolaboral de Navarra. Aunque presenta una situación mejor que la media de España, está muy lejos de alcanzar los niveles de estabilidad de la media europea.

La temporalidad, que se concentra especialmente en algunas ramas de actividad y es sensiblemente superior entre los empleados públicos, incide especialmente en los jóvenes menores de 30 años y afecta con más intensidad a las mujeres, incidiendo por tanto de forma negativa sobre el derecho de igualdad en relación con el empleo.

El Gobierno de Navarra y las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Plan de Empleo somos conscientes de la necesidad de intensificar las acciones encaminadas hacia el fomento de la contratación indefinida, dada la ineficacia y el efecto negativo de la temporalidad en relación con la productividad y, sobre todo, porque está directamente relacionada con el más grave de nuestros problemas sociolaborales: la siniestralidad.

Aumentar la productividad requiere aumentar el compromiso y la implicación de los trabajadores en el proyecto empresarial, y esto no es posible con una vinculación limitada temporalmente con el mismo por medio de contratos eventuales.

La consecución de un empleo estable y de calidad favorece el desarrollo económico, al incrementar la competitividad de las empresas a través de la mejora de sus recursos humanos, optimizando las inversiones en innovación tecnológica o en formación.

La estabilidad en el empleo contribuye al bienestar individual de los trabajadores, pero también es un factor social muy importante por sus implicaciones en decisiones de consumo, y en la consecuente generación de actividad y empleo que aquellas conllevan. La temporalidad excesiva en las contrataciones, más allá de las situaciones en las que la estacionalidad de la producción o la necesidad puntual de mano de obra así lo requieran, es una estrategia equivocada en el largo plazo, y no beneficia ni a los agentes económicos y sociales ni al conjunto de la sociedad.



## IV Plan de empleo de Navarra

La actual cultura de la temporalidad en el empleo ha de sustituirse por otra que incida en la necesidad de una mayor contratación de carácter indefinido, ajustando los contratos temporales a sus verdaderas necesidades y a su efectiva causalidad, eliminando su utilización fraudulenta. El IV Plan de Empleo de Navarra se propone mejorar la estabilidad del empleo manteniendo y actualizando el **Programa de Estabilidad en el Empleo**.

En mayo de 2007 fue firmado por parte del Gobierno, la Confederación de Empresarios y los Sindicatos más representativos el primer Plan para la Estabilidad en el Empleo de nuestra Comunidad. Este Plan, que tiene como objetivo prioritario reducir la tasa de temporalidad en Navarra, ha dado sus primeros pasos al amparo del III Plan de Empleo que ahora finaliza. Ha llegado el momento de evaluar su andadura y de actualizarlo en base a la experiencia acumulada durante este tiempo.

Para lograr una mayor eficacia, será necesario mejorar la coordinación interdepartamental, creando una Comisión de Trabajo Permanente en materia de estabilidad en el empleo, compuesta por los Sindicatos más representativos, la Confederación de Empresarios, la Dirección General de Trabajo y la Inspección de Trabajo, para el desarrollo de programas de intervención específicos sobre las irregularidades que se detecten.

Se desarrollarán nuevas medidas, como la promoción de la contratación indefinida inicial para colectivos con mayores dificultades de inserción, y otras que eviten el encadenamiento de contratos y que controlen la causalidad de los contratos temporales, estableciendo compromisos concretos en su transformación en indefinidos.

Con el fin de contribuir a alcanzar objetivos de reducción de la temporalidad, se actuará en los siguientes términos:

- Se elaborarán conjuntamente materiales divulgativos que faciliten a los agentes encargados de difundir el Plan de Estabilidad, el acceso e información a las empresas. Estos materiales incluirán información sobre el contenido de dicho Plan, así como modelos de los diferentes tipos de contrato con sus ventajas e inconvenientes, etc., haciendo hincapié en las ventajas de la contratación indefinida.
- Se valorará la posibilidad de desarrollar una herramienta informática de análisis de la contratación para mejorar la fiabilidad, actualización y la explotación de los datos sobre la temporalidad laboral en nuestra Comunidad.
- Se fomentará el empleo indefinido en las Administraciones Públicas a través de la negociación colectiva entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores en el sector.

### 2.2 SALUD LABORAL

A pesar de la importante disminución en los últimos años, la siniestralidad laboral sigue siendo el peor indicador sociolaboral de Navarra.

Un empleo de calidad exige, como primer paso, una buena política de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo general en esta materia debe ser el de promover la salud laboral combatiendo, hasta su máxima erradicación posible, los accidentes y enfermedades laborales, mediante la prevención de riesgos y la mejora continua de las condiciones y ambiente de trabajo.

Un medio y una organización del trabajo seguros, según la Unión Europea, también son factores de rendimiento para la economía y para la sociedad.

El II Plan de Salud de Navarra afirma que mejorar la salud laboral es un objetivo que incumbe a empresarios, trabajadores y, de manera diferente, a la Administración como garante del derecho a la protección de la salud.

Es precisamente la primera y fundamental de las medidas concretas en materia de salud laboral de este Plan de Empleo la de desarrollar y alcanzar los objetivos del citado II Plan de Salud Laboral de Navarra 2007-2012.

Esta medida debe ir acompañada de otras, así mismo importantes y necesarias, como son:

- Profundizar en la labor de los Delegados de Prevención y Medio Ambiente de la Comunidad Foral y de Seguimiento de la Obra Pública, como instrumentos eficaces para mejorar el cumplimiento de la normativa de prevención.
- Reforzar los Equipos de Salud Laboral, mediante la formación actualizada y permanente de sus técnicos de prevención, dotándoles de los medios necesarios tanto para facilitar su acceso a las empresas como para desarrollar con mayor eficacia su labor de sensibilización e información. Entre estos medios debe incluirse una mejor coordinación e interlocución con los organismos oficiales, la comunicación a los equipos de los accidentes mortales y muy graves y el acceso a los informes que en estos casos elabora el Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Dado que la Dirección General de Trabajo ejerce la autoridad laboral y es el órgano sancionador en materia de prevención de riesgos laborales, los agentes económicos y sociales firmantes de este Plan de Empleo, plantean la conveniencia de llevar a cabo una profunda reflexión sobre la conveniencia de ubicar el Instituto Navarro de Salud Laboral en el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra.

- El fomento de la cultura de la prevención mediante la formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos y empresarios, lo que llevará consigo el aumento de la concienciación de todo el colectivo humano de la empresa y la inclusión en la gestión de la salud y la seguridad laboral.
- Algunas realidades de la sociedad como son las drogodependencias, requieren adaptar la labor de prevención de riesgos y defensa de la salud y la seguridad también a estas situaciones que, sin duda, inciden en la siniestralidad laboral, mediante programas específicos y actuaciones preventivas, informativas y formativas en los centros de trabajo.

### 2.3 TRABAJO NO DECLARADO

El trabajo no declarado se define como “aquella actividad retribuida que siendo legal en cuanto a su naturaleza, no se declara a las autoridades públicas con el fin de evadir impuestos, seguridad social y/u otras obligaciones de legislación laboral”.

Tal y como dictamina la Comisión Europea en su comunicación 628 de octubre de 2007, el trabajo no declarado es un fenómeno complejo en el que inciden numerosos factores económicos, sociales, institucionales y culturales, pero se admite generalmente que tiende a obstruir las políticas económicas, presupuestarias y sociales orientadas al crecimiento.

Desde una perspectiva macroeconómica, el trabajo no declarado reduce la recaudación tributaria y menoscaba la financiación de los sistemas de seguridad social, ya que la pérdida de ingresos debilita su base financiera, mermando a su vez la confianza y credibilidad en dichos sistemas.

Desde una perspectiva microeconómica, el trabajo no declarado tiende a distorsionar la competencia leal entre las empresas, allanando el camino para el dumping social, en la medida en que su proliferación desplaza a las actividades que respetan la legislación en materia de condiciones laborales y derechos sociales de los trabajadores, y en materia salarial y de seguridad social. Asimismo, da lugar a la ineficacia productiva ya que, tradicionalmente, las actividades informales han preferido seguir siendo pequeñas, viéndose privados sus trabajadores de todas las ventajas que se derivan de trabajar con un contrato formal, tales como la formación o la perspectiva de progresar tanto en cuestión de sueldo como de posición.

En esta materia, dentro de las Directrices de Empleo 2003-2005 ya se abogaba por una combinación equilibrada de prevención (en particular, mediante el establecimiento de legislación adecuada en materia administrativa, fiscal y de prestaciones) y sensibilización, sanciones y cumplimiento de la ley. Además, se instaba a la participación activa de los interlocutores sociales.

El trabajo no declarado tiene implicaciones negativas que afectan a los tres pilares de la Estrategia de Lisboa y, en particular, a los objetivos globales de la Estrategia Europea de Empleo (pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión social). En concreto y en relación al tercer pilar, podemos decir que constituye un factor clave para el fomento de la inmigración ilegal. Es más, a los residentes ilegales -por tanto fuera del sistema de seguridad social- el trabajo no declarado a menudo se les ofrece en condiciones socialmente inaceptables y que infringen la normativa de salud y seguridad.

Por todo lo expuesto anteriormente, este IV Plan de Empleo de Navarra se propone mejorar esta situación con la puesta en marcha de las siguientes medidas:

- Realización de campañas cuyo objeto sea sensibilizar al conjunto de la sociedad navarra sobre los efectos negativos del empleo no declarado, así como de las sanciones aplicables en caso de su utilización. Así mismo, es importante informar sobre los efectos positivos del pago de los impuestos y del carácter asegurador de las cotizaciones a la seguridad social.
- Evaluación del alcance del problema y difusión de todos los datos relacionados con la presencia de la economía sumergida en nuestra comunidad, su incidencia según colectivos, sectores o ramas de actividad, y según zonas geográficas, haciendo un especial hincapié en aquellos ámbitos afectados particularmente por esta problemática.
- Constitución de un grupo de trabajo tripartito (administración, empresarios y trabajadores) que profundice globalmente en este problema a través del análisis de la situación, proponga fórmulas que faciliten el tránsito hacia la regularidad de actividades y fomente la cooperación, coordinación y cesión de datos entre las unidades administrativas (inspección fiscal, autoridades fiscales y de seguridad social) mejorando así su capacidad de seguimiento y control.
- Y por último -y no por ello menos importante- debe intensificarse la vigilancia, denuncia y actuación de la Inspección, así como la difusión de las sanciones firmes impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, en la forma establecida por la normativa específica existente, con el fin de disuadir en la medida de lo posible a futuros infractores.



### 2.4 CALIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS A LAS PERSONAS

En nuestra Comunidad, la atención a las personas dependientes (tercera edad, personas con discapacidad, menores...) se lleva a cabo por medio de una compleja red en la que la mayor parte de los servicios son prestados por entidades privadas mediante fórmulas de concertación o contratación con el Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte o con las entidades locales. Parece claro que no puede pretenderse una calidad en el servicio sin la correspondiente calidad en el empleo. La falta de regulación laboral de algunos de estos sectores (la atención domiciliaria es un claro ejemplo) origina tensiones que afectan directamente a la calidad de la prestación de los servicios.

Por ello es especialmente necesario establecer en el sector servicios a las personas un modelo de calidad que, por su singular sensibilidad, debiera contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. La definición de los objetivos de calidad a lograr, tanto en el plano laboral como en el de la propia prestación de los servicios.
2. Los instrumentos y sistemas de mejora, generales y sectoriales, que es preciso poner en marcha
3. Los estudios de opinión de los usuarios y sus familias.
4. La perspectiva de género en la gestión, la organización y la prestación de servicios.

Todos estos aspectos, además de una planificación adecuada y responsable y de una reestructuración de la situación actual de los servicios sociales, están indicados ya en la Ley de Servicios Sociales de Navarra.

Por lo tanto, aunque desde este Plan de Empleo consideremos necesario implantar la máxima calidad de empleo en el sector, no podemos dejar de reconocer que el fomento de la misma corresponde al desarrollo de la Ley de Servicios Sociales y a las comisiones creadas dentro de dicha Ley.

Como medidas concretas se plantean la creación de la Red de Servicios de Apoyo a las Personas y la promoción y ayuda al autoempleo y al trabajo asociado en el sector. De igual modo es preciso avanzar en la homologación y regulación laboral de los diferentes subsectores, siguiendo el modelo del I Convenio Sectorial de Centros de Atención a Personas con Discapacidad en Navarra, que ha permitido establecer unas condiciones homogéneas en el conjunto de los centros de la red concertada con la Agencia para la Dependencia.

### 3. LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

En una economía cada vez más global e interdependiente, el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. La cualificación profesional contribuye al crecimiento económico mejorando la productividad y competitividad de las empresas, así como potenciando la empleabilidad y el desarrollo personal. La formación profesional para el empleo se hace cada día más necesaria, tanto para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos en el ámbito productivo, como por la mayor incertidumbre en el empleo. Por estas y otras razones, debemos abordarla como un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras para mejorar su situación laboral y sus aspiraciones personales. Por otra parte, los profundos y acelerados cambios tecnológicos demandan de una formación continua de alto nivel, lo que exige la puesta a punto y la mejora de los instrumentos con que contamos.

La formación profesional para el empleo se enfrenta a un gran reto: el de su transferencia al conjunto de la población trabajadora. El desarrollo del Sistema de Cualificaciones ya en curso, así como la puesta en marcha en estos momentos del Sistema de Acreditación de las Competencias, suponen un salto cualitativo del mercado de trabajo, con la posibilidad inherente a estos procesos de ir a un mercado de trabajo más competitivo y de mayor calidad, y una más que interesante oportunidad de crear un escenario social de competencia sobre el conocimiento y la calidad en la producción.

En este marco, la Formación Profesional para el Empleo se convierte en un eje estratégico de las políticas activas de empleo. No es de extrañar, en este sentido, que las diferentes Decisiones y Recomendaciones del Consejo de Europa se refieran de forma permanente a la necesidad de *“aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones”* (baste como ejemplo la Decisión del Consejo de 15 de julio de 2008 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros).

La Declaración de Copenhague, homóloga a la de Bolonia en el ámbito universitario, establece la necesidad de que estos sistemas se adapten continuamente a los nuevos desarrollos y a los requisitos cambiantes de la sociedad. Para ello, los interlocutores sociales desempeñan un papel indispensable en el desarrollo, la validación y el reconocimiento de competencias profesionales y calificaciones a todos los niveles y participan en la promoción de una mejor cooperación en esta área. En esta línea de actuación, el Acuerdo del Gobierno de Navarra del año 2005 sobre Formación Profesional (adoptado a propuesta del Consejo Navarro de Formación Profesional, constituido en el seno del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra) y el nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones, han supuesto un primer y básico peldaño en el que asentar las bases de los correspondientes acuerdos que se alancen con los agentes sociales y económicos.



Este escenario y este diagnóstico compartido no deben ocultar la complejidad del reto al que nos enfrentamos. Hacerle frente exige una puesta en común clara, racional y consensuada entre administración laboral y educativa y los interlocutores sociales para construir un modelo capaz de dar respuestas tanto a las necesidades personales, como a las empresariales y sociales. Todo ello nos ha llevado a acordar en el marco del Diálogo Social en la Comunidad Foral, la puesta en marcha de un Plan Navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional para el Empleo. Ello, sin embargo, no exime al IV Plan de Empleo de su responsabilidad sobre una parte determinante de esta Formación, la llamada expresamente Formación para el Empleo, que surge y debe afianzarse de la puesta en sintonía e integración de las llamadas anteriormente Formación Continua y Formación Ocupacional.

En este marco, es nuestra voluntad y nuestro compromiso establecer medios suficientes para una mejora sustancial en los procesos de formación, facilitando y acercando al conjunto de la población activa las posibilidades de acceder a una cualificación, atendiendo a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

Para ello se avanzará en la puesta en marcha de instrumentos que faciliten el acceso a la cualificación y, a su vez, incorporen nuevas herramientas de calidad. Todo ello con la suficiente flexibilidad y capacidad de adaptación que exigen las necesidades de la población trabajadora y de las empresas. Como instrumento para alcanzar los objetivos propuestos se pondrá en marcha el **Plan Foral de Formación Profesional para el Empleo**, donde se desarrollen las normas derivadas de la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional, buscando sinergias entre la formación reglada y la formación para el empleo.

Para ello, el presente Plan de Empleo establece que los criterios de funcionamiento que derivan de la llamada Formación para el Empleo, cuya gestión es responsabilidad del Servicio Navarro de Empleo, son los siguientes:



### 3.1 GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN INAFRE

La coordinación de todas las actividades formativas del ámbito laboral en un mismo ámbito es un elemento estratégico imprescindible para abordar con coherencia un proceso de implementación de programas que se adecúen a la demanda realmente existente y a las necesidades del sistema productivo navarro. Para garantizar este proceso se refunda, por acuerdo de las partes, la Fundación INAFRE, a la que se dará carácter Tripartito.

En aras a adecuar la formación a las necesidades existentes es imprescindible la articulación de un proceso de acercamiento a la realidad lo suficientemente contrastado. En este sentido la Fundación INAFRE deberá realizar, contando con las colaboraciones que considere pertinente, un análisis continuo de la realidad formativa para el empleo en Navarra: necesidades, prioridades, evaluación, planificando en consecuencia la ejecución de programas adecuados para los diferentes colectivos, territorios y sectores.

La Fundación asume como fines propios, bajo la planificación, coordinación y dirección del Consejo de Gobierno del Servicio Navarro de Empleo, la mejora cualitativa de la Formación para el Empleo en nuestra Comunidad, de forma que se dé cumplimiento a la garantía del acceso a la misma a todos los demandantes y asegurando la existencia de un modelo de formación capaz de dar una respuesta adecuada a los retos que en cada momento se planteen. Para ello deberá diseñar procesos y procedimientos de evaluación de la formación y de la eficacia de la misma

Asimismo garantizará la eficiencia de la formación a través de procedimientos de gestión que compaginen el necesario rigor en el control, el ajuste a la norma, con la flexibilidad y la simplificación de los procesos.

### 3.2 ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LOS TRABAJADORES

La formación para el empleo debe incrustarse en la realidad laboral y empresarial de la Comunidad. Para ello, es necesario que mantenga una permanente interrelación con el sistema productivo. Si bien la presencia y participación de los interlocutores sociales en la cogestión de la misma avanza en esta línea, ello no debe ser óbice para incrementar los esfuerzos en materia de conocimiento de las demandas de formación tanto de trabajadores como de empresas.

Las funciones a desarrollar en materia de formación serán:



- El análisis de las necesidades formativas, acudiendo incluso a la búsqueda de la demanda real. Se articulará, por tanto, una sistemática de análisis de necesidades formativas a través de estudios sobre la cuestión que permitan un ajuste adecuado entre necesidades y ofertas.
- Es también primordial fomentar tanto la sensibilización empresarial en la materia como el uso adecuado de las diferentes oportunidades de financiación de la misma que la norma pone a su disposición, tal cual es el uso adecuado y extensivo del sistema de Bonificación de la Cuota empresarial. Para favorecer este uso, se asesorará a las empresas en la puesta en marcha tanto de planes de Empresa, como de planes agrupados.
- La formación que se imparta, y aún a sabiendas de que los procesos productivos va en ocasiones más rápidos que la capacidad de dar la respuesta adecuada, deberá profundizar en todos aquellos aspectos que el desarrollo de la Ley de Cualificaciones oferta, sobre todo teniendo en cuenta las posibilidades que abre esa ley para transparentar el saber hacer. La formación debe acompañar este proceso a través de la inclusión en la oferta acciones formativas que tomen como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones
- Todo ello debe articularse con la puesta en marcha de procedimientos objetivos de evaluación que permitan a la población activa acceder a la homologación pública de sus conocimientos. Para poder avanzar en esta línea, se impulsarán convocatorias para la obtención de Certificados de Profesionalidad en los órganos que resulten competentes, de acuerdo con la correspondiente normativa de aplicación.
- Se debe trabajar específicamente con aquellos colectivos que se encuentran en situaciones laborales de baja cualificación, o de cualificaciones con alto riesgo de obsolescencia. Por lo tanto es necesaria la elaboración de programas concretos para reciclar a estas personas y facilitar su ubicación laboral en sectores y ocupaciones con mayor valor añadido. Esto exige avanzar tanto en el análisis de necesidades, como en la puesta en marcha de programaciones diseñadas a demanda.
- Junto con lo anterior sigue siendo estratégico, y para ello se seguirán realizando esfuerzos, garantizar el acceso de los directivos a procesos de formación que aseguren su permanente puesta a punto en su papel estratégico dentro de las empresas. No sólo debemos ocuparnos de disponer de un colectivo de trabajadores bien formados, sino que es fundamental que esta formación se extienda por el conjunto de la organización empresarial.
- En paralelo a estas cuestiones, la innovación se convierte en un pilar fundamental de la mejora de los procesos formativos. Así tanto la teleformación, bien a distancia o bien semipresencial, junto con experiencias como el programa Lingua Empresa, deben reforzarse en el transcurso de este Plan. Ello sin duda exigirá un importante esfuerzo, por la flexibilidad que exige la puesta en marcha de experiencias diferentes a las existentes hasta este momento.

### 3.3 FORMACIÓN LIGADA A SECTORES EMERGENTES Y DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

La formación debe ser vista como un elemento estratégico para inducir el cambio de modelo productivo que refuerce el entramado económico de nuestra sociedad. En congruencia con esta visión, es preciso tener presentes en el diseño de esa formación una serie de objetivos:

- Se deberá priorizar procesos de formación y de orientación socio-laboral hacia sectores con mayor cualificación, mayor valor añadido y, por lo tanto, con mejores condiciones laborales.
- En esta dirección es imprescindible contar con el diferente entramado de iniciativas existente en Navarra, habilitando protocolos de colaboración que permitan trabajar coordinadamente, de forma que se aprovechen mejor las posibilidades existentes. Así, coordinadamente con la Dirección General de Empresa del Gobierno de Navarra, se articularán convenios o marcos de colaboración con Empresas, Universidades y Centros Tecnológicos, todo ello participando y aportando ideas y propuestas en materia de formación a las diferentes estrategias que se pongan en marcha, tanto a nivel de Comunidad Foral, como a nivel Comarcal. Los Planes Tecnológicos, el Plan Moderna, la Estrategia Territorial y la Fundación Navarra para la Diversificación, son algunos de los elementos a tener en cuenta para una planificación multiplicadora en su puesta en marcha.

### 3.4 APUESTA POR LA CALIDAD

Una formación de calidad exige que todos los instrumentos intervinientes en el proceso de diseño e impartición sean de la máxima calidad. Para ello, en el transcurso de este Plan se establecerán los procedimientos necesarios para la homologación de centros, programas y docentes, de acuerdo con criterios que garanticen la calidad integral. Sobre estas bases es sobre las que debe descansar una formación que se integre en los procesos de cualificación y garantice la eficacia y la eficiencia de la misma.

### 3.5 DESARROLLO DEL SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y ACREDITACIONES

Mediante el consenso y la participación activa de los diferentes agentes, se potenciarán los mecanismos de acceso a la acreditación de las competencias a través de la creación de la Agencia Navarra de Acreditación. Tal y como se expresa en el Acuerdo de Gobierno de abril de 2005, es conveniente que esta Agencia esté ubicada en el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo y adscrita, en concreto, a la Dirección General de Trabajo.



En el proceso de acreditación, los ámbitos de orientación e información juegan un papel trascendental. Para ello se pondrán los medios necesarios para el correcto funcionamiento y desarrollo de la recientemente creada Red de Información y Orientación. En este mismo sentido, y a la vez que mantienen sus actividades en materia de orientación laboral, los Centros Integrales de Empleo de los Interlocutores sociales pondrán en marcha un Área específica de orientación y formación vinculada a las cualificaciones, colaborando con el SNE en la consecución de un capital humano más formado y cualificado desde la transparencia de esas cualificaciones y su homologación pública, de modo y manera que se convierta en un elemento de mejora de la capacidad competitiva del conjunto de la Comunidad.

Para conseguir un adecuado desarrollo y funcionamiento del sistema, las partes asumen el compromiso de potenciar su publicitación y garantizar el acceso al mismo de todos los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad que puedan estar en condiciones de acceder a una cualificación. De no ser ello posible, se les derivará hacia procesos de aprendizaje que les permitan adquirirlas. Todo ello se basará en la elaboración de itinerarios personalizados en materia de cualificaciones.

### **3.6 REFORZAMIENTO DEL CENTRO NACIONAL DE REFERENCIA EN ENERGÍAS RENOVABLES (CENIFER) Y CONVERSIÓN DEL CENTRO DE ITURRONDO EN UN CENTRO INNOVADOR EN MATERIA DE FORMACIÓN**

En la apuesta por la calidad no pueden quedar exentos los instrumentos de que en este momento tiene a su disposición el SNE. Así se adquiere el compromiso de realizar todas las actividades necesarias y poner los medios adecuados para conseguir situar el Centro de Energías Renovables como Centro de Referencia Nacional en esta materia, en estrecha colaboración con los Centros Integrados del Departamento de Educación. Por otro lado se desarrollaran las inversiones necesarias y se articularan los programas más adecuados para convertir el Centro de Iturrondo en un centro innovador, de prestigio y calidad en la formación para el empleo. Ambos deben ser centros de referencia para el desarrollo de las cualificaciones en Navarra y deben adquirir el protagonismo necesario para convertirse en punta de lanza y en ejemplo de actuación, al igual que los Centros Integrados antes citados.

### **3.7 POTENCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN SECTORIALES**

En aras de facilitar tanto los procesos de reciclaje profesional como la adaptación a otros sectores de aquella población trabajadora ahora ubicada en sectores en riesgo, se pondrán en marcha Planes Sectoriales de Formación que ayuden en cualquiera de los casos a procesos de mejora.

### 3.8 COMPROMISO CON LA TERRITORIALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

Es imprescindible que las potencialidades y las posibilidades que ofrece la formación sean accesibles al conjunto de la ciudadanía. En este sentido, además de lo expresado para el conjunto del Plan en cuanto a la priorización de colectivos determinados, se garantizará su extensión territorial que resulte suficiente en cantidad y de calidad contrastada.



## 4. POTENCIACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA

Ya el III Plan de Empleo recogía como uno de sus objetivos estratégicos la necesidad de fomentar el espíritu de empresa. Si el espíritu de empresa y la capacidad para emprender y acometer nuevos proyectos empresariales son siempre de gran importancia como elementos motores de cualquier economía moderna, es un hecho que en situaciones de crisis como la que atravesamos en este momento, el papel del emprendimiento cobra todavía mayor importancia, como elemento generador de ideas y proyectos empresariales que deben venir a sustituir a los que se ven afectados por esa crisis.

Además de todo ello, el emprendimiento está especialmente relacionado con las microempresas, las pymes y empresas familiares que conforman un elevadísimo porcentaje del entramado empresarial y que generan y sostienen una parte sustancial del empleo en nuestra comunidad.

La escala de valores por las que se rige la sociedad actual -en especial en lo que se refiere a los jóvenes- es especialmente desfavorable para el desarrollo del espíritu emprendedor. La falta de estímulo para asumir riesgos, el escaso reconocimiento de la importancia del papel del empresariado en nuestra sociedad, el miedo y la penalización social del fracaso empresarial, son elementos que desincentivan la aparición de nuevas vocaciones empresariales y, con ello, el desarrollo de nuevos proyectos que generen la riqueza y empleo tan necesarios.

### 4.1 EMPRENDIMIENTO

El espíritu de emprendimiento es sinónimo de innovación, creatividad, dinamismo, esfuerzo, voluntad y capacidad para asumir riesgos. Por ello se hace necesario actuar desde el Plan de Empleo, que puede y debe ser una herramienta eficaz para:

- Fomentar el reconocimiento social del empresario y de la empresa, como motores de la actividad económica generadora de empleo y de riqueza.
- Influir sobre nuestros jóvenes favoreciendo la aparición de inquietud por el emprendimiento y el nacimiento de nuevas vocaciones empresariales.
- Ayudar a los emprendedores a perder el temor al fracaso.
- Contribuir a evitar el castigo social al fracaso empresarial.

- Ayudar en la búsqueda y perfeccionamiento de ideas generadoras de empresa.
- Realizar un acompañamiento de los emprendedores y de sus iniciativas que permita el desarrollo de estas y reduzca las posibilidades de fracaso, tanto en la génesis de las mismas como en su desarrollo posterior y en las previsibles crisis por las que atraviesen hasta consolidarse.
- Reducir las trabas de todo tipo con las que se encuentra el emprendedor.
- Favorecer el desarrollo de la empresa familiar, facilitando también el relevo generacional.
- Crear una red de atención a emprendedores, vinculada a la red de orientación, homologando a las entidades que prestan servicios de esta naturaleza en un registro único.

### 4.2 AUTÓNOMOS

La necesidad de promover el espíritu de empresa, entendido en su dimensión de favorecedor de iniciativas generadoras de actividad económica y de empleo, es igualmente evidente cuando se trata de afrontar el trabajo autónomo y el trabajo asociado, bien sea en cooperativas o en las denominadas empresas de economía social.

Así, frente a la dominancia del trabajo por cuenta ajena, el trabajo autónomo -entendido como aquel en el que la actividad económica o profesional se realiza de forma directa y personal- se ha revelado en los últimos años como una importante fuente generadora de empleo y como germen de muchas de nuestras pymes y microempresas.

Más de 45.000 personas desarrollan su actividad en la Comunidad Foral como autónomos, en un amplio abanico de actividades y sectores. El 79% de ellos son hombres e inician su actividad profesional bajo ese régimen fundamentalmente por una de estas tres razones:

- Tradición familiar.
- Vocación.
- Y/o necesidad de tener un trabajo que no pueden encontrar a través de otros medios.

La presencia de la mujer en este colectivo, además de escasa, se encuentra localizada en profesiones tradicionalmente feminizadas.

El 23% de las empresas que los autónomos navarros crean son unipersonales, mientras que el 61% son micropymes que dan trabajo a entre dos y cinco empleados.



Estudios realizados sobre el sector afirman que prácticamente la mitad del colectivo se reconoce como trabajador y como empresario a la vez, mientras que la otra mitad se siente únicamente trabajador.

Hemos podido comprobar cómo, tras años de un relativo abandono, se ha iniciado un importante movimiento de atención a los trabajadores autónomos desde los poderes públicos. El acceso a prestaciones hasta hace poco vedadas, la aparición de nuevas regulaciones como la del trabajador autónomo económicamente dependiente, la extensión del reconocimiento social hacia esta modalidad de trabajo y el reconocimiento de derechos –facetas estas últimas especialmente ligadas a la promulgación del Estatuto del Trabajo Autónomo- están añadiendo atractivo a esta modalidad de trabajo que, especialmente en una época de crisis como la actual, se revela como una forma a considerar para promover empleo y actividad económica. En esa medida, los firmantes consideran la necesidad de apoyarla desde el nuevo Plan de Empleo.

A tal fin se actuará en los siguientes temas:

- Se divulgará entre los autónomos de la Comunidad Foral el contenido del Estatuto del Trabajo Autónomo, informándoles sobre sus contenidos y previsiones.
- Se fomentará el trabajo autónomo, apoyando el establecimiento de medidas de orientación y formación específicos para el autoempleo.
- Se facilitarán medidas de asesoramiento y acompañamiento del autónomo.
- Se apoyará la constitución del Consejo Navarro del Trabajo Autónomo.
- Se apoyará la divulgación de las medidas de apoyo que, para este colectivo, se plantean desde el Plan Navarra Autónoma desarrollado por el Gobierno de Navarra.
- Se prestará especial atención al sector de comercio minorista, colectivo profesional integrado en su mayor parte por trabajadores autónomos, con el fin de dotarles de la formación adecuada para que hagan frente tanto a los retos que plantea la fuerte competencia en el sector, como para que puedan afrontarse con garantías de éxito los procesos de relevo generacional que garanticen la pervivencia de sus empresas.

### 4.3 ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVAS

El fomento del emprendimiento y del espíritu de empresa tiene influencia, además de sobre el trabajo autónomo, sobre otras formas de desarrollo del trabajo que se revelan igualmente como propicias para la generación de puestos de trabajo: la economía social y el cooperativismo.

La estrategia de Lisboa reconoce a la economía social como uno de los ejes en los que basa su política de empleo. Esta modalidad, junto con la de cooperativas de trabajo asociado, no sólo ha creado un importante número de puestos de trabajo en nuestra comunidad sino que, además, presenta mayor facilidad para mantener el nivel de empleo en épocas de crisis, siendo alguna de sus notas características la estabilidad de los puestos de trabajo que crea, su mayor fortaleza frente a procesos de deslocalización, así como la importante proporción de empleo femenino que genera.

Sin embargo, estas modalidades de economía social y trabajo asociado tienen algunas debilidades cuya corrección es necesaria: la problemática derivada de la falta de espíritu emprendedor, tal y como se definía más arriba, los problemas de sucesión y relevo, las dificultades –comunes a todo tipo de empresas- para su sostenimiento en un entorno globalizado y la afectación que la crisis económica tiene sobre el tejido empresarial.

Por ello desde el Plan de Empleo se debe actuar en las siguientes direcciones:

- Difundir y fomentar la economía social y el trabajo asociado en general, como modelo colectivo de vocación empresarial.
- Incentivar a nuevos emprendedores para que adopten las fórmulas de trabajo asociado y de economía social para la creación de nuevas empresas, apoyando su desarrollo y consolidación.
- Promover e incentivar la incorporación de socios trabajadores en empresas de esta naturaleza, así como la sucesión y el relevo de las personas que actualmente trabajan en ellas.
- Mejorar su competitividad a través del desarrollo de su capital humano formando tanto a sus trabajadores como a los futuros directivos, capacitando a los líderes de los proyectos empresariales.
- Favorecer el nacimiento y desarrollo de nuevos proyectos empresariales de diversificación bajo estas modalidades de trabajo.
- Favorecer el asociacionismo entre empresas de esta naturaleza.
- Facilitar el asesoramiento y apoyo para la creación de nuevas empresas.



### 4.4 LA DIVERSIFICACIÓN EMPRESARIAL

La inquietud del empresariado, los sindicatos y de los partidos políticos navarros sobre la necesidad de iniciar una reflexión y análisis en profundidad sobre el modelo empresarial y económico de nuestra Comunidad, se ha plasmado en dos proyectos nacidos en el ámbito de la iniciativa privada uno de ellos, mientras que el otro tiene su génesis en el ámbito público: la Fundación Navarra para la Diversificación Empresarial y el Plan Moderna.

Ambas iniciativas persiguen un mismo fin: definir y fomentar un nuevo modelo de desarrollo empresarial y económico que -basado en las fortalezas que presenta el modelo actualmente en vigor, con una fuerte presencia de la industria- permita, por una parte, la progresiva adaptación de las empresas ahora instaladas en Navarra a los vertiginosos cambios que demanda un mercado cada vez más exigente y en permanente evolución, y que, por otra parte, contribuyan a la búsqueda de manera cooperativa de nuevos sectores estratégicos de actividad empresarial, facilitando la puesta en marcha de iniciativas de futuro, a través de la selección e impulso de aquellos nuevos proyectos que mejor se adapten a la realidad social, formativa y empresarial de la Comunidad Foral.

Ambas iniciativas están fundamentadas en un modelo fuertemente participativo y dinámico. En razón de todo ello, resulta obligada la coordinación de esfuerzos y recursos de ambas, ya que no solo persiguen el mismo fin, sino que están basadas en la aportación de la mayor parte de los agentes políticos, económicos y sociales, públicos y privados de Navarra.

El IV Plan de Empleo deberá estar especialmente atento a cuantas ideas y propuestas nazcan de las dos iniciativas, actuando para favorecer el pleno desarrollo y la puesta en marcha de conclusiones y requerimientos obtenidos de ambas, y de un modo especial en los siguientes aspectos:

- Fomentando el desarrollo de un tejido empresarial endógeno en sectores de futuro.
- Promoviendo la formación y cualificación de directivos, técnicos y trabajadores navarros en materias necesarias para facilitar el cambio de orientación empresarial hacia nuevos sectores y actividades.
- Potenciando el tejido empresarial existente, proporcionándole las herramientas necesarias para hacer frente en las mejores condiciones a las exigencias de los mercados y favoreciendo su competitividad.
- Captando y promoviendo nuevas iniciativas empresariales en universidades, escuelas profesionales, centros tecnológicos y colegios profesionales.
  - Apoyando la prestación de asesoramiento técnico individualizado y personalizado para la creación de nuevas empresas, apoyando el desarrollo del Plan de Empresa.

## 5. UN MERCADO LABORAL COHESIONADO

La cohesión social, entendida como aspiración a construir una sociedad más justa y armónica en la que no existan desigualdades sociales flagrantes y en las que las personas tengan iguales oportunidades de desarrollo con independencia de su edad, sexo, lugar de procedencia o facultades físicas o intelectuales, constituye un objetivo prioritario del Gobierno de Navarra y de los agentes económicos y sociales de la Comunidad Foral.

En el ámbito socioeconómico y laboral la cohesión social es, junto a la consecución del pleno empleo y la mejora de la calidad del empleo y la productividad del trabajo, uno de los tres objetivos básicos de la Estrategia Europea para el Empleo, que las instituciones y organismos firmantes del presente IV Plan de Empleo compartimos plenamente.

El empleo es un factor imprescindible para favorecer la inclusión social, ya que favorece el sentido de pertenencia, reduciendo al máximo los riesgos de exclusión y conflictividad social, y para sentar las bases de una sociedad cohesionada. El acceso a un trabajo de calidad es el elemento más importante para la integración social de las personas.

Además de su vertiente económica como medio de vida, el empleo tiene otra dimensión tanto o más importante, como es su componente social y de realización personal. Por ello, para avanzar hacia una sociedad más cohesionada, más justa, con una relación más armónica entre las personas y los grupos sociales que la componen, es necesario incidir en la necesidad de garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad, como un derecho fundamental de todas aquellas personas con capacidad para trabajar, eliminando cualquier discriminación que pudiera producirse por razón de edad, género, distinta capacidad, lugar de procedencia, etc.

Desde el punto de vista contrario, para las personas que sufren su exclusión del mercado de trabajo, la carencia de un empleo -además de las dramáticas consecuencias derivadas de la falta de ingresos económicos- implica la imposibilidad de desarrollar cualquier proyecto de vida, así como la negación de su papel productivo en la sociedad, provocando también su exclusión social.



Por tanto, en el camino de la consecución de una sociedad cohesionada, el logro de un mercado laboral abierto por igual a todas las personas, es un paso prioritario e imprescindible. Un mercado laboral al que los jóvenes puedan acceder de acuerdo a su capacitación formativa, logrando de esta forma la autonomía personal necesaria para desarrollar su proyecto profesional y de vida. Un mercado de trabajo caracterizado por la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres; en el que las personas inmigrantes tengan los mismos derechos, obligaciones y posibilidades que el resto de los trabajadores; donde las personas con algún tipo de discapacidad puedan realizar un trabajo adecuado a sus facultades físicas o intelectuales y en el que las personas mayores de 45 años puedan iniciar, continuar o reanudar su actividad laboral y acceder, en el momento de su jubilación, al disfrute sin merma de los derechos adquiridos a lo largo de toda su vida activa.

### 5.1 JÓVENES

La necesidad de impulsar el efecto integrador de un trabajo de calidad, adquiere una especial importancia en el caso de los jóvenes, si tenemos en cuenta algo tan evidente como que la juventud representa el futuro de la sociedad.

Sin un colectivo joven socialmente integrado, desempeñando su papel en el tejido productivo, ejerciendo sus obligaciones y derechos, no será posible avanzar hacia el futuro de desarrollo que necesita nuestra Comunidad.

La independencia económica de una persona representa un requisito previo para poder ejercer la libertad y la participación en la sociedad. Y esa independencia sólo la proporciona un trabajo estable y de calidad.

El paro es percibido por los jóvenes como un grave problema que dificulta su desarrollo personal y profesional e impide de hecho su plena integración social.

Las políticas de empleo específicas para los jóvenes son necesarias para evitar el riesgo de dualización del mercado laboral y para garantizar el desarrollo armónico de nuestra Comunidad.

Las dificultades que encuentran las personas jóvenes para acceder a su primer empleo, la desinformación que poseen sobre las posibilidades de formación y las alternativas profesionales, causan unas importantes sensaciones de inseguridad y desorientación con respecto a su futuro.

La juventud se enfrenta a las numerosas y variables exigencias del mercado laboral, lo que les obliga a realizar grandes y permanentes esfuerzos de adaptación, con evidente riesgo de caer en el desánimo.

Por todo ello, es necesario ayudar a los jóvenes a desenvolverse en la actual situación laboral, inestable y constantemente variable, evitando la frustración que pueden sufrir ante las dificultades de acceso a un trabajo acorde con sus expectativas, sus capacidades y su cualificación profesional.

No todos los jóvenes tienen las mismas dificultades para acceder a un trabajo. El género, el nivel educativo, la extracción social, etc. inciden en las oportunidades tanto de encontrar un trabajo como de mantenerlo. Por ello, es necesario que la orientación, la tutorización y el acompañamiento a este colectivo en la búsqueda de empleo se realice de forma personalizada, elaborando itinerarios individualizados de inserción laboral.

El tránsito de la educación a la formación de carácter técnico o profesional y las primeras experiencias en el mundo laboral son esenciales para el futuro personal y profesional de los jóvenes.

En nuestra sociedad, al mismo tiempo que existe un considerable desempleo juvenil, se producen también algunas situaciones de escasez de mano de obra para determinadas profesiones. Se hace necesaria, por tanto, una mayor sintonía entre la oferta formativa y la demanda laboral. Se debe establecer una mayor relación entre el ámbito formativo y el laboral, para facilitar la información y, en definitiva, el acceso al empleo.

De todo lo anterior se deriva que la inserción laboral de la juventud es un objetivo esencial para los firmantes del IV Plan de Empleo de Navarra. Para avanzar hacia su consecución, se propone actuar con arreglo a las siguientes medidas:

- Desarrollo del Programa de Orientación Sociolaboral del Gobierno de Navarra e incorporación e integración del mismo a la Red de Información y Orientación del Servicio Navarro de Empleo.
- Realización de programas de orientación sociolaboral dirigidos a jóvenes estudiantes en los propios centros educativos.
- Control y seguimiento de las becas y contratos en prácticas en empresas.
- Tutorización y acompañamiento personalizado en el primer empleo.
- Reorientación profesional a los demandantes de empleo menores de 30 años con más de 6 meses en paro, baja cualificación o formación no ajustada a la requerida por el mercado laboral.
- Incentivar la continuidad de la formación y el acceso a la cualificación.
- Realización de planes de formación sectoriales con prácticas en empresas.

- Fomento de los contratos de relevo realizados con menores de 30 años.
- Favorecer la transición al mundo del trabajo mediante fórmulas de cooperación entre los centros de formación y las empresas.
- Fomentar intercambios y encuentros entre formadores y mundo empresarial, con la cooperación de los agentes sociales.
- Incentivar económicamente a las empresas por la contratación a tiempo parcial de jóvenes entre 18 y 25 años que deseen voluntariamente compaginar sus actividades educativas y formativas con un trabajo remunerado.
- Diseño de un Protocolo para orientar la transición al mundo laboral de jóvenes procedentes del fracaso escolar.

### 5.2 IGUALDAD DE GÉNERO

La Constitución Española, en su artículo 14, consagra el principio de igualdad cuando afirma que *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En el aspecto específico del género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Naciones Unidas en 1979, define en su artículo primero la discriminación contra la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

En el mismo sentido, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995, adoptó una plataforma de acción encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada.

También las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) tienen como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros.

La discriminación contra la mujer viola, por tanto, los principios constitucionales sobre los que se asienta nuestro Estado social y democrático de derecho, así como las normas internacionales sobre igualdad entre sexos, atentando contra la igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana. Además, impide la participación de la mujer -en las mismas condiciones que el hombre- en la vida política, social, económica y cultural, lo que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad.

La máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todos los campos es indispensable para el desarrollo pleno y completo de cualquier sociedad, representando las cotas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres un importante indicador del grado de desarrollo de una sociedad.

Los cambios en los modelos de la vida social y familiar, acompañados por la internacionalización de la economía y el desarrollo de las nuevas tecnologías, se han traducido en una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El acceso a un trabajo remunerado, es decir la independencia económica, es para las mujeres la única garantía de autonomía y realización personal. Del mismo modo, el aumento de la tasa de actividad femenina conlleva un incremento de la productividad y un mayor aprovechamiento del capital humano, la formación y la capacitación de las mujeres.

Este Plan de Empleo considera fundamental plasmar su compromiso con la igualdad mediante el establecimiento de medidas que fomenten la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo en todos los ámbitos, con la finalidad de evitar la segregación laboral y las diferencias retributivas, erradicar todas las formas de acoso sexual o por razones de género en el trabajo, proteger la maternidad, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, eliminar el uso sexista del lenguaje y fomentar la desaparición de los llamados “techos de cristal”.

En concreto, el Plan de Empleo se propone contribuir a la igualdad efectiva mediante las siguientes medidas:

- Fomento, desarrollo y aplicación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Análisis y seguimiento permanentes de la ocupación femenina.
- La prestación de apoyo especial para el acceso al empleo de las víctimas de la violencia contra las mujeres.
- Infraestructuras para dar cobertura a la atención a dependientes.



- Programas de igualdad empresariales y sindicales, orientados a facilitar información, asesoramiento y sensibilización.
- Impulso de la suscripción de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva. En este sentido, se fomentarán medidas que acaben con la segregación por razón de sexo, tanto en categorías laborales como en sectores de producción; se eliminarán las diferencias salariales en razón de género; se promoverá el establecimiento de fórmulas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la elaboración Planes de Igualdad en el seno de las empresas no obligadas a ello por la norma.
- Fomento de la formación, contratación y promoción laboral de la mujer. Para ello se incentivará el acceso de las mujeres a la formación para el empleo; se priorizará su participación en cursos de formación sobre actividades con subrepresentación femenina, y se atenderán preferentemente las necesidades formativas de colectivos especiales, tales como mayores de 35 años con responsabilidades familiares no compartidas o trabajadoras que se reincorporan a la actividad laboral tras periodos de dedicación al cuidado de personas dependientes.

### 5.3 PERSONAS INMIGRANTES. TEMPOREROS

Las migraciones constituyen un fenómeno social complejo por sus causas y sus consecuencias, por sus orígenes y sus destinos, y por los desafíos que plantean tanto a las sociedades de donde proceden los inmigrantes como a aquellas donde se asientan. Las sociedades contemporáneas son sociedades mixtas y plurales, que se han ido formando con la sedimentación de sucesivas corrientes migratorias sobre un territorio determinado. Las migraciones contribuyen así a formar y transformar las sociedades de destino, a la vez que dejan una profunda huella en las sociedades de origen.

Desde hace dos décadas, España y Navarra han pasado a ser territorios receptores de inmigración. Con la aceleración de los flujos migratorios que se ha registrado durante los últimos cinco años, la proporción de extranjeros que reside en nuestro país se ha situado en los niveles altos de la Unión Europea.

La presencia de estas personas inmigrantes está transformando ya nuestra sociedad desde las perspectivas demográfica, económica, cultural y política. Sus aportaciones han dado lugar a nuevas oportunidades tanto para ellos como para el conjunto de la sociedad. Sirva de ejemplo su contribución al importante crecimiento económico registrado en los últimos años, amortiguando los desequilibrios de la estructura demográfica y generando una diversidad cultural tan enriquecedora para una sociedad plural como la nuestra.

La consolidación de este proceso migratorio desvela también las razones por las que España y nuestra Comunidad se han convertido en lugares receptores de inmigración. Ciudadanos y ciudadanas inmigrantes han venido a establecerse entre y con nosotros, fundamentalmente, porque aquí han encontrado oportunidades para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y porque nuestro mercado de trabajo ha emitido señales de que se necesitaban trabajadores en distintas actividades productivas. La reagrupación familiar ha venido a completar el ciclo migratorio, consolidando núcleos familiares y estabilizando, de este modo, el proceso.

Se trata pues, de un fenómeno con diversas facetas y dimensiones, en el que intervienen multiplicidad de agentes y factores. Solo sobre la base de un plan, una estrategia y unos objetivos previamente consensuados, se podrá extraer todo el potencial de las múltiples acciones que se vienen desarrollando y, en definitiva, avanzar en el logro de una sociedad más integrada, más inclusiva y más cohesionada.

En el documento denominado “Principios básicos comunes para las políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea” (2004), aprobado por el Consejo de la Unión Europea y los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros el 19 de noviembre de 2004, se define la integración como *“un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros”*, para continuar afirmando que *“la integración implica el respeto de los valores básicos de la Unión Europea.”* Esta formulación encierra tres ideas clave: en primer lugar, que la integración -más que un estado de cosas en un momento determinado- es un proceso social dinámico, prolongado en el tiempo, que debe ser continuamente reproducido y renovado; en segundo lugar, que la integración requiere un esfuerzo mutuo o bidireccional de adaptación a la nueva realidad, tanto por parte de la población inmigrada, como de la sociedad receptora; y en tercer lugar, que el marco dentro del cual ha de producirse este esfuerzo mutuo está delimitado por los valores básicos de la Unión Europea.

El empleo constituye uno de los aspectos claves para la integración social de la población inmigrante. Así, por un lado el trabajo es un medio imprescindible para alcanzar una mejora de las condiciones de vida y el objetivo inicial del flujo migratorio que recibimos. Por otro, la normativa de extranjería vincula empleo y permanencia regular en España.

El objetivo fundamental en esta materia de este IV Plan de Empleo es, en consecuencia, lograr una integración laboral de calidad de la población inmigrante, como primer paso para su integración social. Para ello plantea dos cuestiones complementarias y necesarias, como son:

- La formación para inmigrantes, como uno de los factores que contribuyen a crear oportunidades para estos trabajadores, pero también para afrontar las diferencias y lograr el objetivo de la igualdad de trato y de oportunidades.



- Y el establecimiento de políticas de acogida, que comprenden todas aquellas medidas de apoyo encaminadas a facilitar la autonomía personal y el acceso en iguales condiciones a los recursos y derechos sociales, aproximando así la realidad de los inmigrantes a las de cualquier otro ciudadano, introduciéndolos en el circuito normalizado de servicios y programas dirigidos al conjunto de la población e incorporándolos a las políticas generales.

En este capítulo, las medidas que contempla el Plan de Empleo son las siguientes:

- Realización de un estudio global de la situación de la población inmigrante en Navarra, que se actualizará anualmente.
- La apuesta por una inmigración regulada utilizando los mecanismos legales previstos, tales como la contratación en origen, el establecimiento de contingentes, la definición del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, etc.....
- La realización de programas de inserción socio-laboral.
- El fomento de la inscripción de los trabajadores inmigrantes en desempleo en el Servicio Navarro de Empleo.
- El diseño de itinerarios prelaborales y de una formación ocupacional específica.
- Facilitar el acceso de este colectivo a programas de formación con compromiso de empleo.
- La articulación de modelos mixtos de formación /empleo para jóvenes reagrupados en busca de su primer empleo.
- La realización de campañas específicas de información y sensibilización sobre riesgos laborales, como grupo especial de riesgo.
- La creación de una red de mediadores laborales para este colectivo.

Existe además un colectivo específico de trabajadores vinculado a las campañas agrícolas, que conocemos con el nombre genérico de temporeros y que tienen una problemática específica que requiere, igualmente, una atención singular que se ha venido desarrollando a través del Programa de Empleo Agrícola, para el cual planteamos las siguientes medidas:

- Recogida de necesidades de empleo agrario y creación de una bolsa de trabajo para atender las campañas agrícolas.
- Planificación del trabajo temporero en la comisión de seguimiento.

- Formación específica para temporeros.
- Propuesta al Gobierno de España para la regulación de las condiciones laborales.
- Establecimiento de un sistema de información a agricultores y trabajadores sobre la normativa laboral.
- Eliminación de la intermediación fraudulenta.
- Generación de ciclos de empleo agrario y agroalimentario, de forma que se posibilite enlazar las diferentes campañas.

### 5.4 PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PROFUNDIZAR EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

La Constitución Española, en su Artículo 49, establece que *“los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”*.

El Parlamento Europeo, en resolución de mayo de 2005, *“insta a la Comisión a que complemente la Agenda Social para 2006-2010 con una directiva por la que se prohíba la discriminación contra las personas con discapacidad”*.

Toda persona que esté en disposición de desempeñar un trabajo debe tener la posibilidad de acceder, en un plano de total igualdad y libre de toda discriminación, a un empleo adecuado y de calidad. No sólo para asegurar su subsistencia, sino por el primordial factor de integración social que representa el empleo.

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo que soporta unas dificultades especiales para su incorporación al empleo. Esta situación exige una implicación especial de las Administraciones y de la sociedad en general. Los poderes públicos tienen la obligación de crear y financiar las medidas e instrumentos necesarios para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo en condiciones de igualdad.

La Ley de Integración de los Minusválidos, en su Artículo 41.1, determina que *“los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo ...”*



## IV Plan de empleo de Navarra

La misma Ley, en su Artículo 42. 1, define los Centros Especiales de Empleo como *“aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”*.

Los Centros Especiales de Empleo citados en la Ley son una importante herramienta de empleo protegido, de creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y su mantenimiento y mejora continuos deben ser apoyados desde este Plan de Empleo, profundizando en su calidad, eficacia y desarrollo.

Pero no hay que olvidar que el empleo protegido se convierte en muchas ocasiones en una frontera infranqueable para las personas con discapacidad. Por ello resulta necesario potenciar la capacidad integradora de los propios centros especiales de empleo y buscar nuevas vías de orientación e intermediación para garantizar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.

Conseguir la integración plena en la sociedad de las personas con discapacidad, facilitándole a cada una de ellas un trabajo adecuado a su preparación, sus capacidades y potencialidades, actuando de forma positiva y evitando su exclusión y su marginación, es un objetivo irrenunciable para una Comunidad desarrollada.

En consecuencia, el IV Plan de Empleo de Navarra plantea la aplicación de las medidas siguientes para avanzar hacia dicho objetivo:

- Establecimiento de un mayor nivel de coordinación entre los ámbitos de la administración implicados en la atención a las personas con discapacidad en el vector laboral: Agencia Navarra para la Dependencia (Capacitación prelaboral y Valoración), Servicio Navarro de Empleo (empleo protegido e inserción en el empleo ordinario) y Función Pública (fomento de la inserción laboral de personas con discapacidad en puestos de la Administración).
- Revisión y, en su caso, modificación del actual sistema de ayudas a la creación y mantenimiento del empleo de personas con discapacidad graduando el apoyo en mayor o menor medida en función del grado de discapacidad, y teniendo en cuenta la normativa estatal de aplicación sobre la materia.
- Desarrollo de un Plan de empleabilidad para las personas con discapacidad y creación de nuevos servicios específicos de valoración, orientación y mediación para el acceso al empleo ordinario y/o protegido.

- Realización de campañas de información y de inspección a las empresas sobre las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad. Y apertura de nuevas fórmulas para la aplicación de la cuota de reserva en el ámbito de las PYMES, mediante la creación de incentivos similares.
- Explorar nuevas vías para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva establecida para las Administraciones. (Ofertas de empleo adaptadas para los turnos de reserva, mejora y/o acumulación de las plazas de reserva....)
- Financiar la eliminación de barreras de acceso en los centros de trabajo.
- Realizar un estudio sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo y prestarles asesoramiento para apoyarles en un triple sentido:
  - Por una parte, a través de la actualización y mejora de su propia capacidad de gestión empresarial
  - Apoyando su capacidad innovadora para la creación y definición de productos y/o servicios propios
  - Mejorando su competitividad para que aumenten su capacidad de subcontratación.
- Asegurar que en los presupuestos del Servicio Navarro de Empleo figure la dotación presupuestaria que refleje la realidad del coste de los acuerdos suscritos con todos ellos, de forma que se contribuya a su viabilidad, adecuando las ayudas a la realidad de cada Centro según el grado y tipo de discapacidad de sus trabajadores, estimulando las iniciativas que proporcionen en los CEE un mayor nivel de adaptación, capacitación laboral y orientación para el acceso al empleo ordinario.
- Promover a través de la negociación colectiva unas condiciones laborales homogéneas y homologadas para sus trabajadores.
- Diseñar y ejecutar Programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad severa.
- Prestar apoyo al autoempleo de personas discapacitadas mediante programas específicos.
- Efectuar un seguimiento pormenorizado e individualizado de la trayectoria en el empleo de las personas con discapacidad, mediante una valoración inicial de sus posibilidades laborales y de inserción y una posterior orientación para la promoción en el empleo.



### 5.5 EMPLEABILIDAD DE MAYORES DE 45 AÑOS

Los trabajadores mayores de 45 años se configuran como un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mundo laboral tanto por la edad, como por su posible desfase con respecto a las exigencias que plantea el mercado laboral. En la mayoría de los casos, este colectivo presenta tasas de actividad y de ocupación menores a la media del resto de las poblaciones. En la actualidad, cumplir 45 o más años trae consigo una barrera que determina la inclusión o exclusión de las personas activas a la hora de acceder a un puesto de trabajo, el mantenimiento del mismo o las expectativas de promoción dentro de un empleo.

Hasta tal punto las dificultades laborales de este colectivo se han convertido en estructurales y generalizadas, que en determinados ámbitos de la investigación social, en las dos últimas décadas, se ha conformado como una nueva categoría laboral, la de “trabajadores mayores”, definida al igual que en el caso de los jóvenes, en términos de etapa de transición.

El contexto en el que surge esta nueva categoría es, por una parte, la crisis de empleo de los años ochenta, la reconversión industrial, el proceso de reestructuración productiva y los cambios en los modelos de gestión de la mano de obra que se vienen produciendo desde finales de los setenta; y por otra, la “lucha generacional” que se produce en el mercado de trabajo, derivada de la presión de las generaciones más jóvenes en proceso de incorporación.

En todo caso, no es posible definir a un colectivo únicamente por el criterio de edad. Hay que tener en cuenta las condiciones sociales y económicas del mercado en el que estos trabajadores se encuentran, que varían notablemente y que dan lugar a diferentes modalidades de trabajo: desde trabajadores estables y con una gran antigüedad hasta parados de larga duración, pasando por múltiples situaciones intermedias.

Sin embargo, sí se puede afirmar que los trabajadores mayores de 45 años tienen mayores probabilidades de salir de la actividad, permanecer sin empleo un tiempo más largo, no recibir cursos de formación, tener un nivel inferior de instrucción y tropezar con más obstáculos y prejuicios a la hora de acceder a un empleo, encontrar mayores dificultades a la hora de promocionarse y reciclarse en sus puestos de trabajo. Además, presentan una mayor necesidad de adecuación al cambio tecnológico, y una difícil y creciente competencia con los jóvenes de mayor cualificación.

Por lo tanto, este colectivo necesita la adopción de medidas que contemplen tanto los problemas generales a los que se enfrenta, como los problemas específicos que se originan en virtud de la diferente posición de estos trabajadores dentro del mercado laboral.



Teniendo en cuenta todo ello, el Plan de Empleo recoge las siguientes medidas:

- Un programa de actuaciones específicas para el conjunto del colectivo.
- Una atención personalizada, con carácter inmediato a la incorporación de este trabajador al desempleo.
- Una formación específica que evite el analfabetismo digital de las personas desempleadas de más edad.
- La creación de itinerarios profesional individualizados.
- Formación específica dirigida a la actualización de conocimientos profesionales y al reciclaje.
- Acciones de formación /empleo y formación con compromiso de empleo.
- Campañas de concienciación e información sobre la importancia social de emplear a personas mayores de 45 años y de las ventajas de su contratación.
- Establecimiento de ayudas a la contratación de personas de este colectivo, compatibles con las ya existentes.
- Apoyo al desarrollo de planes de gestión de la edad en las empresas.
- Orientación profesional y campañas de sensibilización para mayores de 55 años, encaminadas a reducir el abandono prematuro del mercado laboral.

### 5.6 MODELOS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO. FORMACIÓN DUAL

Uno de los objetivos prioritarios de este Plan de Empleo es lograr un mercado laboral lo más cohesionado posible. Tal y como se recoge en el punto 1, los procesos de intervención deberán ser integrales, específicos y flexibles, en el caso de determinados colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo.

La elaboración de itinerarios individualizados, la tutorización y acompañamiento en todas las fases del proceso y la integración de orientación, formación, prospección, intermediación e inserción laboral son fórmulas propuestas a lo largo de este Plan.

Los modelos mixtos de formación y empleo son instrumentos integrales en la búsqueda de empleo, dado que combinan la formación teórica que se requiere en las diversas actividades profesionales, con una formación práctica remunerada, que acerca a los alumnos a la vida laboral en las empresas.



## IV Plan de empleo de Navarra

Estas dos formaciones complementarias, teórica y práctica, realizadas de una manera simultánea, mejoran los índices de integración para estos colectivos con especiales dificultades en el mercado laboral.

En concreto, las medidas de actuación son las siguientes:

- Acuerdo con el Departamento de Educación para llevar a cabo estos programas.
- Realización de acciones adaptadas a los colectivos citados en este apartado, con talleres de empleo, escuelas taller, talleres de corta duración para reorientar a los desempleados, etc.
- Diseño y desarrollo de programas experimentales de formación en determinados sectores emergentes, que contemplen la alternancia entre formación y trabajo.

### 5.7 OTRAS AYUDAS

Con lo anterior se mantendrá y reforzarán otras ayudas existentes entre las políticas activas:

- Programas para la reinserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión
- Ayudas para jubilaciones anticipadas y capitalización del desempleo.
- Ayudas para la contratación de titulados en prácticas.
- Ayudas para contrataciones de entidades públicas, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- Ayudas para estudios de desarrollo regional.
- Ayudas a la contratación de Agentes de Desarrollo Local.



## 6. UN PLAN DE EMPLEO INSERTO EN LA SOCIEDAD

Un Plan de Empleo no puede ser un instrumento acotado exclusivamente en el entorno laboral sino que, indefectiblemente, se halla ligado a un entorno geográfico y social. Por ello este Plan tiende a incardinarse con las realidades en que se desenvuelve.

Los escenarios de movilidad ligados a la estructura de comunicaciones de las nuevas poblaciones, que fundamentan su atractivo en la separación entre los espacios de trabajo y los de convivencia, la igualdad de oportunidades entre todos los habitantes (independientemente de su género) y el papel de negociación colectiva que -desde su autonomía- debe ser tenida en cuenta, son escenarios no directamente vinculados al empleo, pero que juegan un papel esencial en la construcción de espacios sociales que no pueden ser obviados.

Por ello este Plan de Empleo introduce algunos parámetros en los temas mencionados que no sólo son de acompañamiento, sino que se visualizan como estratégicos para un modelo productivo que introduzca la armonía social en sus objetivos fundamentales. Este Plan de Empleo también quiere aportar valor añadido en una nueva cadena de valores.

### 6.1 PLAN DE MOVILIDAD A LOS CENTROS DE TRABAJO

Abordar la gestión de la movilidad de las personas y mercancías desde la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático es una tarea de todos que afecta de plano al ámbito laboral. Se hace necesario solucionar los problemas graves de accesibilidad al centro de trabajo. Cabe recordar las altas tasas de siniestralidad laboral in itinere. Según la Dirección General de Tráfico, de los 1.286 accidentes mortales de trabajo, 500 fueron accidentes de tráfico. De los que fueron mortales, el 31% se deben al transporte profesional y el resto, un 69%, al no profesional.

Los desplazamientos para acudir o volver al/del trabajo suponen alrededor del 50% del total de los viajes que se realizan en el ámbito urbano. Este fenómeno incide muy negativamente en las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. Supone un elevado coste económico para los usuarios, aumento del estrés, pérdida de tiempo que en algunos casos se ve incrementado por los atascos y una elevada siniestralidad que produce importantes costes individuales y económicos.

El actual modelo de movilidad supone un incremento de las emisiones de CO2 y de otros gases contaminantes altamente perjudiciales para la salud.



Por ello, es preciso contemplar planes de movilidad a polígonos industriales y grandes áreas de actividad económica involucrando a todos los agentes para tratar de optimizar las acciones.

En dicho Planes, el fomento del transporte público y colectivo a los centros de trabajo debe constituir una prioridad, así como la racionalización de rutas y horarios para favorecer la intercambiabilidad entre las diferentes modalidades de transporte colectivo. Por otra parte, se estudiarán medidas de apoyo a la implantación de planes de movilidad consensuados.

Se estima conveniente la creación de una comisión específica para analizar las necesidades en materia de movilidad laboral y elevar, sobre esta base, propuestas concretas al Gobierno de Navarra de cara a sus intervenciones en esta materia.

### 6.2 CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL.

Conciliar la vida personal y laboral sigue constituyendo en la actualidad un reto pendiente de resolver en nuestra sociedad. La conciliación supone conformar o armonizar dos realidades en conflicto e interdependientes, para alcanzar la mayor calidad de vida laboral, personal y familiar.

El reparto preferencial de roles establecidos en función del sexo sigue existiendo -aunque afortunadamente cada vez menos- en nuestra sociedad y presupone que las tareas relacionadas con el trabajo doméstico y la atención de las responsabilidades familiares corresponden a la mujer, mientras que la función productiva objeto de remuneración son competencia del hombre.

El mantenimiento de estos estereotipos se traduce por un lado en una situación de discriminación de la mujer en relación al mundo del trabajo, reflejada en una mayor tasa de desempleo, desiguales oportunidades de acceso al empleo y a la formación, mayores obstáculos para la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad, segregación profesional, mayor precariedad en el empleo, expulsión del mercado de trabajo por motivos relacionados con la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares, percepción de retribuciones inferiores por trabajo de igual valor y realización de dobles jornadas de trabajo (doméstico y laboral). Y por otro lado, el reparto sexista de roles supone para los hombres una menor participación en la vida y en las responsabilidades familiares.

Conciliar la vida familiar y profesional, se percibe cada día menos como un problema de las mujeres, aun siendo ellas quienes padecen en mayor medida las consecuencias del mismo, que como un conflicto de carácter social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

Hacer compatibles las responsabilidades profesionales y familiares e incentivar el reparto equitativo de éstas últimas entre hombres y mujeres es un objetivo perseguido desde hace tiempo por los organismos internacionales y por la Unión Europea.

Es necesario revisar el concepto de conciliación, equiparando obligaciones y derechos entre hombres y mujeres, poniendo especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes. La asunción por parte de las mujeres de estos derechos en solitario entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo, y también con un mayor disfrute del tiempo de ocio, con el derecho a la formación continua, al desarrollo personal y profesional, a las diferentes formas de participación social y política, etc.

Los avances legislativos, la negociación colectiva y las prácticas derivadas de acuerdos entre los interlocutores sociales han ido dirigidos en buena parte a la protección de la maternidad y a garantizar algunas condiciones de trabajo que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Son diversos los estudios que concluyen que la adopción y puesta en práctica de políticas de conciliación en las empresas genera una mayor competitividad, diferenciación, mayor calidad de vida para los empleados, más productividad y mayor rendimiento. Además, las empresas que “concilian” ven reducido su porcentaje de absentismo laboral.

Las políticas cuyo objetivo sea la conciliación pueden tener diversos enfoques: políticas de familia, de empleo, organizativas, educativas, de solidaridad generacional y de género, pero todas ellas deben enfocarse bajo un mismo principio: se trata de un reto colectivo, que nos corresponde afrontar conjuntamente.

Las líneas básicas de actuación de este IV Plan de Empleo en esta materia son las siguientes:

- Difundir las experiencias de buenas prácticas de las empresas.
- Incentivar la elaboración de planes de flexibilización del tiempo y los métodos de trabajo.
- Incrementar la extensión de los servicios de escuelas infantiles.
- Fomentar la implantación de nuevas formas de organización del trabajo en la negociación colectiva.
- Potenciar fórmulas pactadas de reparto del trabajo.



### 6.3 FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva desempeña un papel social y económico fundamental, al llevar el diálogo y la concertación sociales al terreno concreto de cada ámbito de negociación, ya sea sectorial o de empresa.

Entre los principales objetivos de la negociación colectiva se encuentran los ya citados en el presente Plan: el crecimiento del empleo y la mejora de la calidad del mismo y de la productividad, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la inclusión laboral de colectivos desfavorecidos.

Los Convenios Colectivos son un elemento clave para la consecución de estos objetivos mediante la inclusión de cláusulas de igualdad, regulación de las condiciones salariales, organización del trabajo, potenciación de la estabilidad en el empleo, regulación de las cualificaciones profesionales, prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, protección medioambiental, inclusión de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, conciliación de la vida personal y laboral, etc.

Los firmantes del IV Plan de Empleo de Navarra adquieren el compromiso de impulsar y fortalecer la concertación social facilitando la negociación bipartita entre empresarios y trabajadores, coadyuvando el Gobierno de Navarra desde el marco de sus competencias, y desde el absoluto respeto a la libertad de las partes, a la consecución de tal compromiso.

Así mismo, se fomentarán todas aquellas medidas que, con las aportaciones de los firmantes del presente acuerdo, hagan posible extender la negociación colectiva a aquellos sectores que todavía no cuentan con la cobertura de un Convenio, desde la firme convicción de que una más amplia regulación de las relaciones laborales en todos los ámbitos, que sea aplicable al mayor número posible de empresas y trabajadores en nuestra Comunidad, redundará en beneficio de los fines de mejora de la situación económica, social y laboral que este Acuerdo persigue.

Los firmantes de este IV Plan de Empleo acuerdan la creación de una Comisión Paritaria que estudie y analice, la conveniencia, viabilidad y el interés que para ellas representa la posibilidad de establecer un Observatorio Permanente de Negociación Colectiva, así como posibles contenidos y el marco en el que un instrumento de esta naturaleza podría desarrollar su actividad.

### 6.4 ENCAUZAR LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES A TRAVÉS DEL TRIBUNAL LABORAL

El Tribunal Laboral de Navarra es una herramienta que surge del dialogo social de Navarra para la resolución extrajudicial de los conflictos laborales tanto individuales como colectivos. A través del tiempo, este organismo se ha ido consolidando y ha resuelto muchos conflictos laborales individuales, ahorrando a las partes el trámite de acudir a la Jurisdicción Social. No obstante la resolución de conflictos colectivos es aún limitada, siendo imprescindible encauzar la resolución de éste tipo de conflictos a través de dicho organismo.

Para ello es necesario difundir entre las empresas, asociaciones empresariales, comités de empresa, abogados y asesores, la capacidad del Tribunal Laboral como organismo cualificado para mediar o, en su caso, arbitrar en aquellos conflictos colectivos que puedan surgir en el ámbito laboral.

La Negociación Colectiva a través de los convenios, tanto de empresa como de sector, y los acuerdos de interés profesional para el colectivo -de nueva creación- de trabajadores autónomos dependientes, debiera potenciar cláusulas de compromiso de mediación de aquellos conflictos laborales o de negociación que puedan surgir en el ámbito de las empresas o de los sectores.

La entrada en vigor del LETA ha creado una nueva figura dentro del mundo laboral, la de el trabajador autónomo económicamente dependiente. El propio Estatuto remite en ciertos aspectos a la Jurisdicción Social para la resolución de los conflictos que puedan surgir entre este colectivo y el empleador. A este respecto, se hace necesaria la adaptación de la norma para la resolución de dichos conflictos laborales.

Para abarcar esto se hace imprescindible mejorar los instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje, sometiendo a revisión los distintos instrumentos de que está dotado el organismo, tales como la norma reguladora y los procedimientos y composición de los diferentes órganos.

Es también necesaria la difusión del tribunal laboral a través de la organización de jornadas donde se ponga en valor los instrumentos de conciliación y mediación en el ámbito laboral, en la que puedan intervenir otros organismos de mediación extrajudicial de otras CCAA que trasladen experiencias y buenas prácticas.

La creación de comisiones de trabajo que analicen temas como la movilidad, la igualdad de oportunidades, la temporalidad, la economía, la salud laboral, la inmigración, negociación colectiva, política salarial, etc., permitirá disponer de un foro permanente de análisis sociolaboral que anticipe los problemas que se den en este ámbito y permita dar respuestas para su solución.

Finalmente, la formación permanente de mediadores y árbitros enriquecerá la labor cotidiana de los mismos, redundando en el beneficio y prestigio del TL.

## 7. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y MEDIO AMBIENTE

La Responsabilidad Social Empresarial, basada en el principio de voluntariedad y las políticas medioambientales son en estos momentos objetivos fundamentales en el desarrollo de un nuevo modelo productivo sostenible. Si todos somos conscientes de que es preciso abrir otros escenarios en materia económica, los elementos de ventaja competitiva y de legitimidad social insertos en estas políticas se convierten en irrenunciables y desde este Plan de Empleo se quiere apostar por su desarrollo. Para ello es preciso unir Innovación y RSE.

Es cada vez más necesario incorporar los criterios de Responsabilidad Social Empresarial a la gestión de empresas y a los cambios laborales. El compromiso de las empresas con su entorno social debe convertirse en un plus de mejora de la competitividad. Esa responsabilidad debe conjugar su papel con un modelo de empleo acorde con las situaciones del ámbito que nos toca y que exige una mejora sustancial en la calidad del empleo. Una calidad sobre bases de compromiso colectivo para garantizar las oportunidades empresariales y los derechos laborales e individuales.

Por otro lado, las exigencias medioambientales deben incorporarse de forma estratégica a las políticas empresariales. Las directivas europeas en la materia, junto con la evidencia de que es necesario un esfuerzo global por mantener un mundo habitable desde planteamientos de solidaridad intergeneracional no pueden estar al margen del modelo de producción de que nos dotemos. Por ello los firmantes de este Plan de Empleo abogan por la inclusión de estos dos ámbitos en las estrategias empresariales, desde la lógica de que sirvan de instrumento, tanto de mejora de los modelos sociales, como de las propias capacidades adaptativas y competitivas de las empresas.

### 7.1 DIFUSIÓN DEL MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

En los últimos años ha cobrado gran importancia el concepto de empresa socialmente responsable, entendiendo a ésta como aquella entidad que voluntariamente integra en su actividad ordinaria y en las relaciones con todos los grupos que con ella tienen contacto preocupaciones de contenido social y medioambiental.

Así entendida, la RSE se perfila como un conjunto de normas reguladoras de conducta empresarial que deben derivar de los propios valores de la compañía y de las necesidades y demandas del entorno en la que desarrolla su actividad.

Elo no implica que exista un modelo general de aplicación a todas las empresas,

sino que deben ser desarrolladas de distinta forma y con diferentes motivaciones: el mayor conocimiento de sus actividades, el refuerzo del compromiso social, la mejora de la imagen empresarial, la motivación de sus recursos humanos, la mejora de su integración en el entorno social, el cuidado del medioambiente....

En definitiva, se trata de comportamientos ejercidos voluntariamente por las empresas que van más allá de la mera exigencia legal y de la contribución básica que las empresas realizan a la sociedad con carácter general, como son la generación de riqueza, el crecimiento económico y la creación de empleo.

Cada vez con mayor intensidad los ciudadanos, como tales y como consumidores y usuarios de productos y servicios, estamos más concienciados y somos más exigentes con los comportamientos empresariales. En esta línea, el Gobierno de Navarra, cumpliendo una moción del Pleno del Parlamento de Navarra de 22 de noviembre de 2007, ha aprobado, en diciembre de 2008, el “Programa General de incentivación, promoción e impulso de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la Comunidad Foral”.

Este Programa concibe la RSC como una cultura de exigencia mutua entre las empresas, la sociedad y las instituciones, y así desarrolla distintos objetivos orientados a obtener una actuación integral de todos ellos.

Si bien es verdad que la esencia de la RSC alude a las exigencias de la sociedad a las empresas, también lo es, que éstas no podrán desarrollar una estrategia de competencia sostenible, sin el apoyo institucional y el reconocimiento social correspondiente.

Consecuentemente con lo anterior, el Programa está en consonancia con la filosofía que encierra la aplicación de la RSC basada en el diálogo social entre la Administración y los agentes económicos y sociales, y comparte la visión de que la RSC nos afecta a todos: Administración, Empresas, Organizaciones y Ciudadanía. De ahí que contemple una serie de medidas de promoción de la RSC tanto en las empresas como en las organizaciones, y también en el seno de la propia Administración, confiriendo todo ello un importante carácter innovador al Programa. Supone un avance importante. Supone un avance importante para el impulso de la RSC en Navarra, dado que incorpora y recoge propuestas realizadas por la UE, el Congreso de los Diputados y otros foros de expertos. Además aporta una mayor coordinación e identificación de las actividades relacionadas con la RSC existentes actualmente en la Comunidad Foral, e incorpora nuevas medidas dirigidas a las empresas, en forma de ayudas y reconocimientos, a la Administración, en la gestión de instalaciones y el compromiso de desarrollo normativo de la Ley de Contratos, a los grupos de interés, en una mayor cobertura a las acciones de sensibilización y por último, y dentro del seguimiento del mismo, se propone la creación del Consejo Navarro de la RSC.



Su desarrollo debe permitir coordinar mejor todos los esfuerzos institucionales y sociales que se vienen llevando a cabo en nuestra Comunidad y crear las condiciones para que en un futuro próximo se pueda seguir profundizando en esta materia.

Y es precisamente dentro del marco de desarrollo del Programa, donde podríamos enmarcar las acciones contenidas en este IV Plan de Empleo, para la difusión de la Responsabilidad Social de las Empresas.

De este modo, el Plan de empleo debe contribuir a la difusión y desarrollo -especialmente entre nuestras pymes y microempresas- de de la RSC y de los criterios de gestión que de él derivan, constituyendo una actitud y una pauta de comportamiento permanentes, quedando incardinados en los principios que rigen la gestión de nuestras empresas, tal y como lo están otros principios como la calidad y el cuidado de la salud laboral, de forma y manera que formen parte de lo que se denomina “cultura de empresa” y favoreciendo de este modo la competitividad de las mismas.

Estos principios deben tratar necesariamente cuatro facetas de la actividad empresarial:

- El cuidado del medio ambiente.
- La acción social de las empresas.
- El diálogo con las partes interesadas o afectadas por la actividad empresarial.
- Las condiciones laborales.

Para un eficaz desarrollo de estos conceptos, el presente Plan de Empleo puede y debe actuar sobre los siguientes extremos:

- Introduciendo y difundiendo el concepto de RSE entre las empresas navarras, y muy especialmente entre las pymes, enfocado como un elemento de progreso y mejora de las mismas, ayudando a que sus principios se integren en los criterios de gestión de las mismas.
- Reforzando, a través de la difusión del concepto de RSE, el logro de los fines generales de la misma como elemento de progreso para nuestra comunidad, contribuyendo al cuidado del medio ambiente, a la sostenibilidad, a la mejora de las relaciones laborales y a la introducción de prácticas de buen gobierno en nuestras empresas.
- Fomentando la cooperación entre empresas para la realización de proyectos de RSE, creando bancos de ideas o proyectos que faciliten el desarrollo de una cultura de RSE.

- Impulsando actuaciones para un mayor desarrollo del binomio empleo-RSE.
- Avanzando en políticas de participación ambiental en las empresas.
- Reforzando y animando aquellas actividades empresariales que implican un compromiso con determinados valores sociales y humanos.
- Contribuyendo a la puesta en valor de todas las aportaciones de distinta naturaleza que realizan muchas empresas navarras a nuestra sociedad, más allá de lo que de representan sus contribuciones legales (impuestos, cotizaciones a la seguridad social...).

La puesta en práctica de todo ello no sólo permitirá un desarrollo armónico y coherente de nuestras empresas, sino que facilitará la mejora de la percepción social de su aportación al progreso y bienestar social a través de la creación de riqueza y valor añadido, creando un clima más propicio para el desarrollo de la actividad empresarial.

### 7.2 MEDIO AMBIENTE

Es un hecho que el progreso tecnológico, las nuevas necesidades y el propio crecimiento de la humanidad en las últimas décadas están influyendo de forma sustancial en el medio ambiente.

De forma constatable, la preocupación por la sostenibilidad y los problemas ambientales se ha hecho patente en la sociedad y desde ella se demanda cada vez con más fuerza que la necesaria actividad de las personas, empresas y administraciones respete el entorno en el que desarrollan su actividad.

La actividad humana en general, la actividad empresarial en particular, y dentro de esta de modo especial la industrial, se han constituido como el principal agente de contaminación ambiental. Frente a esa realidad, en los últimos años -y cada vez con mayor intensidad- ciudadanos y empresas han tomado conciencia de su importante papel en la conservación y cuidado del medio ambiente y de su propia capacidad para reducir, minimizar e incluso suprimir el impacto ambiental negativo que generan.

El III Plan de Empleo recogió el propósito de los firmantes de prestar atención especial a lo referente al medioambiente, informando, sensibilizando y ayudando a que nuestras empresas integren la gestión de lo medioambiental en la empresa, tratándola como uno más de los parámetros a tener en cuenta para una ordenada y eficaz gestión empresarial.



Para iniciar esa línea de trabajo, aquel Plan de Empleo creó una figura que aun hoy continúa siendo pionera en España: el Delegado de Medio Ambiente de la Comunidad Foral. Ello permitió poner en marcha actuaciones y programas de fuerte impacto. Buenos ejemplos de ello son el programa denominado “Empresa y Medio Ambiente”, merced al cual más de 250 empresas han auditado su situación medioambiental y otras muchas han iniciado programas de mejora, y las más de 1.000 visitas de trabajo que diferentes equipos han realizado a empresas navarras sensibilizando e informando a empresarios y trabajadores en materia medioambiental.

El camino iniciado en el anterior Plan de Empleo debe tener su continuidad en el que ahora ve la luz por poderosas razones:

- Es preciso mantener un equilibrio entre el imprescindible desarrollo de nuestra actividad económica y empresarial, y la sostenibilidad.
- Debemos favorecer la coherencia en nuestro tejido empresarial, de forma que el trabajo en pro de la excelencia empresarial contemple como una de sus prioridades el cuidado de lo medioambiental.
- La integración del medio ambiente en la empresa se ha convertido en una fuente de ventajas competitivas para esta: la reducción del consumo de recursos y de la generación de residuos conlleva una reducción de gastos.
- La sociedad, la ciudadanía, los consumidores, cada vez valoran más y premian comportamientos socialmente responsables.
- Existe una legislación progresivamente más exigente y precisa que debemos conocer y respetar.
- El cuidado del medioambiente constituye una responsabilidad ética cara al futuro de la Humanidad, reforzando la imagen de nuestras empresas y nuestra industria, en definitiva de nuestra comunidad.

En razón de ello, el IV Plan de Empleo se propone trabajar en los siguientes campos:

- En el reforzamiento de la sensibilización de empresas, directivos y trabajadores en hacia la responsabilidad ambiental.
- En el reforzamiento de la actividad de los Delegados de Medio Ambiente de la Comunidad Foral.
- En la elaboración de un mapa medioambiental de Navarra.
- En la difusión de conocimiento sobre cuestiones medioambientales de interés para el empresariado tales como las tendencias legislativas, buenas prácticas y modelos de gestión novedosos.

Todo ello será realizado de manera coordinada con el Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente.

### 7.3. MAPA MEDIOAMBIENTAL DE NAVARRA

La creciente actividad industrial de las últimas décadas, la transformación e innovación tecnológica en los procesos productivos y la incorporación de nuevas sustancias y materiales han tenido un impacto muy importante en el medio ambiente.

En este sentido, las actividades económicas, industriales y de servicios, en tanto que son responsables de la mayor parte de los impactos ambientales, son también el objetivo de numerosas regulaciones dirigidas a controlar, reducir, minimizar y suprimir ese impacto. Por ello, la gestión ambiental de los centros de trabajo debe representar y constituir una necesidad para todas las empresas, todo ello, bajo una doble perspectiva:

- Por una parte, la necesidad y el compromiso por parte de las empresas de realizar una gestión medioambiental eficaz cumpliendo con los requisitos que la normativa medioambiental y otros instrumentos exigen.
- Por otra, la voluntad por parte de los trabajadores, de sus representantes y de sus organizaciones de participar y colaborar en el ámbito de la gestión medioambiental de la empresa, para así alcanzar los objetivos establecidos por ésta.

Urge, por tanto, dotar a las empresas de instrumentos y herramientas tendentes a mejorar la situación ambiental existente, al objeto de identificar los riesgos existentes, que indiquen verdaderamente la situación medioambiental de las empresas de Navarra. Este nuevo Mapa medioambiental de Navarra –cuya elaboración y posterior mantenimiento debiera ser asumido por el correspondiente departamento del Gobierno de Navarra- deberá:

- Identificar los riesgos para el medio ambiente que existen en los centros de trabajo, tanto en cada una de las actividades que se realizan (materias primas, recursos hídricos, almacenamiento, producción, embalajes, tratamiento de residuos, existencia de vertidos, emisiones, etc.) como en cada puesto de trabajo.
- Evaluar la gravedad de los riesgos en cada ámbito para poder determinar su importancia en función de las circunstancias de la actividad.
- Sensibilizar a los trabajadores, cuadros medios, técnicos y a la dirección de las empresas de los riesgos medioambientales existentes.
- Establecer un Plan de Prevención que permita la eliminación, minimización y adecuado tratamiento de los riesgos medioambientales en el seno de las empresas.

### 7.4 SENSIBILIZACIÓN DE EMPRESAS, DIRECTIVOS Y TRABAJADORES HACIA LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Los factores que inciden sobre las empresas para incorporar los aspectos medioambientales de sus actividades en los objetivos de su gestión cotidiana son suficientemente conocidos. Los distintos actores interactúan con las empresas desde la defensa de sus propios intereses y expectativas, estableciendo condicionantes que se expresan de distintas formas. En este contexto, el escenario actual puede caracterizarse por tres elementos:

- La incidencia en la empresa de las disposiciones legislativas en materia de medio ambiente.
- La aparición de un nuevo paradigma, el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSE), que integra el compromiso y la gestión ambiental en una perspectiva mucho más amplia de relación de la empresa con la sociedad.
- La existencia de un elenco de herramientas e instrumentos dirigidos a manejar las distintas dimensiones de la gestión ambiental en la empresa, desde los Sistemas de Gestión Ambiental normalizados hasta los Acuerdos Voluntarios rubricados por las empresas para alcanzar, sectorial y colectivamente, objetivos relacionados con la mejora ambiental.

En este sentido, la conservación y la protección del medio ambiente constituyen un componente esencial para el mantenimiento de los recursos productivos, la consecución de un desarrollo sostenible y del propio bienestar de la sociedad. Para ello, cada agente implicado en esta transformación deberá asumir su responsabilidad en el proceso:

- Las empresas están obligadas a evitar y prevenir los riesgos que su actividad pueda suponer para la salud de los trabajadores y para el entorno en el que se encuentren sus instalaciones.
- Por su parte, las administraciones son las encargadas de establecer marcos normativos e instrumentos técnicos, económicos y fiscales así como mecanismos eficientes de control e inspección que garanticen el cumplimiento legislativo.
- Finalmente, los trabajadores y trabajadoras a través de los sindicatos, pueden recibir una formación e información medioambiental apropiada que les permita exigir y negociar sus derechos medioambientales en la empresa para desarrollar su actividad laboral en centros de trabajo compatibles con el medio ambiente, seguros, saludables y con futuro.

La negociación entre estos tres sectores y la aplicación de medidas que fomenten la producción limpia se verá favorecida a través de acuerdos o convenios voluntarios entre la Administración, la industria y los agentes sociales y ambientales.

Por todo ello, la comprensión de los problemas globales del planeta y la conciencia de la necesidad de cambiar el actual modelo productivo por otro modelo ambientalmente sostenible deben desembocar en una actuación a nivel local en el seno de la empresa. En este marco de actuación, tanto las empresas como los trabajadores están llamados a desempeñar un papel fundamental. Para ello, será necesario reforzar los conocimientos de las empresas, directivos y trabajadores y abundar al máximo en su sensibilización ambiental poniendo a su disposición una serie de herramientas que faciliten la intervención en los centros de trabajo.

### 7.5 DELEGADOS DE MEDIO AMBIENTE

La figura del Delegado de Medio Ambiente para la Comunidad Foral de Navarra, nacida al hilo del III Plan de Empleo, tiene como característica principal la de no estar vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo, siendo su ámbito de actuación el de la Comunidad Foral. Tiene como función principal la de formar e informar en relación con el nuevo cambio de cultura medioambiental empresarial, para favorecer con ello la participación de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas en esta materia y, así mismo, colaborar en la implantación y difusión de los Sistemas de Gestión Medio Ambiental y sus Normativas y Reglamentos.

El Delegado de Medio Ambiente continuará colaborando con los sectores productivos de la Comunidad Foral para, a través de su acción formativa e informativa, conseguir el avance necesario en lo social, laboral, industrial y económico, orientándonos inequívocamente hacia el Desarrollo Sostenible, partiendo de dos principios compartidos por todos los firmantes, como los son los siguientes:

- En primer lugar, que la prevención es la orientación básica para evitar los riesgos ambientales.
- En segundo lugar, que el camino hacia una producción limpia, es también el camino hacia unas condiciones de trabajo y de vida más saludables.

La intervención en las empresas de estos Delegados con funciones medioambientales se producirá previo consentimiento del empresario o su representación. Para facilitar su labor, los Delegados deberán estar convenientemente acreditados.



Sus funciones específicas consisten en:

- Visitar los lugares de trabajo.
- Asesorar al empresario en todo lo relativo al medio ambiente de la empresa.
- Participar con la empresa en la mejora del medio ambiente.
- Promocionar y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa vigente en materia medioambiental.



## 8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para asegurar una ejecución correcta y adecuada del IV Plan de Empleo, los firmantes constituirán una Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo que estará formada por representantes de las organizaciones que lo subscriben y será presidida por la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Establecer los indicadores necesarios para realizar un seguimiento detallado de las medidas establecidas en este Plan, así como para verificar la eficacia de las mismas con respecto a los objetivos.
- Proponer, a su vez y teniendo en cuenta el entorno económico en el que el Plan se desarrolla y su devenir, todas aquellas revisiones que consideren necesarias para la adaptación del propio Plan y de las medidas que contiene a las situaciones que surjan de la evolución de la situación.

Por parte del Servicio Navarro de Empleo se prestarán los apoyos humanos, técnicos y económicos necesarios para el buen fin de la misión que se encomienda a la citada Comisión.



