



3^{er} Plan de Empleo de Navarra
2005-2007



Gobierno
de Navarra

3^{er} Plan de Empleo de Navarra
2005-2007



Gobierno
de Navarra

En Pamplona, a 20 de octubre de 2004, el Exmo. Sr. D. Miguel Sanz Sesma, Presidente del Gobierno de Navarra, D. Juan Antonio Cabrero Samaniego, Secretario General de Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de Navarra, D. José María Molinero de Frutos, Secretario General de Comisiones Obreras (CC.OO.) de Navarra, y D. José Manuel Ayesa Dianda, Presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N), acordaron y suscribieron el presente Plan de Empleo de Navarra 2005-2007, 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.



Introducción.....	7
Antecedentes.....	13
Un Plan al servicio de la sociedad navarra	21
Fines del Plan de Empleo.....	25
Objetivos estratégicos	31
Plan de actuación	49
Presupuesto.....	73

Índice



Introducción

A decorative graphic element consisting of a grid of thin, light-colored lines. The grid is composed of both horizontal and vertical lines that curve and warp as they move towards the bottom right corner of the page, creating a sense of depth and movement.

El presente Plan de Empleo de Navarra, con vigencia para los años 2005, 2006 y 2007, supone la fructificación del diálogo y de la concertación social entre el Gobierno de Navarra y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, factor clave en el desarrollo de nuestra Comunidad, así como la consolidación de las políticas de empleo en Navarra.

La experiencia acumulada desde el año 1993, en el que se firmó el Acuerdo para el Desarrollo Industrial y el Empleo en Navarra, ha permitido acercarnos al pleno empleo, e incluso conseguirlo en algunos períodos. Esta situación permite dedicar los esfuerzos de este Tercer Plan a la mejora de la calidad del empleo y al afianzamiento de la buena situación económica y empresarial de Navarra, todo ello sin olvidar la necesaria atención a los colectivos más desfavorecidos que precisan de todo el apoyo institucional y social para integrarse plenamente en la sociedad navarra.

A partir de las enseñanzas obtenidas en los dos planes de empleo anteriores y en los diferentes acuerdos que se han firmado entre los interlocutores sociales, así como a la vista de los nuevos objetivos que plantea la actual Estrategia Europea de Empleo, se ha elaborado el presente Plan con la finalidad principal de consolidar el pleno empleo para todos los navarros y navarras, mejorando la calidad del mismo a la vez que la productividad del trabajo para mantener la competitividad de nuestras empresas, y todo ello sin olvidar la necesaria cohesión social que debe impulsar una sociedad solidaria como la navarra.

En base a estos fines irrenunciables, el Plan enuncia una serie de objetivos que los firmantes consideramos contribuirán a su consecución, presididos por los derechos de los ciudadanos y ciudadanas a la igualdad de acceso al trabajo, a la no discriminación, al disfrute de un empleo de calidad en condiciones plenas de seguridad y de salud, y todo ello con el respeto al medio ambiente a través de un desarrollo sostenible.

Este Tercer Plan de Empleo considera fundamental la implicación de las personas en el trabajo. Para conseguir los objetivos establecidos para el año 2010 por la Unión Europea en la Cumbre de Lisboa -unas tasas de empleo del 70% para el conjunto de la población y del 60% para las mujeres- es necesario aumentar significativamente el número de personas, sobre todo mujeres dada su baja tasa de actividad, que estén en disposición de trabajar. Asimismo es necesario integrar a los inmigrantes en la sociedad y en el tra-

bajo en condiciones dignas y de igualdad con el resto de los trabajadores.

Los firmantes de este Tercer Plan de Empleo consideramos que ello puede conseguirse mejorando la formación de todas estas personas, incluida la orientación personalizada, para que así puedan acceder al mercado de trabajo en condiciones de éxito. La formación profesional es un reto de este Plan de Empleo, y por ello se asigna un papel fundamental al Plan Navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional y a la participación de los agentes económicos y sociales en sus órganos consultivos.

Pero para que estas personas puedan trabajar es necesaria la creación de puestos de trabajo con el correspondiente desarrollo empresarial. Una gran parte del empleo se genera en las pequeñas empresas, por lo que deben impulsarse las mismas fomentando y favoreciendo el espíritu emprendedor y la defensa de la empresa familiar.

La economía social, el trabajador autónomo y el desarrollo local son elementos primordiales para el acceso de las pequeñas y medianas empresas a las nuevas oportunidades que aparecen en sectores emergentes relacionados con el ocio y los servicios al ciudadano.

Este fomento del empleo y del crecimiento empresarial debe conllevar de manera paralela una drástica disminución del empleo no declarado. Las acciones contenidas en este Plan de Empleo deben hacer aflorar las contrataciones fraudulentas en beneficio de los trabajadores, de las empresas que cumplen la legalidad y, en general, de la economía de Navarra.

La mejora de la calidad del trabajo y el incremento de la productividad para hacer más competitivas a las empresas navarras son algunos de los fines principales de este plan de empleo. Son mejoras irrenunciables de los trabajadores la consolidación de los contratos laborales, con una reducción significativa de la temporalidad de los mismos, la disminución de los accidentes laborales mejorando la prevención de los riesgos, y la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral. Todos estos aspectos se abordan nuevamente en el presente plan de empleo puesto que, a pesar de haber sido tratados en los planes anteriores con razonable éxito, continúan siendo uno de los puntos más débiles del mercado laboral de Navarra.

Es preocupación de todos los ciudadanos, tanto trabajadores como empresarios, la preservación del medio ambiente, postulándose por ello el desarrollo sostenible. Como contribución de este Plan de Empleo a esta inquietud, se crea la figura de Delegado de Medio Ambiente en la Comunidad Foral, siendo su misión informar, sensibilizar y formar sobre ésta materia en el ámbito de la empresa.

La globalización económica y la emergencia industrial de países con costes salariales menores que los nuestros hacen que la posición competitiva de nuestras empresas esté en riesgo. Por ello es necesario mejorar la productividad de las empresas navarras a través del impulso de la formación de los trabajadores, de la necesaria apuesta por la innovación, la investigación y el desarrollo industrial, y de la intensificación del diálogo social con el fin de mejorar las relaciones laborales y acometer reordenaciones de los tiempos de trabajo y de racionalización y mejora de las tareas productivas. Por todo ello, en el presente Plan de Empleo se abordan diferentes materias que contribuyen a este objetivo. Así, se da un papel primordial a la formación profesional de los ciudadanos y ciudadanas de Navarra, tanto de las personas en desempleo como de las ocupadas. Esta formación debe continuar a lo largo de la vida activa, por lo que tiene especial importancia a la modulación de la formación para facilitar su accesibilidad y para consolidar el sistema de las cualificaciones profesionales.

Los firmantes consideramos de gran importancia la potenciación del segundo Plan Tecnológico de Navarra, instrumento que contribuye significativamente al impulso de la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico de las empresas de la Comunidad Foral.

Asimismo son importantes todas las medidas de apoyo a las empresas y autónomos en lo referente a impulso de actuaciones de reorganización, asociacionismo y promoción, así como de subvención de determinadas inversiones y de creación de empleo.

La discriminación existente en el mercado de trabajo en relación a los colectivos más desfavorecidos debe ser contrarrestada por este Plan de Empleo. Se contemplan medidas transversales que fomenten la igualdad de hombres y mujeres tanto en el acceso a la formación y al puesto de trabajo, como en el necesario apoyo para que puedan compaginar sus obligaciones laborales con la dedicación a su vida personal.

Ciertamente el empleo integra socialmente a las personas, por lo que determinados colectivos con un acceso más dificultoso al mismo se sitúan al borde de la exclusión social. Por ello se harán todos los esfuerzos para mejorar las oportunidades laborales de discapacitados, jóvenes en fracaso escolar, inmigrantes, y en general de todas aquellas personas con dificultades de integración social.

El Servicio Navarro de Empleo es el marco en el que se desarrollan gran parte de las medidas contempladas en este plan de empleo. Nacido del consenso social, es el referente del trabajador y de la empresa en Navarra y debe someterse a un proceso de mejora continua, consolidando sus sistemas de observación del mercado laboral y utilizando sus recursos descentralizadamente para facilitar el acceso al ciudadano y mejorar las oportunidades de empleo.

El presente III Plan de Empleo de Navarra 2005-2007 se estructura en un primer capítulo dedicado a su marco conceptual, como es el compromiso de los firmantes con el servicio a la sociedad navarra, el desarrollo del mismo a través del Servicio Navarro de Empleo y la dotación económica del plan a través de un presupuesto anual del Gobierno de Navarra en los términos que se contemplan en este documento.

El segundo capítulo se dedica a definir los tres fines fundamentales que se establecen en este Plan: el pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo, y el refuerzo de la cohesión social.

El tercer capítulo define y concreta los objetivos estratégicos necesarios para conseguir los fines anteriores. Se establecen ocho objetivos, todos ellos presididos por una serie de derechos y principios.

Como culminación de estos objetivos, en el último capítulo se enumeran una serie de acciones que hacen operativo el Plan. Son ya actuaciones específicas cuya ejecución, en su caso, se concretará en cada ejercicio en el marco de la Comisión de Coordinación, Evaluación y Seguimiento de este Plan, en colaboración con los organismos responsables de su puesta en marcha.

Como ya se ha comentado finaliza el plan de empleo con el presupuesto anual que se va dedicar al mismo, estructurado por acciones agrupadas.

Antecedentes

A decorative graphic element consisting of a grid of thin, light-colored lines. The grid is composed of both horizontal and vertical lines that curve and warp as they move across the page, creating a sense of depth and movement. It is positioned in the bottom right corner of the page, partially overlapping the white background.

Desde la firma del primer plan de empleo, a finales del año 1998, hasta mediados del año 2004, momento en el que se cierra la redacción del presente documento, se han creado en Navarra más de 31.000 puestos de trabajo, lo que ha permitido reducir nuestra tasa de paro hasta el 5,4%, cuando la de 1998 era del 10,17%. En esos seis años se han desarrollado dos planes de empleo en los que se han destinado más de 702 millones de euros a políticas activas de empleo, se ha creado un potente servicio público de empleo y se ha consolidado la concertación social a nivel de la Comunidad Foral.

A partir de estos antecedentes, tal y como ya se ha indicado, el III Plan de Empleo establece tres fines principales: consecución del pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad del trabajo, y reforzamiento de la cohesión e inclusión sociales, fomentando el empleo de las personas con especiales dificultades. Bueno será, por tanto, que conozcamos la situación de nuestra Comunidad Foral respecto a estos objetivos.

Ya hemos indicado que, según los datos de la Encuesta de Población Activa, en el primer semestre de 2004 la tasa de paro en Navarra se situó en el 5,4%. Las 13.950 personas sin trabajo representan un 42% menos que en 1998, y se distribuyen en un 56,6% de mujeres y un 43,4% de hombres.

Navarra es la Comunidad Autónoma Española con menos tasa de paro, situación que viene manteniéndose de manera ininterrumpida desde el cuarto trimestre de 2002.

Pero un dato tan importante como la baja tasa de paro es el incremento constante de las personas que trabajan, medido como tasa de empleo, en relación con la población entre 16 y 64 años. La Unión Europea basa la consecución del pleno empleo en el objetivo para 2010 de que esta tasa alcance el 70%: es decir, que de cada 100 europeos entre esos límites de edad, 70 estén trabajando. Por esta razón, tan importante es impulsar políticas activas dirigidas a los desempleados como a animar y capacitar a las personas inactivas para que se interesen por participar en el mercado de trabajo.

En 1998 la tasa de empleo de Navarra era de 60,15%. En la mitad del año 2004, último dato conocido, es de 66,01%, esto es, se ha incrementado casi un 10%. En estos momentos la tasa de empleo de Navarra es superior a la de la media europea, que tiene una tasa conocida en 2003 de 64,4% en la Europa de los 15, y de 63,0% en el total de los 25 países después de la ampliación.

Por tanto el objetivo planteado por la Unión Europea para el 2010 es un reto factible para Navarra, y ello a pesar de los malos vientos que soplan en casi todos los países miembros para conseguirlo.

Pero el fin último no debe ser únicamente conseguir más empleo, sino también mejor empleo. La calidad del puesto de trabajo se mide habitualmente por dos parámetros significativos: la consolidación del contrato de trabajo en cuanto a su duración y la seguridad personal en el puesto; es decir, trabajo estable y seguro.

Ya en los anteriores planes de empleo y en actuaciones concertadas entre los agentes económicos y sociales más representativos y el Gobierno de Navarra, se ha puesto de manifiesto la preocupación por disminuir la contratación temporal y los accidentes de trabajo.

El II Plan de Empleo consideró como uno de sus objetivos disminuir las contrataciones temporales hasta niveles próximos a los de la Unión Europea. En aquellos momentos las tasas de temporalidad de Navarra, España y Unión Europea eran respectivamente 25,6%, 31,7% y 13,3%. Los datos revelaban la precariedad de los empleos en España y en Navarra.

Como consecuencia de ello, a lo largo de estos últimos años, se llevaron a cabo actuaciones de fomento de la contratación estable en las empresas con mayores tasas de temporalidad de Navarra, que se han concretado en múltiples acciones de información, fomento de la estabilidad contractual mediante la negociación colectiva, y por último control e inspección.

En ésta línea, el 5 de junio de 2003 el Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra, CEN, UGT y CCOO suscribieron un convenio de colaboración para el impulso de la contratación indefinida en el marco del Plan de Empleo. Este acuerdo se encuentra actualmente en vigor .

Fruto de lo anterior, la tasa de temporalidad en Navarra se ha reducido hasta el 23,0%, mientras que la tasa española está en el 30,6%. La disminución porcentual de la temporalidad navarra en un año ha sido del 12,5%, con unos descensos parciales del 9,9% en el sector público y del 13,1% en el privado.

La excesiva contratación temporal sigue siendo un factor negativo en la calidad del empleo, hecho que debe ser corregido en el presente Plan. Sigue

existiendo una gran rotación, con contratos de trabajo de muy corta duración y con un excesivo número de contratos temporales que representan casi un 90% de los que se llevan a cabo. Esto afecta principalmente a las mujeres sobre todo en el sector servicios, y especialmente bajo la forma de contratación por circunstancias de la producción.

La otra característica principal que define la calidad del puesto de trabajo es la seguridad en el mismo por la ausencia de riesgos laborales. Los accidentes laborales suponen una lacra para el trabajador y para la empresa, por lo que su sensible disminución debe ser objetivo de cualquier política laboral.

El año 2000 supuso un cambio de tendencia en la evolución de la tasa de siniestralidad en Navarra, medida tanto en el número absoluto de accidentes laborales con baja en el puesto de trabajo, como en el índice de incidencia. Hasta entonces, ambos indicadores habían venido aumentando incesantemente hasta alcanzar los 13.485 accidentes con un índice de incidencia de 81,2, registrados en el año 1999.

En el año 2003, que ha finalizado con 12.843 accidentes, el índice de incidencia de los accidentes laborales en Navarra, que mide su número en relación con la población trabajadora, es de 63,8, lo que representa una disminución en estos cuatro años del 21%. En los dos últimos años el valor en Navarra de este indicador se mantiene por debajo del total del conjunto de España, hecho histórico que ratifica esta tendencia a la contención.

Como es razonable pensar, las actuaciones contenidas en los dos planes de empleo precedentes, incluida la actuación de vigilancia y control en las empresas de alta siniestralidad denominada Plan Diana, han contribuido de manera importante a estos buenos resultados.

Sin embargo, es necesario continuar en este camino e incluso intensificar las acciones para conseguir una mayor disminución en los todavía excesivos accidentes laborales, fundamentalmente los que causan lesiones graves o mortales, ya que en el año 2003 murieron en Navarra 20 trabajadores, excluidos los accidentes in itinere, y 210 más sufrieron accidentes de gravedad.

El reforzamiento de la cohesión e inclusión sociales a través del fomento del empleo de las personas con especiales dificultades, es otro de los fines principales de este Plan de Empleo.

La primera desigualdad que se plantea en materia de empleo y de relaciones laborales es la ligada al género. Es un hecho que la mujer participa menos en el mercado de trabajo, tanto por una mayor inactividad como por su más elevado desempleo.

Los anteriores planes de empleo de Navarra han conseguido mejorar muy significativamente las cifras de empleo femenino. Así, se ha pasado de una tasa de empleo en el año 1998 de 42,71% a la de 54.82% del primer semestre de 2004, con un incremento del 25%; y de un paro del 18% a uno del 7,45%, con una disminución del 54.55%.

Los datos provisionales del primer semestre de este año 2004 indican que la mejora sigue produciéndose, y que por tanto cabe esperar al finalizar el Plan de Empleo 2002-2004 valores próximos a los objetivos planteados en el inicio del mismo.

Sin embargo el paro femenino aún casi duplica el masculino, y la tasa de empleo está casi tres puntos por debajo de la media de la Unión Europea.

La consecución del pleno empleo en nuestra Comunidad pasa inexorablemente por incorporar plenamente a la mujer al mercado de trabajo. Para ello es imprescindible tanto el incremento del número de empleos como la mejora de las condiciones laborales que permitan la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras.

El anterior plan de empleo introdujo medidas de fomento de esta conciliación, actuaciones cuya continuidad se pretende en el que ahora se inicia, mejorando su efectividad.

Los jóvenes, aunque con mejores tasas de paro que en otras Comunidades Autónomas y Regiones Europeas, siguen teniendo muchos problemas para incorporarse al mercado de trabajo, y sobre todo, una vez conseguida dicha incorporación mantienen una alta tasa de temporalidad..

Los datos de la Encuesta de Población Activa de 2003 ofrecen una tasa de paro en Navarra para los menores de 25 años de 14,75%, correspondiendo a las mujeres jóvenes un 18,63%. Estos datos sitúan a Navarra en buena posición, 8 puntos por debajo de la tasa nacional de jóvenes de ambos sexos, y casi nueve si la tasa corresponde a mujeres. Un estudio de Eurostat con

datos del año 2002, últimos conocidos a nivel europeo, coloca a Navarra por debajo de la media de la Unión Europea.

Las actuaciones que se emprendan en este plan de empleo en relación con el fomento de la contratación estable y que supondrán una continuación y mejora de las iniciadas en el plan anterior, tendrán en cuenta a ésta población en cuanto más afectada por la temporalidad.

Por último, otros colectivos afectados por el desempleo seguirán siendo objeto de atención preferente en este nuevo Plan: en concreto discapacitados, excluidos sociales e inmigrantes.

Con el apoyo del anterior plan de empleo, 16 centros especiales de empleo han ocupado a más de 1260 trabajadores discapacitados cada año y 12 centros de inserción social lo han hecho con 135 trabajadores en riesgo de exclusión.

El plan de empleo que ahora se inicia debe impulsar el acceso al trabajo de estos colectivos, tanto con medidas que los incorporen al mercado del trabajo, como mediante la mejora de su empleabilidad para que puedan ser contratados, fundamentalmente en empresas ordinarias.

En la actualidad es muy notable la inactividad de las personas discapacitadas, con unas tasas próximas al 60%, que según datos estimados en la elaboración del Plan de Integral de Atención a las Personas con Discapacidad en Navarra corresponden a unas 12.800 personas. En este mismo estudio se establece que cerca de 1000 discapacitados están en paro con una tasa próxima al 12%, si bien en el Servicio Navarro de Empleo únicamente están registrados como demandantes de empleo 300.

En el inicio del segundo semestre del año 2004 el más importante elemento productivo primario, el petróleo, alcanza un coste muy elevado, no conocido desde la guerra del golfo. Si ésta situación se prolonga en el tiempo, causará serios problemas a la economía mundial y en concreto a la navarra, que como es conocido, es muy dependiente de la fabricación de vehículos.

En el momento de la firma del Plan de Empleo 2005-2007, es imposible prever como afectará este hecho al empleo en la Comunidad Foral, pero debemos advertir y tener presente esta inquietante situación.

Un Plan de
Empleo al
servicio de la
sociedad
navarra



Para una correcta aplicación y pleno desarrollo del presente Plan de Empleo, es necesario un eficaz y eficiente gobierno del mismo.

En tanto en cuanto las partes firmantes son miembros de pleno derecho del Organismo autónomo Servicio Navarro de Empleo (SNE) e integrantes de su Consejo de Dirección, la responsabilidad de la aplicación y desarrollo del presente Plan de Empleo recae en ellos. Para ello, deben garantizar la efectiva puesta en práctica del Plan, informar en todos los ámbitos de su responsabilidad sobre las contribuciones más significativas del mismo, y realizar su seguimiento permanente a través de mecanismos de control y evaluación periódicos, que midan la eficacia y la eficiencia de las acciones realizadas y que permitan conocer su grado de desarrollo, y así de esta manera proponer la revisión correspondiente.

Para una mayor eficacia del Plan de Empleo se requiere un estrecho grado de colaboración entre los empresarios, los trabajadores, el Gobierno y la sociedad en general, fomentando la participación de todos. En este sentido, es preciso un mayor conocimiento e implicación de las entidades locales con el Plan, para lo cual desde el SNE se articularán mecanismos de colaboración y coordinación con las mismas, de conformidad con lo que establezca su órgano de dirección.

Los firmantes deben velar por la difusión de los objetivos del Plan, de los compromisos adquiridos y de las metas que se vayan consiguiendo en su desarrollo. Esta necesaria difusión de las acciones llevadas a cabo dentro del Plan de Empleo deberá realizarse poniendo de manifiesto dicha vinculación.

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO

Los firmantes, como componentes del Consejo de Dirección del SNE, impulsarán un proceso de modernización del Servicio Público de Empleo con los objetivos de intensificar la aplicación eficaz y eficiente de las estrategias activas y preventivas de empleo, de poner en relación de manera transparente las ofertas y las demandas del mercado de trabajo, y de establecer los mecanismos de cualificación idóneos para que los trabajadores puedan acceder a un empleo digno. En especial se intentará mejorar el nivel de intermediación del SNE desde el convencimiento de que ello garantiza una mayor igualdad

de oportunidades para el conjunto de los ciudadanos.

El Servicio Navarro de Empleo fijará objetivos cuantitativos y cualitativos para valorar la efectividad de los programas. En concreto establecerá objetivos en las relaciones de funcionamiento con las entidades colaboradoras a través de contratos programa.

El Servicio Navarro de Empleo prestará especial atención a los colectivos más desfavorecidos en materia de empleo utilizando, si es preciso, mecanismos específicos para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

Se considera necesario potenciar las estrategias del Servicio Navarro de Empleo a través de sus estructuras descentralizadas y de sus entidades colaboradoras, en contacto con el nivel local.

UNA FINANCIACIÓN EFICAZ Y EFICIENTE

El Gobierno de Navarra velará por la transparencia y la relación coste-eficacia de los recursos financieros asignados a la puesta en práctica del Plan de Empleo. En su caso se aprovecharán al máximo las contribuciones de los Fondos Estructurales europeos y de la Administración General del Estado para apoyar la ejecución de las políticas y consolidar la capacidad institucional en el ámbito del empleo.

Los firmantes del Plan de Empleo se comprometen a buscar fuentes de financiación externas al mismo que mejoren y potencien las actuaciones a llevar a cabo, fundamentalmente desde el impulso de proyectos europeos que refuercen aquellas políticas que vienen definidas en este Plan de Empleo, o que permitan probar experiencias innovadoras.

Fines del Plan de Empleo

A decorative graphic consisting of a grid of thin, light-colored lines that curves and flows across the bottom of the page, creating a sense of movement and depth.

De acuerdo con la Estrategia Europea de Empleo, el Plan Nacional de Acción para el Empleo de España y la Ley de Empleo, el presente Plan fija unos fines, pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad del trabajo y reforzamiento de la cohesión y la inclusión sociales, coincidentes con los establecidos en dichos documentos, y un conjunto de objetivos estratégicos destinados a hacerlos efectivos.

Junto a estos fines y sus objetivos estratégicos se establecen una serie de reformas y medidas, emanadas de los resultados obtenidos en los dos Planes de Empleo de Navarra precedentes, y de la revisión de la Estrategia Europea de Empleo tras los 5 primeros años de aplicación, que encauzan y acompañan la implementación de dichos fines, a la vez que persiguen la coherencia de las políticas de empleo con las políticas económicas europeas. Entre estas medidas, aplicables al Plan de Empleo y dentro de la mejora de la Gobernanza, entendida ésta como la manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía, y la colaboración en la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, se establecen criterios y recomendaciones tales como:

- la realización de programas de evaluación con el diseño de indicadores apropiados.
- la modernización del Servicio Público de Empleo en términos de eficacia y eficiencia.
- la incidencia en la calidad de la formación y su adaptación, no sólo a las necesidades del mercado, sino a las personales.
- el refuerzo de las medidas inspectoras de cara a la sanción de las infracciones dentro de las condiciones de trabajo, incluido el trabajo no declarado.
- la implicación de los interlocutores sociales en todas las fases del diseño de políticas para el empleo.

Estas recomendaciones están presentes en el conjunto del Plan. Son, por lo tanto, parte sustancial del mismo y tienen un carácter de reforzamiento de las directrices.

PLENO EMPLEO

Hay que realizar los esfuerzos necesarios para conseguir el pleno empleo, entendiendo como tal aquella situación en la que, con una tasa de empleo en torno a la media europea, la tasa de desempleo no supere el 5%. Para ello se adoptará un planteamiento político global que por un lado incluya medidas relativas tanto a la oferta como a la demanda, y por otro eleve la participación de las personas en el mercado de trabajo.

Para los firmantes del presente Plan de Empleo supone un importante reto considerar que, al final del año 2007, se habrá alcanzado una tasa de empleo total que supere el 68%. La tasa para la población femenina deberá aproximarse al 58% y la masculina al 80%.

Ello va a suponer un importante esfuerzo de la sociedad navarra, máxime cuando estas cifras se plantean teniendo en cuenta un deseable e importante incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo y un aumento notable de la población inmigrante trabajadora.

Por otra parte se aspira a que la tasa de paro total al final del período se mantenga por debajo del 5%, la masculina inferior al 4% y la femenina en torno al 5,8%. Esto último supondrá una disminución del 22% respecto al primer semestre de 2004. Lo que por otra parte implicará que el paro de los jóvenes se reduzca por debajo del 12% con disminuciones de la tasa más importantes que las de la población total.

MEJORAR LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Este fin debe enmarcarse dentro del proceso de consolidación de una economía competitiva y basada en el conocimiento. Su consecución requiere un esfuerzo de todas las partes implicadas, en particular mediante el refuerzo del diálogo y la concertación sociales.

La calidad es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, incluida la

estabilidad en el puesto de trabajo -que debe alcanzar al final del 2007 valores de temporalidad próximos al 18%-, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de las cualificaciones, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la estabilidad, la inclusión y las condiciones de acceso al mercado de trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la lucha contra la discriminación, y el rendimiento general del trabajo.

El aumento de las tasas de empleo debería ir acompañado de un crecimiento generalizado de la productividad en el trabajo, de forma que se mantenga rentable la inversión empresarial en nuestra Comunidad, evitando de ese modo procesos de deslocalización productiva por motivos puramente económicos. Lógicamente esta productividad debe ser acorde con el espacio territorial en el que nos desenvolvemos, de tal forma que sea la calidad del trabajo el instrumento básico que contribuya a mejorar los ratios de productividad, en base a un incremento de las competencias y cualificaciones de los trabajadores, una mayor inversión en I+D+i y una mejor adecuación de los sistemas productivos a las exigencias del mercado. Por ello, y desde el equilibrio entre los intereses, la apuesta por la necesaria flexibilidad, nacida del acuerdo entre los agentes económicos y sociales implicados, deberá ir acompañada de una mejora en las condiciones laborales.

La adecuación entre las exigencias personales y familiares de los trabajadores, las necesidades de adaptabilidad, de competitividad y de productividad de las empresas a los cambios de mercado y la mejora específica de la calidad en el empleo, se convierten en un desafío para el diálogo social. Es por ello que este Plan de Empleo pretende articular propuestas concretas y diseñar instrumentos que faciliten la consecución de los diferentes retos.

REFORZAR LA COHESIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL. FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES

El empleo es fundamental para evitar la exclusión social y para facilitar la integración de todos los colectivos más desfavorecidos o que se encuentren en riesgo de exclusión.

Para ello deberá promoverse el acceso al empleo para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar; se luchará contra la discriminación en el mercado de trabajo, y se intentará evitar la exclusión de personas del mundo del trabajo.

Se facilitará la adquisición de las cualificaciones necesarias para acceder al mercado de trabajo y para permanecer y progresar en él.

Ello implica actuaciones tanto a nivel de personas desempleadas como de inactivas, cuidando especialmente el desarrollo de las actuaciones al nivel más cercano, identificando los riesgos de exclusión en los colectivos más desfavorecidos y actuando específicamente sobre los mismos.

Objetivos estratégicos

A decorative graphic consisting of a grid of thin white lines that curves and tapers towards the bottom right corner of the page, creating a sense of depth and movement.

Para alcanzar los tres grandes fines expresados en el capítulo anterior, los firmantes de éste III Plan de Empleo acuerdan establecer ocho objetivos estratégicos que a continuación se desarrollan, cada uno de los cuales se desglosará en medidas concretas, cuya aplicación deberá estar presidida por los siguientes principios:

- garantía de acceso en igualdad de condiciones para todos los trabajadores
- no discriminación en función de género
- contribución a la mejora de la calidad en el empleo
- consecución de la garantía de la salud de los trabajadores
- apoyo a la sostenibilidad del desarrollo, con respeto al medio ambiente.

1. MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS A FAVOR DE LOS DESEMPLEADOS Y DE LAS PERSONAS INACTIVAS

Uno de los objetivos básicos de este Plan de Empleo debe ser el de favorecer el incremento de la población activa, procurando la llegada al mercado de trabajo del mayor número de personas posibles. Y ello debe ser así porque el trabajo se configura como el elemento más importante en la definición de la persona, por ser sobre todo el que marca su posición en la estructura social. Por ello, quienes se encuentran fuera del mercado laboral se sitúan en posiciones más endebles en la organización social. Favorecer, por lo tanto, la emergencia de las personas hacia el mercado de trabajo significa no sólo facilitar su acceso a un medio de vida, sino avanzar en su igualdad social. Por ello no sólo se trata de un reto laboral, sino también de un reto democrático.

Para ello, se desarrollarán medidas tanto activas como preventivas a favor de los desempleados y las personas inactivas, destinadas a impedir el desempleo de larga duración y a fomentar la integración sostenible de los desempleados e inactivos en el mercado laboral.

En este sentido, el plan de empleo actuará a través de las siguientes propuestas:

1.1. Velará para que se identifiquen las necesidades de los solicitantes de empleo, y para que éstos dispongan tanto de servicios de orientación y ase-

soramiento que les ayuden a la hora de buscar un empleo, como de un plan de acción personalizado y acordado con el demandante desde una etapa temprana de su periodo de desempleo, que facilite su inserción en el mercado laboral.

1.2. Ofrecerá a los solicitantes de empleo un acceso a medidas eficaces y eficientes para fortalecer y mantener su empleabilidad y para mejorar sus oportunidades de integración, prestando especial atención a las personas con mayores dificultades en el mercado laboral, todo ello en base al plan de acción personalizado citado en el párrafo anterior.

1.3. Adecuará la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral, estructurándola modularmente y enfocándola a la obtención de certificados de profesionalidad y al reconocimiento de las cualificaciones adquiridas.

1.4. Potenciará los programas de formación y empleo, fundamentalmente dirigidos a jóvenes, mujeres, discapacitados, inmigrantes y mayores de 45 años.

Todo ello con el fin de reducir la inactividad, el desempleo femenino, el juvenil, el de larga duración, y el de colectivos en riesgo de exclusión, propiciando escenarios atractivos a la emergencia laboral.

En concreto, la participación en las políticas activas gestionadas por el Servicio Navarro de Empleo deberá ofrecerse a los jóvenes antes de alcanzar su sexto mes de desempleo. Esto mismo deberá ofrecerse al resto de desempleados antes de que haya transcurrido un año en esa situación, con muy especial atención y seguimiento de las personas desempleadas de larga duración.

2. FOMENTAR LA CUALIFICACIÓN DEL CAPITAL HUMANO MEDIANTE EL SISTEMA DE LAS CUALIFICACIONES Y DEL APRENDIZAJE PERMANENTE

Una de las conclusiones del Consejo Europeo celebrado en Lisboa en el año 2000, señala que en este mundo globalizado el aprendizaje a lo largo de la

vida es fundamental para realizar una transición eficiente hacia una economía y una sociedad basada en el conocimiento.

Por otra parte, los firmantes del presente Plan de Empleo consideramos preocupante la creciente segmentación del mercado de trabajo, que tiene una de sus principales causas en un acceso desigual de los trabajadores a la formación, lo cual perjudica especialmente a los trabajadores menos cualificados y a los de mayor edad.

Para combatir los efectos de estas situaciones se pondrán en práctica estrategias de formación profesional y de aprendizaje a lo largo de la vida laboral, haciendo especial hincapié en la mejora y control de la eficacia y la calidad de los sistemas de formación profesional y de reconocimiento de las competencias, a fin de permitir a todos los ciudadanos adquirir las capacidades que requiere una mano de obra moderna en una sociedad basada en el conocimiento, de tal forma que se facilite el desarrollo de sus carreras profesionales y se reduzcan los desfases entre la oferta y la demanda de capacidades y las situaciones de congestión del mercado de trabajo.

Junto con la formación, se deberá tener en cuenta el proceso de acreditación de las competencias adquiridas en base a la experiencia laboral, toda vez que junto con el aprendizaje que permite la formación, es indispensable la transparencia de los saberes acumulados.

Para ello,

2.1. Se potenciará y desarrollará convenientemente el Plan Navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional y se articularán formas de participación social en las nuevas estructuras de formación como son los centros de formación profesional integrados. Se avanzará en el sistema de acreditación de las competencias y de convalidación de la experiencia laboral.

2.2. Se adaptará la Fundación INAFRE y se completarán sus competencias, con el fin de promover, y en su caso asumir, las actuaciones relativas a la formación continua de ámbito nacional recientemente reformadas y aplicables a Navarra.

Se potenciará la participación de las empresas de Navarra en este nuevo marco de la Formación Profesional Continua, a través de INAFRE y de los instrumentos del Servicio Navarro de Empleo.

En este contexto, es importante que haya un aumento significativo de la inversión de las empresas destinada a la formación de los trabajadores con objeto de promover la productividad, la competitividad y la prolongación de la vida activa.

2.3. Se impulsará la formación profesional en sectores concretos de la economía navarra tales como automoción, agroalimentario y energías renovables, y en todos aquellos que sean de interés para el desarrollo económico de Navarra.

2.4. El Observatorio del Empleo será el referente en el sistema de formación profesional integrado y establecerá sus actuaciones teniendo en cuenta el sistema productivo de Navarra y su sistema de cualificaciones.

2.5. Se articulará un sistema efectivo de oferta formativa adaptada al sistema productivo y se establecerán mecanismos de control de calidad y de eficiencia de la misma.

2.6. Se fomentará la participación de los desempleados y de los trabajadores en activo en cursos de formación profesional.

3. CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ESPÍRITU DE EMPRESA

El Plan de Empleo promoverá la creación en nuestra Comunidad de más puestos de trabajo estables y de calidad, fomentando el espíritu de empresa como elemento fundamental para el nacimiento de nuevas vocaciones empresariales, creando un entorno empresarial favorable y mejorando los canales de financiación a la inversión de los nuevos emprendedores. A tal fin, además de una serie de medidas de carácter general, establecerá específicamente medidas de apoyo a las PYME y a las empresas de carácter familiar de nuestra Comunidad. En concreto,

Con carácter general

3.1. Se promoverá la creación de empresas y de puestos de trabajo relacionados con formas de economía social y de empleo autónomo, como fuentes creadoras e impulsoras de empresas y, en consecuencia, generadoras de empleo, fundamentalmente en el ámbito local.

3.2. Se promoverá el espíritu de empresa y la creación de empresas por parte de las mujeres, de los jóvenes, de los discapacitados y de los desempleados en general.

3.3. Se llevarán a cabo acciones de sensibilización para el necesario respeto al medio ambiente.

3.4. Se impulsará la introducción de nuevas tecnologías, la innovación, la investigación, la calidad y el desarrollo en las empresas para mejorar la competitividad y favorecer la creación y la estabilidad de los puestos de trabajo,

3.5. Se facilitará la obtención y mejora de capacidades en materia de dirección y gestión de empresas en el marco de la formación permanente, bien presencial o a distancia, promoviendo la posibilidad de emprender una carrera empresarial.

Con carácter específico:

3.6. Se simplificarán y reducirán, en la medida de las competencias y posibilidades de la Comunidad Foral de Navarra, los trámites administrativos para la creación de nuevas empresas y PYME, facilitando el acceso al capital para la creación de nuevas empresas, para las PYME nuevas y existentes y para aquellas que presenten un alto potencial de crecimiento y creación de empleo,

3.7. Se potenciará el acceso de las PYME a las nuevas tecnologías y a la innovación, preparándolas para afrontar los grandes retos del futuro y favoreciendo la mejora de su competitividad, facilitando así la creación de nuevos puestos de trabajo y el mantenimiento de los existentes.

3.8. Se fomentará el reconocimiento social de la empresa como un instrumento adecuado para el crecimiento, el desarrollo y el incremento de la actividad económica.

3.9. Se posibilitará la mejora del conocimiento por parte de los empresarios, especialmente de las PYME, para que puedan desarrollar mejor las responsabilidades que conlleva esa condición.

3.10. Se favorecerá el relevo generacional al frente de las PYME, ayudando

al fomento de la vocación empresarial entre aquellos llamados a continuarlas, dotándoles de la formación precisa para ello. Especialmente se cuidará de la empresa familiar como modelo de empresa que contribuye en gran medida a generar riqueza y empleo en el conjunto de la economía de nuestra Comunidad, apoyando las iniciativas necesarias para favorecer su creación y desarrollo y para garantizar su continuidad hacia las futuras generaciones.

Todo ello con el fin de mantener las empresas existentes en Navarra, incrementando en la medida de lo posible su número.

4. FACILITAR Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD AL CAMBIO CON EL IMPULSO DE LA FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL

En consonancia con la situación actual del mercado de trabajo, el presente Plan de Empleo debe contemplar medidas que mejoren la capacidad de los trabajadores y de las empresas para adaptarse a los cambios de forma positiva, teniendo siempre presente la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad, destacando la importancia y la necesidad de la presencia en el proceso de los interlocutores sociales.

Los firmantes del presente Plan de Empleo manifiestan que deben articularse mecanismos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, debe seguir siendo un objetivo básico. Y ello como consecuencia del actual sistema productivo español, correspondiente a una economía abierta y sometido a cambios organizativos permanentes que obligan a adaptarse más deprisa si se quiere seguir siendo competitivo.

La formación permanente y el desarrollo de las competencias y de las cualificaciones de los trabajadores constituyen, también, un instrumento básico para aumentar la productividad del trabajo y favorecer una mayor extensión

en el uso de las nuevas tecnologías, así como para posibilitar que los trabajadores y trabajadoras estén en mejores condiciones de preservar el empleo y para prevenir el desempleo de larga duración.

En este sentido, desde el Plan de Empleo se favorecerá el desarrollo del diálogo social, se potenciará la responsabilidad social de las empresas y se emprenderán las medidas apropiadas al objeto de:

4.1. Promover la utilización adecuada de las diferentes modalidades contractuales laborales, en particular por lo que respecta a la reordenación del tiempo de trabajo, a fin de favorecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y entre la flexibilidad y la estabilidad, favoreciendo el desarrollo de la carrera profesional.

4.2. Alentar a empresas y trabajadores a que establezcan, a través de la negociación colectiva, los mecanismos que, favoreciendo la flexibilidad, permitan mejorar la seguridad en el empleo ya que, en un entorno globalizado, seguridad en el empleo y flexibilidad, entendida como la capacidad de adaptar la organización del trabajo a la oscilación de la demanda en el mercado, son conceptos cada vez más interrelacionados.

4.3. Estimular la mejora de los índices de contratación indefinida, reduciendo la contratación eventual a niveles próximos a los de la media de la Unión Europea, esto es, en torno al 18%.

4.4. Fomentar el uso adecuado de la subcontratación, estableciendo mecanismos de control que eviten su utilización abusiva.

4.5. Conseguir la mejora de las condiciones de trabajo, en particular en materia de salud y seguridad. Concretamente, las políticas se centrarán en conseguir una reducción sustancial, en línea de lo que se está consiguiendo en estos últimos años, de las tasas de siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales, con un enfoque dinámico de la seguridad y un gran acceso a la formación. Todo ello deberá llevarse a cabo bajo el desarrollo de acuerdos entre sindicatos, empresarios y administración relativos a la información y formación de los trabajadores, y mediante políticas de dinamización, dando apoyo a la necesaria adaptación de las empresas a la cultura preventiva, y todo ello con el necesario control administrativo para asegurar el cumplimiento de la ley.

4.6. Impulsar el acceso de los trabajadores a la formación, en particular de los trabajadores poco cualificados.

4.7. Fomentar el diseño y la difusión de nuevas formas de organización del trabajo innovadoras y viables, que estimulen la productividad y la calidad en el trabajo.

4.8. Promover la adaptabilidad de la mano de obra, aumentando la productividad, con unas mejores condiciones de trabajo.

4.9. Promover la calidad de la producción (modernización del sistema productivo y mejora de las condiciones de empleo, cualificación y condiciones de trabajo).

4.10. Fomentar prácticas que mejoren la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible, ya que todos ellos son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo, y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo. La utilización de sistemas flexibles de jornada debe ir acompañada en los correspondientes procesos de negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

5. AUMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y PROMOVER EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y EL ACCESO AL MISMO DE LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS

A pesar de que las cifras globales de nuestro mercado de trabajo han evolucionado de manera bastante positiva en los últimos años, y que se ha generado empleo y ha disminuido el desempleo, observamos, al profundizar detrás de las cifras, que claramente existen colectivos muy concretos, como mujeres, jóvenes, desempleados y desempleadas de larga duración, personas discapacitadas o inmigrantes, que o bien tienen dificultades para acceder al empleo, o bien ocupan las zonas más precarias del mercado de traba-

jo rotando entre diferentes empleos. Asimismo, sumado a lo anterior, nos encontramos con importantes colectivos de personas, fundamentalmente mujeres y en menor número discapacitados, que se encuentran fuera del sistema productivo, bien por exclusiones del propio sistema o bien por considerarse a sí mismos como población inactiva. Por ello, junto con la apuesta por un empleo de calidad para los colectivos más desfavorecidos desde el punto de vista laboral, es imprescindible la dotación de recursos y servicios que favorezcan la emergencia al mercado de trabajo de los colectivos específicos mencionados.

Dentro de esta mejora en el mercado de trabajo, la inmigración supone tanto una oportunidad de desarrollo para la sociedad navarra en aspectos tales como el rejuvenecimiento de la población, la ampliación cultural y de valores, y la introducción o mejora de los sistemas de producción, como un deber de solidaridad con aquellas personas que buscan una vida digna en un mundo globalizado. La búsqueda y expectativas de empleo son el principal motivo para emigrar y para elegir destino, siendo Navarra comunidad de atracción. Se debe tener en cuenta que la contribución de los inmigrantes al empleo y el crecimiento económico dependerá de su integración en el mercado de trabajo, y su inclusión social estará en función de aquella, por ser el trabajo fuente de satisfacción de necesidades básicas, espacio de interrelación social y de contacto con la sociedad de acogida.

Para promover la disponibilidad adecuada de mano de obra de los diferentes colectivos mencionados, de oportunidades de empleo que apoyen el crecimiento económico y del empleo, y con el fin de permitir a todos el disfrute del derecho garantizado a la igualdad de oportunidades y a la dignidad en el trabajo, se deberá:

5.1. Incrementar la participación en el mercado laboral de todos los sectores de la población, en especial por su alta tasa de inactividad, de mujeres y discapacitados, a través de un planteamiento integrado que abarque, entre otros fines, el garantizar la disponibilidad y la capacidad de atracción de los puestos de trabajo, el incremento de las cualificaciones y el ofrecimiento de medidas de apoyo adecuadas.

5.2. Promover el empleo de las personas mayores de 45 años, en particular estimulando condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo, como el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la

importancia de la salud y seguridad en el trabajo y fomentando que las empresas contraten trabajadores de más edad.

5.3. Fomentar la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema educativo, mediante la capacitación necesaria para ocupar un puesto de trabajo.

5.4. Mejorar las condiciones de trabajo de la población inmigrante y reducir las diferencias existentes en materia de desempleo entre los inmigrantes y el conjunto de la población, promoviendo a través de la formación profesional (prelaboral, ocupacional y continua) una mejora de su cualificación y su adecuación a las demandas de las empresas navarras.

5.5. Combatir la irregularidad en el empleo, evitando situaciones de explotación laboral.

5.6. Adoptar las medidas necesarias para resolver las dificultades que presentan determinados sectores de actividad de nuestra Comunidad para la cobertura de determinados puestos de trabajo, debido al déficit de mano de obra con necesaria cualificación. Para ello se prestará especial atención a la formación, la cualificación y la intermediación.

5.7. Aplicar estrategias globales de integración, orientación y formación y reciclaje de la cualificación, desde la perspectiva de los colectivos objeto de intervención.

En particular, las políticas se centrarán en lograr:

- una reducción significativa de las diferencias en materia de desempleo entre las personas desfavorecidas y el resto de los trabajadores.
- una reducción significativa de las diferencias en materia de desempleo entre la población total y los inmigrantes
- mejorar la tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años.
- Favorecer el acceso a la cualificación profesional de estos colectivos.

6. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo desde los primeros años ochenta, ha sido uno de los cambios más importantes que se han

producido en nuestra sociedad.

No obstante, esta incorporación no ha ido acompañada del necesario reparto proporcional de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, persistiendo factores socioculturales y familiares que condicionan las opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, la permanencia en el mismo y el consiguiente desarrollo profesional. Además, a pesar de los avances legislativos respecto al reconocimiento de la igualdad de derechos en el mercado de laboral y en el desarrollo del principio de no discriminación por razón de sexo, la realidad práctica en el mercado de trabajo pone de manifiesto la existencia de situaciones discriminatorias “de hecho”: altas tasas de paro, altos niveles de segregación laboral por sexos, mayor temporalidad, discriminación salarial, alta presencia en el empleo no declarado, e insuficiencia de servicios sociales asequibles y de calidad para la atención de los hijos y personas dependientes.

Ya en el anterior Plan de Empleo, conscientes los firmantes de esta situación, se hizo un esfuerzo importante por eliminar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Las medidas entonces acordadas han dado un aceptable nivel de resultados como lo han sido la reducción de la tasa de desempleo, el incremento de la tasa de actividad, etc. No obstante, la plena igualdad entre hombres y mujeres continúa siendo un objetivo fundamental de los firmantes a través de la consecución de más y mejores empleos. Para ello este Plan de Empleo:

6.1. Desarrollará acciones encaminadas a conocer la situación y la realidad laboral de las mujeres navarras, a determinar medidas que tiendan a aflorar la economía sumergida y a analizar la dimensión de la segregación laboral tanto horizontal como vertical.

6.2. Impulsará políticas educativas que favorezcan el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en las que estén subrepresentadas.

6.3. Fomentará el desarrollo de una formación ocupacional y continua “a medida”, en función de las necesidades detectadas.

6.4. Impulsará sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo como instrumento para prevenir y detectar posibles diferencias retributivas no fundadas, es decir, sistemas de valoración que, desde la perspectiva de género, sean neutros.

6.5. Prestará especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar y/o personal, a través del desarrollo de servicios sociales de atención a personas dependientes (niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad), que se ajusten a las necesidades planteadas por las personas trabajadoras, fomentando el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales y facilitando la reincorporación al trabajo después de períodos de ausencia del mercado laboral.

Todo ello con el fin de mejorar significativamente las tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres.

7. REGULARIZAR EL TRABAJO NO DECLARADO

El trabajo no declarado, entendido como “cualquier actividad retribuida que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas...”, se considera cuestión de interés común, puesto que afecta a todos los Estados Miembros de la UE. Por ello las directrices Europeas en materia de empleo establecen que los Estados miembros deben desarrollar y aplicar medidas y acciones globales para erradicar el trabajo no declarado. Estas medidas deberán combinar la simplificación del entorno empresarial con la supresión de los factores disuasorios a la emergencia de estas actividades, con la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, con una mejor capacidad de ejecución de la legislación y con la aplicación de sanciones.

Resulta complicado determinar la importancia y volumen de este tipo de trabajo, Sin embargo, según estima el último estudio publicado por la Comisión Europea en el pasado mes de julio de 2004, la economía sumergida puede representar entre el 7 y el 16% del producto interior bruto (PIB) de la Unión Europea y entre el 7 y el 19% del volumen total de empleo declarado, con valores máximos en los nuevos países miembros, en Italia y, sobre todo, en Grecia.

Esta situación se reproduce también dentro de nuestra Comunidad Foral. Según datos del Observatorio Navarro de Empleo, en el año 2000 se calculó que había 21.000 trabajadores/as desempeñando una actividad principal en la economía sumergida y que otros/as 10.000 desarrollaban un trabajo no declarado complementario a su actividad principal. Estos empleos se nutren

especialmente de dos colectivos: la población femenina y la población inmigrante, desarrollándose gran parte de este trabajo en el ámbito de la atención personal y domiciliaria.

Por todo ello, deberán llevarse a cabo los esfuerzos necesarios para medir el alcance del problema y los progresos registrados. Para una mejor comprensión de la dimensión del problema deberemos hacer notar que la emergencia de esos 21.000 trabajadores/as en dedicación principal, supondría un incremento de un 8% en las tasas de empleo de la mujer.

Junto con el trabajo no declarado se producen otras situaciones de fraude claramente vinculadas a la existencia de estas prácticas. Tiempos de trabajo no computados, falso trabajo familiar, acuerdos irregulares, etc., son situaciones que penalizan a determinados colectivos creando importantes bolsas de exclusión social que acaban repercutiendo en la sociedad en su conjunto.

A su vez, este empleo no declarado constituye una fuerte competencia desleal para las empresas regulares, creando espacios de inactividad empresarial que imposibilitarán, si no se toman medidas adecuadas, la emergencia de determinadas actividades, por ejemplo de los servicios de proximidad.

En cualquiera de los casos, el empleo no declarado y la economía no aflorada repercuten negativamente en la recaudación de recursos públicos.

Es importante reducir las ventajas económicas del trabajo no declarado con el fin de invertir la relación riesgos/beneficios. Para luchar eficazmente contra el trabajo no declarado, hay que establecer una estrategia global definida e interrelacionada entre sus diferentes acciones.

Regularizar estas actividades significa apostar por más y mejor empleo, por un empleo de calidad, interviniendo además sobre los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo y favoreciendo así la cohesión y la inclusión social.

El Plan de Empleo debe incidir por tanto:

- En el análisis y conocimiento exhaustivo de la realidad del trabajo no declarado en Navarra.
- En la búsqueda y aplicación de fórmulas con las que hacer aflorar y regularizar este trabajo.

Para ello se promoverán actividades y acciones que permitan intervenir sobre los aspectos mencionados, tales como:

7.1. Crear mecanismos de coordinación con la Autoridad Laboral para la denuncia de estas actividades.

7.2. Establecer mecanismos de control de las actividades no declaradas de los trabajadores inscritos en el desempleo y de los segundos empleos de los trabajadores ocupados.

7.3. Implantar modelos de actuación y de actividad que eviten la recurrencia a la economía sumergida por parte de determinados colectivos.

7.4. Mejorar las condiciones de empleabilidad de los colectivos más débiles ante estas prácticas, favoreciendo su inserción en el mercado de trabajo regular.

7.5. Incidir, con el desarrollo de programas que favorezcan itinerarios laborales y con modelos de intermediación adecuados, en aquellas actividades que, por su naturaleza, son más proclives a la aparición de este tipo de prácticas.

Al finalizar el Plan de Empleo deberá conseguirse la emergencia al mercado de trabajo regular de un importante número de empleos, con especial incidencia en la mujer y en los trabajadores extranjeros.

8. POTENCIACIÓN DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO

En nuestra Comunidad Foral, el Servicio Navarro de Empleo es un instrumento fundamental para incrementar y mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, para el fomento y creación de empleo, en lo relativo a la intermediación de ofertas y demandas de trabajo y, en general, en todas las acciones relacionadas con el empleo.

La Administración Foral y los agentes económicos y sociales que conformamos el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo somos los impulsores y responsables máximos de la puesta en marcha de las medidas que persiguen

la potenciación y modernización de este Organismo, en tanto en cuanto es la herramienta básica para desarrollar y aplicar el Plan de Empleo.

Uno de los objetivos del presente Plan de Empleo es conseguir un Servicio Público moderno, eficaz y transparente, y de referencia indiscutible en materia de empleo para todo el territorio navarro. Se trata de consolidar un Servicio, modélico por ser fruto de la participación y de la concertación social, de modo y manera que sea adecuadamente valorado por la ciudadanía en su conjunto. En definitiva, se trata de potenciar la vertiente positiva de un Servicio Público orientado al empleo, y no al desempleo, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades, la no discriminación, la gratuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios.

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

Para ello,

8.1. El SNE deberá realizar un esfuerzo ininterrumpido con el fin de mejorar la calidad de los servicios que presta a los trabajadores y a los empresarios, intensificando, para ello, el mejor uso de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y desarrollando y favoreciendo la cooperación y los vínculos duraderos con los agentes del mercado laboral. Será objetivo prioritario lograr una adecuada y mejor correspondencia entre las ofertas y las demandas de trabajo, teniendo en cuenta la dimensión local con el objetivo de reducir las disparidades territoriales y de aumentar la cohesión social de la Comunidad Foral.

8.2. Para alcanzar este objetivo, el SNE deberá impulsar e intensificar los mecanismos de cooperación con otras entidades, el aprovechamiento e intercambio de conocimientos, la consolidación de espacios que permitan compartir experiencias operativas que se hayan adquirido, y el refuerzo de una mayor presencia social de sus actividades mediante el uso pertinente de los medios de comunicación y de otros canales divulgativos.

8.3. El SNE, como institución fundamental del mercado de trabajo navarro, debe desempeñar una función de especial importancia social y económica que posibilite la integración de la capacidad de inserción profesional, el espíritu emprendedor y de empresa, la adaptabilidad y polivalencia y la igualdad de oportunidades, en aras de una mayor cohesión social y de un crecimiento de la riqueza y el bienestar. Para lograr la máxima eficacia, deberá realizar actuaciones que le permitan adaptarse a un entorno en permanente evolución y transformación.

8.4. En concreto, el SNE, en desarrollo de este III Plan de Empleo y alineado con el Proyecto de Modernización del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, definirá un plan de acción que favorezca una mejor adecuación de las necesidades de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, que disponga de módulos de servicios y prestaciones más amplios y actualizados permanentemente, que consolide e impulse acciones y programas específicos para empresas, colectivos y sectores, y que planifique y gestione actuaciones que le permitan consolidar y mejorar su imagen pública.

La potenciación y modernización del SNE estará ligada al desarrollo de programas y acciones que incrementen y favorezcan las fortalezas y oportunidades que ya posee este organismo en materia de empleo. De manera transversal, se identifican dos criterios generales de actuación. Uno es el que tiene que ver con la mejora, en sentido amplio, de la accesibilidad a las prestaciones y servicios y con la profundización de los instrumentos y prácticas de atención personalizada a los usuarios y usuarias. El otro se refiere a la utilización racional de los recursos, bajo criterios de máxima eficiencia y eficacia, y mediante la mejora permanente y continua de los mecanismos de coordinación.

Plan de actuación

A decorative graphic consisting of a grid of thin, light-colored lines that curves and tapers towards the bottom right corner of the page.

Con el fin de alcanzar los objetivos previamente definidos en este Plan, las partes firmantes acuerdan desarrollar las acciones agrupadas en los siguientes apartados:

- 1.- Modernización e impulso del SNE. Observatorio de empleo.
- 2.- Igualdad, integración y cohesión social:
 - 2.1. *Mujer*
 - 2.2. *Inmigrantes/temporeros*
 - 2.3. *Jóvenes*
 - 2.4. *Discapacitados*
- 3.- Fomento del empleo
- 4.- Orientación y formación
- 5.- Prevención de riesgos laborales
- 6.- Desarrollo de políticas medioambientales
- 7.- Competitividad de empresas y calidad de empleo
- 8.- Reforzamiento de la concertación social: Tribunal Laboral de Navarra
- 9.- Coordinación, evaluación y seguimiento del Plan de Empleo.

1. MODERNIZACIÓN E IMPULSO DEL SNE. OBSERVATORIO DE EMPLEO.

1.1. Modernización e impulso del SNE

Teniendo en cuenta las orientaciones contenidas en el Plan de Modernización y de Reforma de la Administración de la Comunidad Foral y de sus Organismos Autónomos, aprobado por el Gobierno de Navarra, las experiencias acumuladas en las unidades administrativas del SNE, las recomendaciones emanadas de organismos europeos y, especialmente, los programas y planteamientos que configuran este Plan de Empleo, las actuaciones de modernización han de proporcionar herramientas de trabajo que contribuyan a desarrollar las políticas públicas en materia de empleo y formación.

Por ello, la modernización e impulso del Servicio Navarro de Empleo, se desarrollará mediante las siguientes líneas de actuación:

- Se fomentarán los principios de universalidad, equidad y sencillez en el acceso a la prestación de los servicios que se ofrecen, a través de sistemas de comunicación multicanales (presencial, telefónico, internet y aquellos que pudieran desarrollarse en el futuro) que se adapten a todo tipo de necesidades/impedimentos de las personas y organizaciones superando cualquier tipo de barrera (física, económica o de otra índole) que pudiera existir en dicho acceso.
- Se pondrá en marcha un Portal de Empleo, basado en Internet, de acceso universal para el ciudadano, el empleado público y los agentes sociales y económicos, que irá recogiendo el conjunto de servicios y prestaciones desarrolladas por el Servicio Navarro de Empleo.
- Se impulsará y consolidará la figura de las Unidades Territoriales como agentes integrales de información, orientación, intermediación y análisis para desarrollar el conjunto de políticas en materia de empleo en sus zonas de actuación.
- Se establecerán mecanismos que permitan la coordinación del conjunto de iniciativas, proyectos y servicios en materia de políticas activas de empleo con el liderazgo del SNE, y planificando los ámbitos de actuación, de manera que se eviten los escenarios de competencia y las interferencias en el diseño de las políticas. Y, en la medida de lo posible, se integrarán las acciones de la Administración con los que prestan las entidades colaboradoras.
- Se identificarán los servicios públicos que proporciona cada área del Servicio Navarro de Empleo, así como del público objetivo al que van dirigidos.

- dos (incluyendo su entorno socioeconómico específico), mediante la segmentación de los destinatarios finales y de sus necesidades específicas.
- Se implantarán sistemas de medición de la calidad de los servicios públicos prestados y de la percepción que se tiene en cada momento de los servicios recibidos, así como de las expectativas y demandas reales de los “clientes o usuarios administrativos”, todo ello bajo la orientación de los programas contenidos en el Plan de Empleo.
 - Se desarrollarán sistemas y procedimientos de personalización de los servicios con el soporte de sistemas de gestión del conocimiento, que optimicen la eficiencia de las actuaciones administrativas y contribuyan a la optimización del gasto público.
 - Se promoverá la consecución de acuerdos y compromisos de nivel de servicio (a través de cartas de servicios o similares) con los destinatarios de los mismos sobre la base de indicadores susceptibles de medición.
 - Se impulsará la difusión de las líneas de actuación a diferentes niveles para contribuir a la consecución de los objetivos y programas establecidos y para favorecer las adecuaciones necesarias en el mercado de trabajo.
 - Se introducirán sistemas de gestión y seguimiento de la actividad y del impacto de las políticas públicas, diferenciados para cada una de las áreas funcionales del SNE, basados en el diseño e implantación de indicadores de gestión que permitan medir la efectividad y receptividad en el entorno de las decisiones tomadas y que sean las bases para la introducción de sistemas de medición por objetivos.
 - Se implantarán sistemas de información corporativos (base de datos única de trabajo, historia integral administrativa de empleo y formación...) como soporte de los sistemas transaccionales y de gestión, que permitan normalizar y estandarizar las relaciones con trabajadores, empresarios, agentes sociales y económicos, entidades colaboradoras, todo ello con criterios corporativos unificados.
 - Se incrementará la organización y participación en eventos relacionados con el empleo y la formación celebrados en la Comunidad Foral y se impulsará una mayor presencia institucional en foros autonómicos, nacionales e internacionales. Específicamente, se favorecerá y regularizará la coordinación con el resto de servicios públicos de empleo tanto de ámbito nacional como internacional.
 - Se sistematizará el análisis de buenas prácticas y se potenciará su conocimiento y expansión con el objeto de mejorar el diseño e implantación de proyectos pioneros y ajustados a las necesidades detectadas.
 - Se aplicarán políticas tendentes a favorecer que los recursos humanos del

SNE, principal recurso con el que cuenta éste organismo, puedan trabajar en un marco que permita su desarrollo personal y profesional, su motivación, y su máxima eficacia y eficiencia, y que permita igualmente el reconocimiento de aquellas actuaciones que estén alineadas con la estrategia de modernización y con las mejores prácticas en el desarrollo del trabajo.

1.2. El Observatorio: Agente de análisis y promotor de cambios

Tanto por su propia ubicación en la estructura orgánica del SNE, como por la trayectoria desarrollada y por las estrechas relaciones de carácter técnico que se mantienen con las organizaciones sindicales y empresariales y con otras entidades colaboradoras, el Observatorio Navarro de Empleo se configura como una unidad conocedora del mercado de trabajo y, en consecuencia, plenamente capacitado para la consiguiente promoción de cambios y de procesos de modernización del Organismo Autónomo.

El Observatorio del Empleo es el instrumento de análisis y de orientación del conjunto de las actividades a desarrollar en este Plan de Empleo. Como quedó definido en el anterior plan, y como queda recogido en el Plan Navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional 2001-2004, se pretende también armonizar sus funciones con el sistema de las Cualificaciones. En este sentido nuestra Comunidad ya tiene regulado en el plano legal el observatorio dependiente del SNE por el Decreto Foral 148/1998.

La evolución del desarrollo del conjunto de actividades del nuevo Plan de Empleo y la necesidad de potenciar este observatorio, aconsejan definir su actividad, sus objetivos y su funcionamiento en estos términos:

- El Servicio Navarro de Empleo planificará trianualmente un programa de desarrollo de las actividades del Observatorio que será concretado anualmente definiendo tanto los objetivos del año así como la parte del programa a desarrollar. Así mismo definirá su modelo de funcionamiento.
- En la definición del programa 2005-2007 se señalarán y concretarán la batería de indicadores básicos a desarrollar que permitan realizar un seguimiento del conjunto de programas que componen este Plan de Empleo y cuantos indicadores socioeconómicos y sociolaborales sean necesarios conocer por el SNE en su labor.

- El Observatorio elaborará la información sectorial que se precise, la de los diferentes colectivos sociales así como cuanta información se considere necesaria.
- Para el desarrollo de trabajos puntuales encargados por el Observatorio a otras entidades, el SNE establecerá un modelo de convenio de colaboración que establezca condicionantes de calidad y los necesarios controles de los recursos públicos.
- El Servicio Navarro de Empleo propondrá al Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, un acuerdo de colaboración para coordinar objetivos comunes en el desarrollo del Sistema de las Cualificaciones. Este acuerdo concretará un plan de actuaciones para coordinar los objetivos de este Plan de Empleo con los correspondientes del Plan Navarro para el desarrollo de la Formación Profesional. De la misma manera, el SNE y el Departamento de Educación coordinarán aquellas actuaciones derivadas del Sistema de las Cualificaciones con las propias establecidas en el Decreto Foral 148/1998 por el que se crea el Organismo Autónomo Servicio Navarro de Empleo.

2. IGUALDAD, INTEGRACIÓN Y COHESIÓN SOCIAL

2.1 Mujer trabajadora

Tal y como se ha definido en el Objetivo 6º de este Plan de Empleo, la consecución de la plena igualdad entre hombres y mujeres continúa siendo un objetivo fundamental de los firmantes. Para alcanzar dicho objetivo, se considera necesario el impulso y desarrollo de las siguientes acciones:

- Mantenimiento y mejora del análisis periódico sobre la situación laboral de las mujeres en Navarra por parte del Observatorio de Empleo. En este Estudio quedarán definidas una serie de variables que nos permitirán hacer un seguimiento de la evolución de esta situación y adoptar las medidas más adecuadas en cada momento.
- Paralelamente, y en coordinación con el Departamento de Bienestar Social y con otros Organismos afectados, se elaborará un mapa de distribución de servicios de atención a la infancia y a personas dependientes en general.
- Se estudiarán medidas complementarias que incentiven la contratación indefinida de mujeres menores de 30 años.

- Desde la Comisión de Empleo y Mujer se desarrollarán campañas de información dirigidas a las familias, se propondrán políticas educativas y se llevarán a cabo campañas de sensibilización dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en las que estén subrepresentadas.
- Dentro de la Formación Ocupacional se pondrán en marcha itinerarios completos de inserción que comprendan orientación, formación, prácticas y finalmente inserción. Se impulsarán talleres de empleo que permitan a las mujeres adquirir capacitación en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas y en los que constituyan nuevos yacimientos de empleo
- Se iniciarán programas de formación de formadores en materia de Igualdad de Oportunidades, para que trasladen sus conocimientos a la Formación Ocupacional y a la Continua. Además, cuando la duración del curso lo permita, se insertarán módulos básicos relativos a esta materia.
- Los Agentes Económicos y Sociales, en colaboración con el SNE, impulsarán programas que garanticen la Igualdad de Género en el seno de las relaciones laborales. Entre otras acciones llevarán a cabo campañas de sensibilización, acciones en negociación colectiva, etc.
- Se promoverá el empleo autónomo y la creación de PYME entre las mujeres, mediante asesoramiento, formación, ayudas técnicas y económicas.
- Los colectivos de mujeres con cargas familiares no compartidas y de paradas de larga duración tendrán una consideración especial en todas las acciones del presente Plan.
- Para avanzar en la eliminación de la discriminación salarial existente entre hombres y mujeres, se propondrán, desde la Comisión de Empleo y Mujer, medidas que eliminen las causas que provocan dicha discriminación.
- Respecto a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:
 - a) Se propiciará que en la negociación colectiva, los agentes económicos y sociales incorporen en los Convenios cláusulas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - b) Se difundirán las ayudas existentes y se llevarán a cabo campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores para que ejerciten sus derechos y deberes paternales.
 - c) La Comisión de Empleo y Mujer estudiará y propondrá al Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
 - d) Se fomentará la formación profesional de las mujeres que hayan abandonado temporalmente el trabajo por atender a hijos/as o mayores a su cargo y que deseen reincorporarse al mismo, esta-

bleciendo recursos para que, en las horas en las que asista a cursos de formación, las personas de ella dependientes estén atendidas (ayuda a domicilio, centros de día, ludotecas, etc. ..)

2.2. Inmigrantes y temporeros

2.2.1. *Inmigrantes*

Tal y como recoge el objetivo estratégico 5 de este Plan de Empleo, la inmigración conlleva tanto una oportunidad de desarrollo para la sociedad navarra, como un deber de solidaridad con aquellas personas que buscan una vida digna en un mundo globalizado.

El empleo es un eje fundamental para la integración social de la población inmigrante. Sin embargo, es un hecho que la inserción de los inmigrantes extracomunitarios en nuestro mercado de trabajo no siempre se está produciendo en condiciones de igualdad. La irregularidad en la contratación, el exceso de jornadas, las remuneraciones exiguas, la discriminación salarial y los casos de so-breexplotación están presentes en este espacio del mercado de trabajo. Por ello, con el objeto de garantizar la incorporación y permanencia de las personas inmigrantes al mercado de trabajo en Navarra en condiciones de igualdad, los firmantes de este Plan de Empleo, profundizarán en las acciones ya contempladas en el Plan de Empleo anterior y en coherencia con el Plan para la Integración Social de los Inmigrantes en Navarra, promoverán el desarrollo de las siguientes medidas:

a) Inserción

- Se fomentará la inscripción de los extranjeros en el Servicio Navarro de Empleo, a través de campañas de difusión, evitando la creación de redes paralelas de empleo para inmigrantes.
- Se hará un seguimiento de los trabajadores inmigrantes que se insertan en nuestro mercado de trabajo a través de los procedimientos establecidos por la Ley de Extranjería.
- Los agentes sociales firmantes del Plan de Empleo promoverán acciones de información, orientación, formación e inserción con el objeto de incorporar a estos trabajadores en el mercado de trabajo ordinario, en colaboración y coordinación con las diferentes Administraciones Públicas y entidades que trabajan en materia de inmigración.

- Se facilitará el acceso a la financiación, el asesoramiento y la formación para el empleo autónomo estimulando la creación de empresas por parte de la población inmigrante.

b) *Formación*

- Se potenciará el acceso a la formación tanto ocupacional como continua, para adaptar y elevar las cualificaciones de partida de los trabajadores inmigrantes.
- Se adecuará la oferta formativa a las necesidades de los inmigrantes ocupados, especialmente en lo que se refiere a contenido y actividad, accesibilidad y cercanía al domicilio, horarios, etc...
- Los Agentes Sociales promoverán en colaboración con el SNE acciones de formación prelaboral y formación de acceso al empleo dirigidas a la población inmigrante que presenten, por diversas circunstancias, mayores dificultades de acceder al mercado de trabajo ordinario.

Dos son los sectores donde la presencia de inmigrantes en la economía sumergida es mayor: el sector servicios y la agricultura. Trabajar para aflorar la economía sumergida presente en estos sectores, es garantizar la integración y la cohesión social de los trabajadores/as que prestan sus servicios en los mismos. Por ello, los firmantes de este Plan de Empleo proponen el desarrollo de las siguientes medidas, en coherencia con otros planes ya vigentes en nuestra Comunidad:

- Se diseñarán medidas para frenar y reducir la irregularidad en dos sectores de trabajo en expansión (el servicio doméstico y la agricultura). Estas medidas irán dirigidas a:
 - a) Favorecer, desde el SNE, la adaptación de estos trabajadores a las demandas del mercado de trabajo.
 - b) Garantizar una oferta formativa adecuada y suficiente para las tareas a realizar, fundamentalmente cuando se trate de cuidadores de atención domiciliaria que están atendiendo a personas con problemas de autovalimiento.
 - c) Mantener, y en su caso mejorar, el sistema de deducciones fiscales para la contratación regular, con alta en la Seguridad Social, de personas que presten servicios de ayuda a las familias.

2.2.2. *Trabajadores de temporada en el sector agrícola*

El Plan de Atención a Temporeros en Navarra, desarrollado desde el año 2000, se ha revelado como un instrumento muy válido a la hora de satisfacer

las necesidades de mano de obra legal de los agricultores navarros, posibilitar el crecimiento económico del sector agrícola en Navarra, dotar de una mayor estabilidad laboral al temporero y promover el mantenimiento de sus derechos laborales.

Los firmantes de este Plan de Empleo consideran necesario, a la vista de los resultados, profundizar y avanzar en las acciones que se vienen desarrollando. En concreto se deberá:

- Planificar las necesidades de la mano de obra de temporada por zonas geográficas y por campañas.
- Desarrollar acciones de educación socio-laboral para el colectivo objeto de este programa, en su mayor parte inmigrantes extracomunitarios.
- Atender de forma integral a estos trabajadores de temporada garantizando su acceso a la globalidad de derechos sociales en materia de salud, educación, servicios sociales, etc...
- Establecer un protocolo de actuación que garantice la presencia de los agentes sociales para supervisar todos los aspectos laborales.
- Impulsar un plan de información/formación al agricultor y a los trabajadores.
- Promover, junto con la industria transformadora del sector, una planificación objetiva de los ciclos y periodos punta de recolección que posibilite la concatenación de las contrataciones y su complementación con otros sectores.
- Avanzar en el desarrollo de experiencias piloto de alojamiento en diversas localidades en función de las necesidades de mano de obra previstas. Se considera necesario que en su diseño intervengan los diferentes organizaciones y entidades implicadas, ya que el alojamiento es un elemento esencial a la hora de disponer de mano de obra para cubrir las necesidades del campo navarro durante las campañas agrícolas.

2.3. Jóvenes trabajadores

A la hora de hacer frente a la discriminación laboral y social que sufren los jóvenes, y avanzar en la consecución de una inserción laboral y estable de calidad, el marco viene definido por las iniciativas y políticas específicas para jóvenes que se han determinado en Organismos e Instituciones Internacionales, tanto a nivel mundial como a nivel europeo (Asamblea General de la ONU "Cumbre del Milenio", La Estrategia Europea para el Empleo, Libro Blanco de la Juventud de la Unión Europea,...).

La juventud no puede ser considerada como un bloque homogéneo a la hora de elaborar políticas activas de empleo. Consideramos fundamental planificar las diversas acciones, en función de las necesidades detectadas y de los diversos grados o niveles de cualificación, experiencia, inestabilidad laboral, desempleo y dificultad de inclusión social.

Por lo tanto, el diseño de las políticas de este Plan de Empleo dirigidas a los jóvenes se centran prioritariamente en garantizar su integración, atendiendo a las siguientes líneas de actuación:

2.3.1. Mejora de la Formación Profesional como garantía del acceso a la cualificación y a la igualdad de oportunidades

- Se intensificará la especialización de la Formación Ocupacional que complete la formación previamente adquirida por los jóvenes desempleados, en la Universidad y en la Formación Profesional, así como la de aquellos jóvenes que presentan déficits de formación y cualificación.
- Se fomentarán medidas que combinen formación y empleo, como son las experiencias de escuelas taller y casas de oficios, tratando de que la información que se imparta se adapte a las demandas del mercado de trabajo.

2.3.2. Vinculación de la adquisición de experiencia de los jóvenes al marco de las relaciones laborales

- Se vinculará la adquisición de experiencia de los jóvenes recién titulados en Universidad y Formación Profesional, a través de las relaciones laborales, mediante la realización de los contratos de formación y en prácticas.
- Respecto a las Prácticas en Alternancia, cuya finalidad es la de completar con formación práctica la formación teórica que se imparte en la carrera universitaria o en la formación profesional, se deberá informar a los representantes de los trabajadores de las empresas en las que se lleven a cabo.
- Por otro lado, y con el objetivo de fomentar la investigación y el desarrollo e incrementar la producción científica y técnica en nuestra Comunidad Foral, indicadores claros de su nivel de desarrollo y bienestar, se avanzará en el desarrollo de la figura denominada Personal Investigador en Formación (PIF), también conocida como 2 + 2.

2.3.3. Fomento de la inserción y la estabilidad laboral de los jóvenes en el empleo

La excesiva vinculación en nuestro mercado de trabajo de la juventud con las

contrataciones de naturaleza temporal, produce un efecto de inestabilidad e inseguridad que condiciona la capacidad de los jóvenes navarros para alcanzar su autonomía e independencia personal.

Por ello los firmantes de este Plan de Empleo consideramos prioritario profundizar en medidas adoptadas en anteriores planes de empleo y avanzar en el compromiso de estabilidad y de calidad en el empleo de los jóvenes a través de:

- Priorizar a este colectivo en las acciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento del “Convenio para el Impulso de la Contratación indefinida” recogida en este Plan de Empleo.
- Impulsar desde el ámbito local y autonómico de los nuevos yacimientos de empleo como mecanismos de inserción laboral de los jóvenes, como pueden ser, entre otros, los servicios de proximidad, el sector de nuevas tecnologías, el sector medioambiental, etc... La inversión en nuevos yacimientos de empleo garantiza el desarrollo económico y social de la zona en que se desarrollan, evitándose “éxodos” de la población juvenil y garantizando el desarrollo territorial de nuestra Comunidad.
- Promocionar el empleo autónomo y la creación de PYME entre los jóvenes mediante asesoramiento técnico, orientación, formación y divulgación de materiales sobre esta materia en coordinación con el Instituto Navarro de Deporte y Juventud y otros organismos implicados.

2.4. Trabajadores discapacitados

Es objetivo de los firmantes de este Plan de Empleo, cumpliendo con el principio de no discriminación, promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho, impulsando políticas integradas que hagan posible su plena incorporación en la vida social, laboral y pública.

Se considera necesario analizar la oportunidad de fomentar el trabajo indefinido a tiempo parcial de este colectivo o la reorganización del trabajo con utilización de jornadas flexibles, siempre como elección voluntaria del trabajador.

Las acciones que se señalan tratan de profundizar en los trabajos ya iniciados en los Planes de Empleo anteriores

2.4.1. Igualdad en el Empleo: El objetivo fundamental es la integración en el mercado laboral ordinario, y para ello:

- Desde el Observatorio de Empleo se hará un seguimiento y actualización de los informes e investigaciones ya existentes de forma periódica con el fin de establecer políticas y medidas que ligen las prácticas de empleo con las necesidades detectadas.
- Se desarrollará un análisis del grado de cumplimiento de la cuota legal de reserva de empleo en las Administraciones Públicas (5%) y las empresas privadas (2%), así como una evaluación del cumplimiento de las medidas alternativas.
- Se intensificarán las actuaciones de vigilancia del empleo de trabajadores discapacitados y, en su caso, del cumplimiento alternativo de la obligación de reserva. El Servicio Navarro de Empleo resolverá, en su caso, la declaración de excepcionalidad de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.
- Con el objeto de incrementar la tasa de actividad y ocupación de las personas con discapacidad, se promoverá la utilización de los recursos de intermediación, formación y promoción de empleo del SNE y sus Centros Colaboradores. Con el fin de proporcionar una atención más eficaz, serán atendidos por personal especializado en discapacidad. Así mismo, el SNE adecuará su base de datos con estos trabajadores a efectos de mejorar la intermediación y búsqueda de empleo.
- Por otro lado, se fomentará la inscripción en el SNE de todas las personas discapacitadas que se encuentren en desempleo, o que quieran mejorar su situación de empleo.
- Se fomentará la contratación de mujeres discapacitadas, dadas las diferencias que presentan respecto a la contratación de hombres discapacitados.
- Se fomentará el acceso de las personas discapacitadas a la oferta formativa, tanto de Formación Ocupacional como Continua, existente en nuestra Comunidad Foral.
- Se facilitará suficiente y detallada información relativa a las subvenciones en la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario y a aquellas otras destinadas a adaptar puestos de trabajo y eliminar barreras arquitectónicas en las empresas.
- Respecto al trabajo por cuenta propia, se fomentará el espíritu emprendedor en las personas con discapacidad, y se facilitará el acceso de estas personas, mediante campañas informativas, etc..., a los servicios de asesoramiento e información existentes para la puesta en marcha de empresas.

2.4.2. Los Centros Especiales de Empleo, entidades sin ánimo de lucro, son en estos momentos los mayores generadores de empleo para las personas con discapacidad. No obstante, no debemos olvidar que su fin último es facilitar el tránsito de la persona con discapacidad al mercado ordinario de trabajo.

A lo largo del año 2005 el Servicio Navarro de Empleo llevará a cabo un estudio detallado sobre la situación económica y de creación de empleo de los centros especiales de empleo y de los servicios de atención laboral a las personas con discapacidad existentes, elevando las propuestas de actuación correspondientes.

Dicho estudio podrá ser ampliado a los centros de inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión social.

3. FOMENTO DEL EMPLEO

Este Plan de Empleo se plantea continuar con la tónica de creación de empleo de los últimos años, con dos objetivos fundamentales: disminuir el desempleo y aumentar las tasas de empleo, especialmente la femenina. Como apuesta estratégica está, también, el conseguir que estos empleos sean estables, seguros y con derechos. En definitiva, abundar en la máxima de más y mejor empleo.

Sin duda, otras actuaciones emprendidas, tales como el desarrollo del sector servicios en nuestra Comunidad Foral, la mejora de la red viaria o el Canal de Navarra, están ofreciendo, y van a ofrecer a medio plazo, nuevas oportunidades de empleo. Ello debe posibilitar la aparición de nuevas PYME y microempresas. Desde este Plan debemos facilitar, en la medida de lo posible, que estas empresas se desarrollen con buenos criterios, acompañándolas y asesorándolas, de tal forma que se asegure la creación de empleos de calidad. Junto a ello, será también imprescindible buscar mecanismos de apoyo que garanticen su viabilidad a futuro.

En este sentido, y sin menoscabo de otras intervenciones, este Plan de Empleo establece específicamente medidas de apoyo a las PYME, con especial incidencia en las llamadas empresas familiares y en las de economía social.

Así, por una parte, es sobradamente conocido el papel fundamental que desarrolla en la economía de la Comunidad Foral la empresa familiar. Apoyar su creación, potenciar su desarrollo y asegurar la continuidad del grupo empresarial familiar es de una gran importancia tanto para la propia empresa como para la sociedad en general.

Para ello es necesario posibilitar la puesta en común por el empresariado afectado tanto de la especial problemática que presenta este tipo de empresas, y que es sumatoria a la problemática común a toda empresa, como de las soluciones que otros empresarios en situaciones similares han aplicado con éxito.

Para ello, se plantea el apoyo a la Empresa familiar desde el presente Plan de Empleo, facilitando su asesoramiento en temas que le son propios.

Esta actividad se complementará con la creación de un Foro que permita y estimule el intercambio de conocimiento, proporcionando al empresariado la formación e información precisas.

Así mismo, se pretende actuar sobre la formación de empresarios y directivos de PYME y Microempresas. Este planteamiento responde a las necesidades detectadas de proporcionar a propietarios, incluidos sus familiares, y ejecutivos de empresas los conocimientos necesarios para que mejoren su capacitación para la gestión de sus responsabilidades, con las ventajas que ello conllevará.

Especialmente, se pretende facilitar, mediante acciones de formación e información, la introducción en las PYME y Microempresas de dispositivos de mejora y adaptación a la innovación, en particular en lo referente a nuevas formas de organización y gestión, tanto en el aspecto productivo como tecnológico, posibilitando la mejora de sus conocimientos teoricosopráticos en materias propias de la gestión empresarial.

Se prestará especial apoyo a las empresas de economía social, tanto bajo la forma de sociedades laborales, como de cooperativas. Para ello se incidirá en el fomento de las mismas con atención a la mejora de la competitividad y a la innovación, programándose acciones que ayuden a la consolidación de estas empresas y a su crecimiento y desarrollo empresarial.

Igualmente se favorecerá la aparición de emprendedores de nuevas empre-

sas con acciones de fomento, motivación y formación, así como para facilitar su acceso a la financiación. Se cuidará especialmente la promoción de los jóvenes a estos fines.

Se continuarán las acciones ya establecidas en Planes anteriores en cuanto al apoyo a los autónomos, y al fomento del desarrollo local.

Por último, se continuará favoreciendo la creación específica de puestos de trabajo en las empresas, a través de subvenciones a fondo perdido, bonificaciones de créditos o deducciones fiscales.

4. ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

El artículo 9 de la Ley Orgánica 5/2002 sobre las Cualificaciones define la Formación Profesional como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones y el acceso al empleo”. En su título III se define la importancia de la información y la orientación en las oportunidades de acceso al empleo y en la adquisición, evaluación y acreditación de competencias. El texto legal resalta la importancia de la información y asesoramiento de las ofertas formativas existentes y sobre los posibles itinerarios formativos a seguir para facilitar la inserción y reinserción laboral así como sobre la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

Esta normativa, que asocia tan directamente la formación con la orientación laboral y el nuevo sistema de las cualificaciones, se ha convertido en un puntal de la acción formativa para fomentar la cualificación del capital humano de nuestra Comunidad a lo largo de su vida laboral, independientemente de su situación laboral.

4.1. Orientación.

Los objetivos 1 y 2 de este Plan de Empleo fundamentan la necesidad de coordinar las acciones de orientación en un plan común, con arreglo a lo definido en el título III de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con un objetivo final: informar y orientar a los trabajadores hacia los procesos formativos que les conduzcan a la obtención de una cualificación y su reconocimiento profesional.

La orientación específica destinada a la inserción en el mercado laboral tiene como objetivo para el desempleado la búsqueda de empleo y para los empresarios la contratación de trabajadores cualificados. Para que ello llegue a buen fin se precisa:

- Proporcionar información sobre las ofertas de empleo.
- Prestar un servicio de orientación tutorizado hacia la cualificación profesional, a través del conocimiento de la oferta formativa adecuada a su situación.
- Orientar sobre los sistemas de selección de personal.
- Finalmente, que exista conexión eficiente entre la oferta y la demanda

4.2. Formación.

- Los firmantes del Plan de Empleo somos, a su vez, miembros del Consejo Navarro de la Formación Profesional, y por ello responsables del desarrollo del Sistema de las Cualificaciones y del conjunto de instrumentos y acciones necesarias para su desarrollo en Navarra. La integración de las ofertas de formación en objetivos comunes a través del Catálogo, los centros integrados y la evaluación y acreditación de las competencias profesionales, van a ser elementos clave para fomentar la cualificación del capital humano de nuestra Comunidad.
- El Instituto Navarro para la Formación, Reciclaje y Empleo (INAFRE) es una fundación integrada por los sindicatos UGT y CCOO y la organización empresarial CEN, cuyo objetivo es impulsar la competencia profesional de los trabajadores de nuestras empresas mediante la formación. La realidad presente aconseja profundizar en el control y supervisión de la eficacia de las acciones formativas incluidas en sus programas.
- En el momento actual se están produciendo importantes modificaciones que convendría tener presentes para coordinar los recursos formativos. Una vez definidas estas modificaciones por una normativa estatal se establecerán los mecanismos precisos para que los recursos formativos de Navarra y los del Estado se coordinen y complementen, y se destinen a conseguir la cualificación de todos los trabajadores que componen nuestro sistema productivo.
- La formación de desempleados y trabajadores se financia con recursos europeos, estatales y forales. Es preciso coordinar estos recursos en programas ya sea comunes o complementarios para hacerlos más eficientes.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los riesgos laborales, y como consecuencia los accidentes sufridos por los trabajadores en el ejercicio de su actividad, son uno de los problemas fundamentales que aborda el presente Plan de Empleo.

El enfoque con el que debe tratarse la prevención de riesgos laborales es variado: acciones formativas e informativas tanto dirigidas a empresarios como a trabajadores, campañas de dinamización llevadas a cabo con el objetivo de concienciar a los implicados, asesoramiento a empresas y a representantes de trabajadores, y por supuesto vigilancia, control y ejercicio de la autoridad laboral.

Algunas de las medidas que se introdujeron en el anterior plan de empleo han resultado muy eficaces por lo que en el actual se propone continuarlas.

Para conseguir el objetivo de mejorar la calidad en el puesto de trabajo a través de la salud y seguridad de los trabajadores se emprenderán las siguientes acciones:

- Impulso de equipos de dinamización a cargo de organizaciones empresariales y sindicales para actuaciones en empresas.
- Apoyo a la modernización de los equipos productivos en relación con la prevención de riesgos.
- Reforzamiento de la figura del Delegado de la Comunidad Foral para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Actuaciones específicas en dinamización y formación en riesgos laborales para trabajadores inmigrantes.
- Actuaciones específicas en obras en las que las administraciones públicas actúen como promotoras.
- Profundización y consolidación del Plan Diana de vigilancia de empresas con alta siniestralidad.
- Intensificación de las actuaciones inspectoras y, en su caso, sancionadoras en relación con la prevención de riesgos laborales.

En el año 2003, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social aprobó el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social que se desarrolla en la actualidad por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, y que es valorado muy positivamente en cuanto a que supone un esfuerzo significativo de lucha contra la siniestralidad.

Los firmantes del presente Plan llevarán a cabo las actuaciones pertinentes a su alcance que, en atención a las competencias ejecutivas de la Comunidad Foral de Navarra en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de formación en esta área, consigan la coordinación y la ordenación de las actuaciones llevadas a cabo por la Seguridad Social y sus entidades colaboradoras.

6. DESARROLLO DE POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES

La transición hacia un modelo de desarrollo más respetuoso con el medio ambiente exige introducir cambios en los actuales patrones, no sostenibles, de producción y consumo, mediante la integración sectorial de las consideraciones ambientales para la prevención y reducción de la contaminación industrial, haciendo compatible el desarrollo sostenible con la competitividad económica.

Consolidar el principio de responsabilidad compartida entre los distintos elementos sociales para la consecución del desarrollo sostenible, requiere el establecimiento de ámbitos de diálogo y cooperación entre los diversos grupos de interés: Administraciones y agentes económicos y sociales.

La implicación de los trabajadores en el manejo y ejecución de los procesos productivos les asigna un papel relevante en el comportamiento ambiental de sus centros de trabajo. Los buenos resultados de la ejecución ambiental de la empresa reportan a ésta beneficios de imagen, de relación con su entorno externo y, en definitiva, de mejora de su rentabilidad. El establecimiento de marcos de colaboración entre empresa y trabajadores, con objetivos de mejora continua en los resultados ambientales y sociales, forma parte esencial de las estrategias de Responsabilidad Corporativa que muchas empresas desarrollan para avanzar en la integración de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: desarrollo social, protección del medioambiente y rentabilidad económica.

Los tres aspectos mencionados figuran entre las medidas del Plan de Implementación acordado por los Gobiernos Internacionales en la Cumbre de la Tierra sobre Desarrollo Sostenible, en Johannesburgo.

El enfoque de la iniciativa comunitaria sobre Política Integrada de Producto, basada en el análisis de las repercusiones ambientales de éste a lo largo de todo su ciclo de vida, destaca la utilidad del diálogo entre la empresa y otros agentes interesados. En particular, señala la necesidad de contar con la participación de los trabajadores, como actores principales, para lograr la integración de criterios de sostenibilidad en el sistema productivo y consumo.

Queda establecido, por tanto, que la relación existente entre el Medio Ambiente y la Acción Sindical Ambiental, es uno de los objetivos primordiales para integrar el principio de Desarrollo Sostenible en las Relaciones Laborales dentro de nuestra Comunidad, así como la necesaria colaboración y participación entre la Administración Foral y los agentes económicos y sociales.

Por ello, se considera necesario incluir el Medio Ambiente como materia específica dentro del Plan de Empleo, para iniciar acciones de información, formación y concienciación.

La figura del Delegado de Medio Ambiente para la Comunidad Foral de Navarra, que se crea en este Plan, tiene como característica la de no estar vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo, siendo su ámbito de actuación el de la Comunidad Foral. Tendrá como función principal la de informar y formar en el nuevo cambio de cultura medioambiental empresarial, para favorecer con ello la participación de los trabajadores y la empresa y, así mismo, colaborar en la implantación de los Sistemas de Gestión Medio Ambiental y sus Normativas y Reglamentos.

Dicho Delegado de Medio Ambiente, colaborará 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.

Todo ello con el fin de:

- Que la empresa adopte sistemas de gestión ambiental.
- Conducir la participación de los trabajadores en el sistema de gestión ambiental cuando la empresa decida implantarlo.
- Consolidar la decisión adoptada haciendo que el sistema funcione.

7. COMPETITIVIDAD DE EMPRESAS Y CALIDAD DE EMPLEO

Este es uno de los fines fundamentales del Plan de Empleo. Un fin bidimensional, en el sentido de que liga fuertemente la competitividad de las empresas a la calidad del empleo, y ello desde la convicción de las partes firmantes de que son dos cuestiones inseparables desde la perspectiva de modernidad productiva y social que queremos para nuestra Comunidad.

La respuesta a los retos de la globalización, a los entornos cambiantes y a las exigencias de mercados cada vez más volátiles exigen no sólo un modelo más flexible en las empresas, sino unos trabajadores más integrados y más capaces para poder hacer frente a las situaciones de incertidumbre. En razón de ello, la flexibilidad interna, negociada y consensuada, basada en la estabilidad, la cualificación, la seguridad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral, se configura como un elemento estratégico en el desarrollo económico a presente y a futuro. Al lado de estas cuestiones la inversión en I+D, la innovación y calidad en los productos configuran definitivamente el marco en que desenvolvemos en la mejora en general de los procesos productivos.

Todo ello nos obliga a establecer mecanismos en la doble dirección de acometer medidas que, por una parte, faciliten la adaptación y mejora competitiva de las empresas y, por otro lado, incidan de forma clara en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, facilitando la sinergia entre ambos condicionantes.

En este sentido, las propuestas planteadas en este apartado, junto con todas aquellas que actúan sobre la calidad del empleo y de la producción forman un conjunto que debe interactuar de forma precisa para lograr los mejores resultados.

Se proponen las siguientes actividades:

- *Impulso de la contratación indefinida*

El Plan de Empleo 2005-2007 tiene como uno de sus objetivos básicos la reducción de la temporalidad y el incremento de la contratación estable. Para ello se articula un Programa de acción que, sobre las bases del acuerdo y la negociación colectiva, y sobre la persecución de las prácticas fraudulentas, pretende llevar las tasas de temporalidad a ratios europeos. Para

ello, los firmantes del Plan de Empleo ratifican la vigencia del Convenio para el Impulso de la Contratación Indefinida suscrito por ellos en junio de 2003, y se comprometen a seguir explorando experiencias que faciliten los objetivos propuestos.

- *Impulso del contrato de relevo*

En determinados puestos de trabajo, la edad se convierte en un factor de fuerte incidencia en términos de competitividad y productividad. Trabajos con determinados esfuerzos físicos acaban por castigar en exceso la salud de los trabajadores con las consecuencias directas sobre su capacidad de producción. Por otro lado, es básico favorecer la inserción laboral de los más jóvenes facilitando su entrada en el mundo del trabajo.

Los firmantes del Plan de Empleo entendemos que el Contrato de Relevo es un excelente instrumento tanto para favorecer una salida razonable del mercado de trabajo como para facilitar la entrada de colectivos más jóvenes. Por ello nos comprometemos a dar difusión a esta modalidad contractual para favorecer una mejor y mayor aplicación de la misma.

- *Potenciación de la excelencia y la innovación en las relaciones laborales*

Este es un eje transversal que pretende premiar las buenas prácticas en materias tales como salud laboral, estabilidad en el empleo, adaptación mediante la formación, integración de personas con discapacidad, políticas antidiscriminatorias en materia de género, políticas medioambientales, etc. Especialmente, cuando estas buenas prácticas nacen de la negociación colectiva.

En este sentido, se primarán en la resolución de subvenciones aquellas empresas que contemplen en su marco medidas adecuadas y pactadas sobre las cuestiones referidas. Será por lo tanto un índice de valoración.

- *Subvenciones para la mejora de la competitividad a través de la calidad, del diseño y del acceso a las nuevas tecnologías.* Apoyo a la formación de equipos humanos y reciclaje de técnicos.
- *Acciones de fomento y apoyo de la investigación, la innovación y el desarrollo en las empresas,* sobre todo en el marco del II Plan Tecnológico de Navarra.
- *Apoyo a la promoción y al comercio exterior.*

8. TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA

El proceso de concertación social desarrollado en nuestra Comunidad desde 1996, ha revertido a ésta excelentes resultados en diversos órdenes.

Emblema de este proceso –tanto por ser la primera actuación en la que se materializó, como por los excelentes resultados que tiene acreditados- es el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales.

El Tribunal Laboral desarrolla desde hace ocho años su labor en beneficio de las relaciones laborales de nuestra Comunidad, introduciendo un elemento de dinamismo y modernidad en las mismas, tanto en cuanto evita la judicialización de la vida laboral, como en la permanente invitación a la búsqueda de la solución pactada en cuantos conflictos le son sometidos. Al día de hoy, continúa siendo el mejor exponente de la firme apuesta de todos los implicados por el mantenimiento y reforzamiento de la concertación social en Navarra.

En razón de ello, los firmantes del presente Plan de Empleo estiman oportuno garantizar la continuidad de sus actividades, dotándole para ello de los medios económicos suficientes necesarios para su sostenimiento.

Bajo circunstancias excepcionales y por acuerdo de las partes firmantes del Plan de Empleo, la dotación prevista podrá incrementarse, siempre en función de las necesidades presupuestarias.

9. COORDINACIÓN EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EMPLEO

Para una mayor eficacia y eficiencia del Plan de Empleo es necesario establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento del mismo. Para ello:

- Se establecerán los indicadores de medida que sean precisos para determinar la eficacia de las acciones y la consecución de los objetivos planteados.
- Se creará una Comisión de Coordinación, Evaluación y Seguimiento presidida por el Director General de Trabajo y constituida por los firmantes del presente Plan.

Por parte del Servicio Navarro de Empleo se prestarán los apoyos humanos, técnicos y económicos necesarios para el buen fin de la misma.

Presupuesto

A decorative graphic consisting of a grid of thin, light-colored lines that curves and tapers towards the bottom right corner of the page.

	2005	2006	2007
MODERNIZACIÓN E IMPULSO DEL SNE. OBSERVATORIO DE EMPLEO			
Sensibilización, promoción y celebración de jornadas	157.960	157.960	157.960
Convenio del SNE con entidades públicas para programas específicos de empleo	601.000	601.000	601.000
Seguimiento del Plan de Empleo	90.000	92.700	95.481
Acciones para iniciativas de empleo cofinanciadas por fondos de la UE	2.620.460	2.620.460	2.620.460
Otras iniciativas interregionales	219.000	219.000	47.000
Programas experimentales de empleo	500.000	500.000	500.000
Convenio del SNE con INAFRE para Observatorio de empleo	668.000	668.000	668.000

IGUALDAD, INTEGRACIÓN Y COHESIÓN SOCIAL			
Igualdad de oportunidades			
Ayudas para inversiones en fomento de igualdad de oportunidades	90.000	90.000	90.000
Ayudas para instalación de guarderías en polígonos de actividades económicas	174.506	174.506	174.506
Acciones de orientación, apoyo y sensibilización social	116.310	116.310	116.310
Promoción empleo femenino			
Convenio del SNE con asociaciones de empresarios que sean centros colaboradores en promoción de empleo femenino	247.200	254.616	262.254
Convenio del SNE con Organizaciones Sindicales miembros del Consejo de la Mujer	250.000	257.500	265.225
Programas para la conciliación de la vida laboral y familiar	691.160	691.160	691.160
Desarrollo de medidas de ayuda para la inserción de mujeres	300.510	300.510	300.510

Promoción del empleo juvenil			
Fomento del asociacionismo y del autoempleo	112.000	118.000	79.000
Subvenciones para la contratación de titulados en prácticas	40.000	40.000	40.000
Transferencias para becas de formación	30.000	30.000	30.000
Acciones para la cohesión social			
Subvenciones para contrataciones por obras de interés social	3.155.400	3.155.400	3.155.400
Programas transferidos del INEM para fomento del desarrollo local cofinanciados por el FSE	1.442.430	1.442.430	1.442.430
Subvenciones a contrataciones por administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro	631.000	631.000	631.000
Programas para la reinserción laboral de colectivos con mayor dificultad para el empleo cofinanciados en parte por el FSE	601.010	601.010	601.010
Subvenciones a centros de inserción social por inversiones	390.600	390.600	390.600
Discapacitados			
Transferencias a centros especiales de empleo para operaciones corrientes	6.761.390	6.761.390	6.761.390
Subvenciones a centros especiales de empleo y a minusválidos por inversiones	1.352.800	1.352.800	1.352.800
Subvenciones por contratación de minusválidos cofinanciadas por el FSE	661.110	661.110	661.110
Empleo agrícola, inmigrantes y temporeros			
Convenio con UGT y CCOO para acciones de formación e inserción de inmigrantes	900.000	900.000	900.000
Plan de atención al empleo agrícola	120.200	120.200	120.200
Convenio con UAGN, UGT y CCOO para programas de empleo agrícola	367.000	378.010	389.350
Subvenciones al acondicionamiento de alojamientos para temporeros	100.000	100.000	100.000

FOMENTO DEL EMPLEO			
Promoción de empleo			
Subvenciones para acciones de inversión y empleo	51.890.900	51.923.100	46.752.100
Deducciones fiscales	14.163.775	14.163.775	14.163.775
Actividades de promoción	352.900	320.700	320.000
Ayuda al empleo autónomo			
Subvenciones a autónomos para rentas de subsistencia	90.150	90.150	90.150
Subvenciones a autónomos para inversiones cofinanciadas por el FSE	300.506	300.506	300.506
Subvenciones a autónomos para bonificaciones de créditos cofinanciadas por el FSE	691.194	691.194	691.194
Abono de las cuotas de la seguridad social por capitalización del desempleo	300.500	300.500	300.500
Economía Social			
Subvenciones a empresas de economía social para la creación de puestos de trabajo cofinanciados por el FSE	650.000	650.000	650.000
Subvenciones a cooperativas y sociedades laborales para apoyo al empleo	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Promoción y mantenimiento de entidades de economía social	240.338	240.338	240.338

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN			
Programas Formación Ocupacional			
Programas formativos del Plan FIP	5.834.400	5.834.400	5.834.400
Programa de Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo	3.744.600	3.744.600	3.744.600
Programas de Formación Ocupacional no cofinanciados	781.300	781.300	781.300

Programas de Formación Ocupacional cofinanciados por el FSE	240.400	240.400	240.400
Programas de formación en nuevas tecnologías de la información	300.500	300.500	300.500
Inversiones propias en talleres ocupacionales	180.300	180.300	180.300
Programa de Talleres ocupacionales	420.700	420.700	420.700
Formación continua			
Convenio con la fundación INAFRE para acciones de formación continua cofinanciadas por el FSE	6.370.000	6.460.000	6.550.000
Formación continua de empleados públicos de la Administración Foral	1.133.400	1.193.488	1.203.778
Orientación para la inserción			
Convenio con UGT y CCOO para acciones de orientación para la inserción	1.429.485	1.472.370	1.516.541
Acciones personalizadas de entidades colaboradoras de orientación para la inserción	212.849	219.234	225.812
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES			
Programa de prevención de riesgos laborales	767.617	790.646	814.365
Subvención a delegados de la Comunidad Foral de Navarra para la prevención de riesgos laborales y para el medio ambiente	450.000	463.500	477.405
Seguimiento de sistemas de prevención en obras promovidas por la Administración Foral	112.000	115.360	118.820
Inversiones en prevención de riesgos laborales	703.184	703.184	703.184
Información, investigación y asesoramiento técnico en salud y seguridad en el trabajo	942.000	942.000	942.000
Acciones de formación continua para prevención de riesgos laborales	222.400	222.400	222.400
Formación en energías renovables			
Transferencia a la Fundación para la formación en energías renovables	150.000	120.000	90.000
Gastos de funcionamiento del Centro Nacional de energías renovables	180.500	210.500	240.500

COMPETITIVIDAD DE EMPRESAS Y CALIDAD DE EMPLEO			
Acciones de información, formación y promoción del sector comercial y turístico	6.880.976	7.343.961	7.650.072
Convenio con la CEN para formación de directivos de PYME y de empresas familiares	325.000	325.000	325.000
Desarrollo de nuevos yacimientos de empleo cofinanciados por el FSE	800.000	800.000	800.000
Convenio UGT-CCOO SOBRE empleo no declarado	70.000	72.100	74.263
Acciones para la introducción de las TIC en las empresas. Mejora de la competitividad. I+D+I	16.870.000	18.100.000	18.300.000

COMPETITIVIDAD DE EMPRESAS Y CALIDAD DE EMPLEO			
Transferencia al órgano de resolución extrajudicial de conflictos laborales	714.995	736.444	758.538

TOTAL (euros)	142.907.915	144.898.322	140.267.597
----------------------	--------------------	--------------------	--------------------

