

BORRADOR
PLAN DE EMPLEO DE
NAVARRA
2016-2019
NAFARROAKO
ENPLEGU-PLANA
ZIRRIBORROA

Septiembre 2016 Iraila

ÍNDICE

1. Introducción. El Plan de Empleo, como parte de un nuevo modelo de desarrollo para Navarra	4
2. Diagnóstico del mercado de trabajo en Navarra. Principales focos de atención	11
3. La especialización Inteligente (S3): desarrollo económico y generación de empleo de calidad	21
4. Objetivos Estratégicos, estructura y contenidos del Plan de Empleo de Navarra	43
5. Líneas de actuación y medidas del Plan de Empleo de Navarra	51
A. AUMENTAR EL EMPLEO EN NAVARRA.....	51
5.1. Emprendimiento y empleo autónomo.....	51
5.2. Fomento del empleo	57
B. MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO	75
5.3. El modelo de empresa y la cultura empresarial	75
5.4. Salud Laboral	80
5.5. Empleo no declarado.....	85
5.6. Estabilidad en el empleo	94
C. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD	98
5.7. Desarrollo de competencias profesionales.....	98
5.8 Formación Profesional Integrada	107
5.9. Orientación y activación laboral	110

D. FAVORECER LA INSERCIÓN Y GARANTIZAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ...	115
.....	115
5.10. Empleo inclusivo y garantía de igualdad de oportunidades.....	115
5.11. Igualdad de género y medidas antidiscriminación.....	127
E. TRANSFORMAR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE NAVARRA.....	135
5.12. Transformación y modernización del Servicio Navarro de Empleo-Nafar	
Lansare	135
6. Gobernanza, evaluación y seguimiento del Plan de Empleo	145
Anexo 1. Esquema ejes de actuación y medidas del Plan de Empleo	146

1. Introducción. El Plan de Empleo, como parte de un nuevo modelo de desarrollo para Navarra

o. Presentación

El trabajo, aún considerando todas las transformaciones que ha vivido en las últimas décadas, sigue siendo el eje central de la vida de muchas personas, proporciona el dinero del que dependen la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades. Asimismo, tener un trabajo es importante para mantener el reconocimiento y sustentar la autoestima. El trabajo suele ser elemento patente de la constitución psicológica de los individuos y del ciclo de sus actividades cotidianas. Da estructura temporal, contacto social e identidad personal. Ayuda al individuo a integrarse en la sociedad. Teniendo en cuenta lo precedente, no es difícil apreciar por qué el paro puede socavar la confianza de los individuos en su valor social.

Por si fuera poco lo anterior, un desempleo generalizado y continuo desborda la desigualdad hasta hacerla políticamente insostenible en la medida en que compromete la legitimación de los poderes públicos. Toda una pirámide de ansiedad, miedo e infelicidad que quebranta el capital social o confianza mutua que necesitamos para llevar a cabo una acción colectiva por el bienestar general. De ahí que sea un asunto tan prioritario aumentar los niveles de empleo en nuestras sociedades.

El presente Plan de Empleo de Navarra constituye el marco de referencia para establecer los principios, las líneas y las prioridades de la política de empleo en Navarra. Tiene como objetivos fundamentales: la consecución de más empleo y de mayor calidad; la mejora de la empleabilidad de nuestra población activa; y la inclusión socio-laboral de las personas en situaciones de mercado de trabajo más desfavorecidas, así como la garantía de igualdad de oportunidades y de no discriminación ante y en el empleo.

Todo un reto y un desafío para una sociedad como la Navarra, con un compromiso cívico-institucional que requiere de una acción política coordinada, ambiciosa y eficaz.

Este Plan consta de cuatro partes diferenciadas. La primera parte presenta el diagnóstico de la situación actual del mercado laboral. El fin de este apartado es establecer los desajustes y los retos a los que la política de empleo y la política económica deben dar respuesta. El sistema de análisis propuesto gira en torno a los perfiles tanto de la población desocupada como de la

población ocupada. El apartado presenta una serie de conclusiones y colectivos prioritarios a los que se dará cuenta en la parte tercera de estrategias de actuación.

La segunda parte se refiere a la estrategia de especialización inteligente de desarrollo económico (S3) que establece como objetivos finales la mejora de aspectos como la calidad de vida, la prosperidad, y en este sentido la creación empleo de calidad, haciendo especial énfasis tanto en las áreas económicas estratégicas como en los principales factores de competitividad. En una tercera parte, ya más extensa, se compendia el conjunto de retos a los que tiene que hacer frente el Gobierno de Navarra con medidas de actuación para toda la población trabajadora y empresas, así como para los colectivos de atención específica. Cierra este bloque programático y de actuaciones, un apartado referido al impulso y modernización del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare (en adelante SNE-NL).

A continuación, se establece una cuarta parte referida a la gobernanza, evaluación y seguimiento del Plan.

En la versión definitiva al Plan se adjuntarán dos anexos; el primero de ellos una compilación de las medidas con tablas para monitorizar indicadores, ámbitos, colectivos, tiempo, medidas, costes, así como los órganos administrativos responsables de su ejecución, y el segundo de ellos con la Cartera de Servicios de Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

El periodo de vigencia de esta estrategia de activación del empleo navarro será 2016, 2017, 2018 y 2019.

1. El empleo es el principal objetivo del Gobierno

El Plan de Empleo se configura como el instrumento clave de gestión de las políticas de empleo de la Comunidad Foral. El primer Plan se suscribe en el año 1998 con el objetivo principal de contribuir a la creación de empleo. El segundo Plan se suscribe en el año 2001 con la finalidad prioritaria de disminuir la contratación temporal y reducir los accidentes laborales. El tercer Plan se suscribe en el 2004 con los objetivos principales de conseguir el pleno empleo, mejorar la calidad y productividad del trabajo y reforzar la cohesión e inclusión social. A finales de 2008 se inicia una crisis económica, tanto nacional como internacional, que paraliza el crecimiento en todos los sectores. En este contexto se firmó el cuarto Plan de Empleo vigente durante el periodo 2009 - 2012 y prorrogado para los años 2013 y 2014. Este Plan tiene como objetivos principales la calidad en el empleo, la cualificación profesional, la cohesión del mercado laboral y la potenciación de la actividad emprendedora.

Actualmente, estamos en un nuevo tiempo social de cambios intensos dentro de una época de gran transformación. Pero seguimos teniendo un gran problema social que para el caso de

Navarra se concreta en sus casi 40.000 personas desempleadas. Estas cifras de desempleo son inadmisibles.

Más empleo y de mayor calidad. Esta es la primera preocupación de la sociedad navarra y la de sus instituciones de Gobierno. Como consecuencia del cambio de Gobierno, y las nuevas líneas estratégicas marcadas en el *Acuerdo programático (2015-2019)*¹, es necesario reordenar las políticas activas de empleo de Navarra. Los pilares fundamentales que sustentan este cambio son la adaptación de las medidas a la realidad social y laboral existente en Navarra, reforzar la formación y capacitación profesional de las personas y potenciar un sistema público de atención y apoyo al sector empresarial, especialmente PYMES, autónomos y economía social. Es decir, la creación de nuevo empleo, el mantenimiento del empleo existente, el aumento de la empleabilidad de las personas desempleadas y trabajadoras, la creación de las condiciones y los estímulos para movilizar la iniciativa e inversión privada, la optimización de la eficacia de las políticas activas de empleo y hacer valer la justicia social protegiendo con un trato diferencial a colectivos que se vean excluidos de empleo; éstas serán las líneas de trabajo sobre las que incidirá el presente Plan de Empleo.

2. El Plan de Empleo se enmarca en las Propuestas de Resolución aprobadas por el Parlamento de Navarra el 5 de febrero de 2016

Además de las anteriores líneas estratégicas, el presente Plan de Empleo toma en consideración las Propuestas de Resolución aprobadas por el Parlamento de Navarra el 5 de febrero de 2016, que son las siguientes:

- (i) Elaborar un Plan de Empleo con los agentes sociales y el conjunto de la sociedad civil.
- (ii) Reforzar y transformar las políticas activas de empleo como elemento esencial de mejora de la empleabilidad.
- (iii) Mejora de la formación y capacidades de las personas ocupadas.
- (iv) Asegurar como derecho la orientación profesional personalizada y ofrecer las pautas y servicios necesarios para conseguir una colocación adecuada a las personas desempleadas.
- (v) Iniciar el proceso de especialización inteligente de Navarra con los agentes económicos, sociales, del conocimiento e institucionales. Un proceso que deberá tener en el volumen de empleo y su calidad uno de sus indicadores de éxito.

¹ Ver *Acuerdo Programático para el Gobierno de Navarra. Legislatura 2015-2019*, apartado Políticas económicas: "Objetivo de referencia: creación y consolidación de empleo con derechos, es decir, de calidad; entendida en términos retributivos, de estabilidad, seguridad, perspectivas de desarrollo profesional y en lo que afecta al resto de condiciones de trabajo" página 39.

(vi) Potenciar aquellas medidas formativas, orientativas, de acompañamiento e intermediación laboral dirigidas a hacer efectivo el acceso al empleo y al mantenimiento del mismo, de todas aquellas personas que se encuentran en una situación de mayor dificultad para su inserción laboral.

(vii) Fomentar la iniciativa empresarial y el emprendimiento reconociendo su relevante dimensión social.

(viii) Trabajar por la consolidación de las empresas que operan en nuestra Comunidad eliminando trabas innecesarias que hagan peligrar su continuidad.

(ix) Apoyar a las empresas para que mantengan y creen el mayor volumen de empleo y de la mayor calidad posible.

(x) Tomar medidas concretas para afrontar el desempleo en zonas y localidades más afectadas por el mismo y por el paro de larga duración.

3. Un Plan en congruencia con las Directrices Europeas

El III Plan de Empleo (2005-2007) fijó como fines fundamentales: el pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad y el refuerzo de la cohesión y la inclusión social en consonancia con la Estrategia de Lisboa. A su vez, el IV Plan de Empleo (2009-2012) hacía suyas las 8 Directrices de la Comisión Europea².

En la actualidad, la Estrategia 2020 de la Unión Europea apuesta por un modelo de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, entendido de la siguiente manera:

“El crecimiento integrador significa dar protagonismo a las personas mediante altos niveles de empleo, invirtiendo en cualificaciones, luchando contra la pobreza y modernizando los mercados laborales y los sistemas de protección social para ayudar a anticipar y gestionar el cambio, y a construir una sociedad cohesionada”.

Este Plan de Empleo asume este modelo de crecimiento y las últimas Directrices Europeas planteadas para facilitar la recuperación y alcanzar una economía social de mercado sostenible, siendo las siguientes las más directamente relacionadas con el empleo:

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

Directriz 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

Directriz 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y promover el aprendizaje permanente.

Directriz 9: Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos de formación en todos los niveles, e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.

Directriz 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

Por último, este Plan de Empleo también hace suyas las orientaciones del Consejo Europeo de 5 de octubre de 2015;

(i) Esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, para potenciar una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr objetivos de pleno empleo y progreso social.

(ii) Luchar contra la exclusión social y la discriminación, y promover la justicia y la protección sociales, así como la igualdad entre hombres y mujeres.

(iii) La orientación para las políticas de empleo será coherente con las orientaciones generales para las políticas económicas.

4. Un Plan consciente de la diferente realidad territorial del desempleo

En el mercado laboral de Navarra hay significativas diferencias territoriales que responden a causas variadas que tienen que ver con la demografía, la estructura productiva, el transporte, la educación y la dotación de infraestructuras. En cualquier caso, existe una indudable diferenciación territorial en cuanto al efecto del desempleo. Más allá de la estrategia general, distintas tipologías, intensidades y escenarios requieren medidas específicas para cada territorio.

La realización de este Plan de Empleo atenderá a la diferenciación de la estructura territorial de Navarra. A este fin, en la medida de lo posible la “visión comarca” se implementará tanto en el diagnóstico como en el capítulo de actualizaciones atendiendo a la singularidad de sus actividades económicas, de su mercado laboral y de su población activa.

En síntesis, se aprovechará cualquier sinergia de desarrollo socioeconómico, empleo o iniciativa empresarial que surja tanto en sus cabeceras de comarca como en las localidades que

la componen, vía sus agencias de empleo, sus agencias de desarrollo, sus agentes económicos, sus asociaciones o cualesquiera iniciativas de actividad económica de su sociedad civil.

En todo caso, se buscará el mayor equilibrio territorial con la puesta en marcha de medidas específicas para mejorar la situación y fomentar la creación local de puestos de trabajo donde más se necesiten. Las actuaciones previstas deberán ser tan concretas como sea posible. Todo ello en un marco de colaboración entre la Administración Foral y Local.

5. Un Plan de Empleo en total congruencia con la Estrategia de Especialización Inteligente RIS3 de Navarra

En congruencia con el primer objetivo fundamental (consecución de más empleo y de mayor calidad) y con la primera estructura interdependiente (crecimiento económico inteligente, sostenible e integrador) este Plan está íntimamente ligado con la Estrategia de Especialización Inteligente (S3) de Navarra partiendo de un análisis de nuestras capacidades y determinando nuestras ventajas competitivas que fijan los sectores y ámbitos prioritarios para la innovación y el desarrollo empresarial en Navarra a medio y largo plazo.

La S3 contiene una serie de agendas integradas de transformación económico-territorial con cinco criterios clave:

- (i) Enfocan la política y las inversiones en las prioridades.
- (ii) Aprovechan los puntos fuertes y ventajas competitivas.
- (iii) Respaldan la innovación y aspiran a fomentar la inversión del sector privado.
- (iv) Involucran a los agentes participantes.
- (v) Incluyen sistemas de supervisión y evaluación.

La meta es concentrar las políticas y las inversiones en investigación e innovación en prioridades desde la perspectiva del desarrollo económico basado en el conocimiento. Se trata de seleccionar unas prioridades temáticas en congruencia con las líneas de futuro de la economía navarra sin olvidar aquellas prioridades ya maduras que siguen siendo motores de la economía, la competitividad y el empleo de calidad. Todo ello contando con la cuádruple hélice: sector público, sector productivo, sector del conocimiento y sociedad civil. Todo lo relativo a este apartado se sustanciará en el capítulo tres.

6. Un Plan de Empleo en coordinación con las distintos Planes Estratégicos del Gobierno de Navarra

Este Plan de Empleo se sincronizará además con los diferentes Planes Estratégicos del Gobierno de Navarra: Plan de Emprendimiento y Plan del Trabajo Autónomo; Plan de Industrialización; Plan de Ciencia y Tecnología; Plan de Economía Social; Plan de Turismo; Plan de Comercio; Plan Energético de Navarra; y Plan de Juventud.

A lo largo de la legislatura también se coordinará con los diferentes planes estratégicos cuyos desarrollos están en curso o pendientes de acometer como son el Plan de Formación Profesional Integral, el Plan de atención a las personas con discapacidad y el Plan de Igualdad.

Y por último, actuará en concordancia con el Plan de Inclusión Social que, en paralelo a la puesta en marcha de aprobación de una nueva Renta Garantizada, apuesta por reducir significativamente la pobreza y exclusión social y por promover la inserción laboral de los sectores más desfavorecidos, con el objetivo de lograr una sociedad más cohesionada.

2. Diagnóstico del mercado de trabajo en Navarra. Principales focos de atención

La realidad social es determinante para configurar medidas efectivas que contribuyan a mejorar la situación laboral de las personas desempleadas navarras. El Diagnóstico Sociolaboral de Navarra realizado en mayo de 2016 por el Departamento de Derechos Sociales ha perfilado un contexto que exige la adopción de medidas específicas. De este diagnóstico cabe destacar la extracción de 12 focos de atención hacia los que orientar las actuaciones que contemple el consiguiente Plan de Empleo³:

1. Envejecimiento demográfico

Los indicadores de evolución demográfica confirman el estancamiento demográfico y la pérdida de población a partir de 2013. Los datos hacen vislumbrar un escenario marcado por el envejecimiento de la población (más en unas zonas que en otras) y la disminución de población activa. Ya casi un 20% de la población en Navarra tiene más de 65 años. Este hecho supone, entre otras cuestiones, que los niveles de actividad necesarios para el equilibrio del sistema sean insuficientes, circunstancia que se agravará en las próximas décadas. Así, el envejecimiento poblacional tendrá repercusiones económicas y laborales a medio y largo plazo: aumento de la población inactiva con mayores necesidades socio-sanitarias, descenso de mano de obra, etc. Concretamente, unas 41.900 personas ocupadas en Navarra tienen más de 55 años, con lo que su jubilación sucederá en los próximos lustros.

Desde el punto de vista laboral, conviene considerar que las ramas de los servicios a personas serán nichos de empleo todavía más importantes.

Las líneas de trabajo a implementar se deberían enfocar desde distintas perspectivas, una, hacia el impulso de la natalidad con medidas de incentivación y conciliación y, otra, por ejemplo, desde la perspectiva del denominado envejecimiento activo que contemplará el

³ Este texto es un resumen de un informe más amplio que analiza sistemáticamente la situación del mercado de trabajo en Navarra y su evolución en los últimos años, elaborado por el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra. Para ampliar información: https://www.navarra.es/home_es/Temas/Asuntos+sociales/Observatorio+realidad+social/

próximo Plan de envejecimiento saludable, establecido como uno de los proyectos estratégicos del I Plan de Salud Pública de Navarra.

2. Es necesario seguir reduciendo las cifras de desempleo, mejorando la calidad del empleo y aumentando los niveles de ocupación

Los resultados reflejan la pérdida de entre 40.000 y 45.000 empleos según fuente de referencia, entre 2008 y 2014, produciéndose en estos momentos una progresiva reducción del desempleo y un proceso de recuperación en la creación de empleo.

Navarra, con una tasa de paro del 13,27%, se sitúa en una situación intermedia entre el Estado (20%) y la zona Euro (10%). Por otro lado, desde la perspectiva del empleo, es preciso generar puestos de trabajo de mayor calidad.

Respecto a la actividad, resulta insuficiente que la tasa de actividad siga situándose por debajo del 60%. En relación con ello, también son necesarios crecimientos más prolongados e intensos tanto en cantidad como en calidad de la afiliación para dotar de mayor estabilidad y equilibrio al Sistema Público y mejorar los niveles de cohesión social como elemento clave de desarrollo socioeconómico. El aumento de la afiliación no está suponiendo un incremento proporcional de los ingresos, circunstancia derivada, entre otras cuestiones, del tipo de empleo que se está creando, se trata de un problema de calidad contributiva.

3. La incidencia del desempleo entre los y las jóvenes ha llegado a un nivel inasumible

En términos porcentuales el desempleo juvenil representa el 18,7% del total del desempleo (EPA). Sin desdeñar ese porcentaje, se trata más bien de un problema del nivel de incidencia del paro entre los jóvenes activos: su tasa de desempleo es mucho más elevada, un 43,36% frente al 13,27% del total (IIT16). Esta situación afecta a sus proyectos vitales tales como su emancipación, acceso a bienes de consumo, maternidad o paternidad, etc.

Son necesarias medidas de impulso del empleo juvenil como la implementación de programas de formación y empleo, incentivos de contratación de perfiles concretos y desarrollo de proyectos específicos.

4. Resulta preocupante el importante número de personas desempleadas mayores de 45 años

Según la EPA (IIT16) las personas mayores de 45 años representan el 41,2% del desempleo en Navarra y según las cifras del paro registrado el 45,8%, siendo un 21,8% las personas desempleadas de más de 55 años.

Hay que tener en cuenta que su grado de empleabilidad es menor tanto por razones objetivas como también externas (incidencia de estereotipos, reticencias a la contratación de personas de más edad). Conviene considerar que si no se toman medidas, se corre el riesgo de que estas personas no retornen al empleo con todo lo que ello implica.

Este desempleo supone una importante pérdida de capital humano con experiencia laboral y, por otra parte, hay que tener en consideración que repercutirá negativamente en sus futuras pensiones perpetuando su situación de vulnerabilidad.

Además, para muchas de estas personas la cronificación del desempleo deriva en problemas de salud y afecta a sus relaciones sociales y familiares.

Por tanto, son necesarias líneas de trabajo específicas que ayuden a este colectivo a reincorporarse al empleo. Por ejemplo, desarrollando programas específicos de intervención integral con personas paradas de larga duración mayores de 45 años, campañas de sensibilización con el fin de rebatir los distintos estereotipos en torno a las personas desempleadas de más edad, medidas de apoyo en materia de inteligencia emocional y autoestima, acercamiento y difusión de los recursos en materia de orientación laboral al colectivo e itinerarios de inserción específicos e individuales.

5. La situación de otros colectivos como el de inmigrantes o personas con discapacidad es claramente desfavorable

Según datos de la Encuesta de Población Activa, en el caso de la población extranjera, ésta sigue sufriendo una tasa de paro muy superior a la tasa de paro de la población total (30,3% EPA IIT16 frente al 13,27%). Continúa existiendo una fuerte segregación ocupacional del colectivo y la situación, en términos de cohesión social, es todavía preocupante. Es probable que la discriminación sea un factor que incida en esta situación y por ello es necesario luchar contra ella.

Respecto a la población con discapacidad, la incidencia del desempleo también es considerablemente mayor. Un dato sintomático es el que indica que del total de personas desempleadas con discapacidad, un 42,7% lleva en desempleo más de dos años.

El porcentaje en el conjunto del desempleo registrado por el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, aunque también elevado, es significativamente menor, un 26,3%.

Lo cierto es que la discapacidad es un factor de exclusión social y las crisis económicas acentúan esa exclusión. El desempleo ha aumentado de manera general pero las situaciones de partida y las condiciones laborales de este colectivo son radicalmente diferentes.

Por tanto, son necesarias estrategias de inclusión e integración laboral más eficaces tanto en términos cuantitativos como cualitativos (estabilidad, calidad del empleo, normalización).

6. El paro de larga duración: uno de los problemas más graves que se ha generado

Según la EPA, aproximadamente seis de cada diez personas desempleadas lleva en paro más de un año y cuatro de cada diez son parados y paradas de muy larga duración (más de dos años). La cifra de personas desempleadas de larga duración es menor si recurrimos al paro registrado por el Servicio Público de Empleo, aunque igualmente grave (cuatro de cada diez). En este caso, cuatro de cada diez personas se encuentra en situación de desempleo desde hace más de un año.

Sea cual fuere la fuente de recogida de información, se confirma la existencia entre estas personas de determinados colectivos o perfiles que se encuentran en una situación de exclusión laboral.

Se ha evidenciado además que, a más tiempo en paro, más complicado resulta encontrar un empleo. Por lo tanto, las probabilidades de encontrar trabajo se reducen considerablemente en los casos del desempleo de más larga duración y sobre todo para determinados perfiles. En ese sentido, el paro de larga duración es una situación que tiende a cronificarse afectando a un número creciente de personas en riesgo de exclusión (en relación con ello parece lógico el importante aumento de personas solicitantes de RIS).

El desempleo de larga duración tiene repercusiones no sólo en el corto plazo sino también en el medio y largo plazo. Las situaciones prolongadas de paro implican o potencian problemas añadidos que se retroalimentan desde lo personal (tienen efectos psicológicos que inciden en sus motivaciones y expectativas) hasta lo social (relaciones personales, modos de vida). Se trata de un elemento que multiplica la exclusión y alimenta la fractura social. Sus efectos estructurales pueden ser devastadores para nuestro modelo de cohesión social.

Conviene tener en cuenta, a la hora de diseñar e implementar medidas de actuación, que el colectivo de personas desempleadas de larga duración tiene una serie de particularidades que lo diferencian del conjunto de la población desempleada. Por ejemplo, seis de cada diez son

mayores de 45 años y cuatro de cada diez personas desempleadas de larga duración tienen 55 o más años; en tres cuartas partes de los casos el nivel de estudios no es superior a la primera etapa de educación secundaria; seis de cada diez personas desempleadas de larga duración llevan en desempleo más de dos años.

Algunas líneas de actuación serán las siguientes: implementar itinerarios de inserción personalizados, iniciativas que ayuden a las personas trabajadoras ocupadas a seguir en activo, acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, desarrollar medidas específicas dirigidas a incentivar económicamente la contratación de trabajadores y trabajadoras de más edad acompañadas de formación continua y servicios de asesoría/acompañamiento personalizados, potenciar contratos que generen prestaciones contributivas para volver al circuito laboral ordinario, proyectar campañas encaminadas a sensibilizar al tejido empresarial sobre la inserción laboral de las personas desempleadas de más edad y mejorar la cobertura y calidad de las políticas de orientación y desarrollo profesional. Las políticas mixtas de prestación social y trabajo, las políticas de vivienda y los incentivos fiscales para fomentar la movilidad parecen medidas efectivas contra el desempleo de larga duración.

7. Se agravan las desigualdades laborales entre hombres y mujeres

La crisis ha supuesto una reversión de situación laboral de las mujeres agravando las desigualdades ante y en el empleo entre éstas y los hombres. Los últimos datos (IIT16) muestran una consolidación del distanciamiento: más paro (tasa de paro del 15,57% frente al 11,27% entre los hombres), menos actividad (tasa de actividad del 52,52% frente al 61,95%) más precariedad laboral (temporalidad del 29,7% frente al 21,6% de los hombres, tres de cada diez mujeres ocupadas tienen empleos a jornada parcial).

En este contexto, cabe insistir en la aplicación de una serie de líneas de actuación dirigidas, por una parte, a lograr una mayor igualdad en el acceso al empleo fomentando su contratación y, por otra, a favorecer la igualdad en las condiciones de trabajo eliminando la segregación laboral, facilitando la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, logrando una mejor organización de los tiempos y erradicando todas las formas de violencia de género.

8. La mejora de la empleabilidad a través de la formación sigue siendo un elemento transcendental

Siete de cada diez personas desempleadas no tiene un nivel de estudios superior a la primera etapa de secundaria, aunque también conviene tener en cuenta que en torno al 19% de las personas desempleadas tienen niveles de estudios superiores (12% estudios universitarios y 7% FP de Grado Superior).

Es preciso advertir que resultaría simplista pensar que la solución del problema vendrá dada únicamente por el aumento de la formación. No parece que el incremento de la oferta de personas cualificadas genere una demanda proporcional en el mercado de trabajo. El hecho es que un título no garantiza un empleo, pero también es cierto que el no contar con un nivel de preparación suficiente incrementa la vulnerabilidad y el riesgo de exclusión.

En una estrategia integral es tan importante impulsar un sistema productivo que demande en mayor medida empleos cualificados y de calidad, con mayor valor añadido como mejorar la formación corrigiendo la insuficiente correspondencia entre la formación y las necesidades del mercado de trabajo. Es decir, una educación de calidad vinculada a la empresa. Un aspecto fundamental relacionado con esta idea y que refuerza la necesidad de una mejora del modelo productivo es la propia distribución sectorial de la ocupación. Aquellas Comunidades con un mayor peso de actividades con mayor innovación, productividad, valor añadido, etc. son las que han aguantado de mejor forma el devenir de la crisis, sufren unas tasas de desempleo menores y son precisamente las que tienen un mayor nivel educativo medio y un menor nivel de exclusión.

9. Existe una evidente desigualdad territorial

Se dan claras diferencias geográficas en cuanto a la intensidad del impacto de la crisis en forma de desempleo. Algunas de las zonas más afectadas son, al norte, la zona de la Sakana Occidental y el área de Aoiz/Agoitz, en la zona media Estella/Lizarra, y en la Ribera, las zonas de Castejón, Cintruénigo y Corella. Un elemento que conviene reseñar es que ya en 2008 existían zonas en las que la incidencia del desempleo empezaba a ser sintomática de la diferencia territorial. Sea como fuere, lo cierto es que el territorio no crea empleo pero las determinadas condiciones que circundan en él pueden ayudar a crearlo. Es importante señalar que se debe tener en cuenta la distinta idiosincrasia de las zonas, perfiles del desempleo, tejido productivo, etc. Por ejemplo, es destacable, en la población desempleada, el mayor peso del nivel de estudios básicos (hasta primera etapa de secundaria) en la Ribera del Arga y

Aragón (82,8%). También llama la atención que en la zona de la Ribera del Ebro, una de las más castigadas por el desempleo, casi una cuarta parte de la población parada cuenta únicamente con estudios primarios (25,2%). En el caso del desempleo de personas extranjeras extracomunitarias, su presencia en el desempleo es mayor en la Ribera del Arga y Aragón (20%), Ribera de Tudela (18,2%) y Ribera del Ebro (14,5%). Por el contrario, se da un menor porcentaje en la zona de Sangüesa (2,3%), Baztán-Bidasoa (4,3%) y el área del Noroeste (5,6%). Por tanto, distintos perfiles de personas desempleadas, intensidades y circunstancias requieren medidas heterogéneas adecuadas a cada territorio. En ocasiones la homogeneidad de las líneas de actuación repercute en una menor efectividad de las medidas. Son necesarias diferentes estrategias por zonas que reduzcan el riesgo de fractura territorial y la colaboración con organizaciones que operan en los territorios

10. Aumento de la precariedad laboral

El número de contratos ha aumentado de manera importante, aspecto sin duda positivo. Sin embargo, los datos revelan un aumento de la precariedad derivado del aumento de la temporalidad, descenso de salarios, mayores cargas de trabajo, aumento de la jornada parcial e incremento de la rotación y siniestralidad laboral. Se pueden señalar varios datos ilustrativos al respecto, por ejemplo, del total de contratos registrados en 2015, cuatro de cada diez tuvo una duración menor a una semana, aproximadamente el 95% de los contratos realizados fueron temporales y un 27,5% de los contratos registrados en 2015 fueron para empleos con jornada parcial. También resulta sintomático que el número de contratos en 2015 respecto a 2008 aumentó un 41,9% mientras que el número de personas contratadas descendió un 4,7%. De hecho, los datos referentes a todo el 2015 reflejan que el índice de rotación, es decir, el número de contratos entre el número de personas contratadas, fue 3,42. Este índice en 2014 fue 3,23 mientras que en 2008 fue 2,3.

En cuanto a los salarios, la crisis ha tenido un triple efecto: devaluación, aumento de la desigualdad salarial y empobrecimiento laboral creciente. Esta dinámica ya estaba presente en la época de bonanza, pero se ha agravado con la crisis. En este sentido, no debe establecerse una correlación entre salarios y desempleo. Precisamente las Comunidades con mayores costes salariales son las que sufren unas tasas de paro menores. Por el contrario, comunidades como Canarias o Extremadura teniendo unos costes significativamente menores sufren unas tasas de paro más elevadas. En este caso, Navarra ocupa el cuarto lugar entre las Comunidades Autónomas con mayor coste salarial total, superada por Madrid, País Vasco y Cataluña.

Por todo ello, resulta evidente que la crisis económica ha tenido un efecto determinante en la progresiva precariedad del empleo en la que se ha visto sumida también la escena laboral de Navarra.

En definitiva, parece estar asentándose un cambio de modelo laboral, un modelo desequilibrado en favor de la flexibilidad que presenta claras deficiencias en los sistemas de protección y calidad del empleo (salarios, ocupación, etc.) Un sistema basado excesivamente en un mercado de trabajo precario no sólo es más vulnerable sino que es más injusto y menos rico en términos socio-económicos.

En relación con lo explicado sería oportuna una cierta segmentación de las intervenciones considerando las diferencias existentes en el tejido empresarial de Navarra.

Respecto al tiempo de trabajo, también sería interesante desarrollar un estudio específico, teniendo en cuenta entre otras cuestiones el análisis sectorial en relación a las jornadas laborales, con el fin de promover procesos de flexibilidad interna. Según diversos análisis, el sector de actividad es un elemento central en el análisis del tiempo de trabajo.

En cuanto al tejido productivo, se ha evidenciado una cierta pérdida de cantidad y calidad de la industria, sector que tradicionalmente en Navarra había sido un foco del empleo de mayor calidad. Apostar de manera decidida por una política industrial y sectorial activa que fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad y de más valor permitirá un avance significativo en la consolidación del empleo.

Según los datos analizados parece que la flexibilidad es un elemento que se va a asentar. Por tanto, sería necesario potenciar la seguridad del empleo, lo cual repercutirá en el aumento de la calidad productiva y la fidelización de las plantillas laborales.

En la misma línea se destaca la necesidad de incidir en la seguridad laboral puesto que en los últimos dos años se ha registrado un aumento de la siniestralidad laboral, especialmente centrada en el aumento de los accidentes de carácter leve, lo que cabe interpretar también como un síntoma de empeoramiento de las condiciones de trabajo. Concretamente entre 2014 y 2015 la siniestralidad total aumenta un 4,21%. Tras el análisis de los datos del segundo trimestre de 2016, se constata un incremento en accedentes leves, mientras que se ha reducido la cifra total de accidentes graves y mortales. Así, en la primera mitad del año 2016 se ha incrementado el número de accidentes laborales en Navarra en un 14,74 % respecto al mismo periodo del año previo (2015), pasando de 2.015 a 2.312 accidentes. El 99,4% de los mismos son calificados como leves.

Por otra parte, es preciso fomentar un discurso en el marco empresarial tendente a potenciar en mayor medida la responsabilidad social; en el ámbito interior de la propia empresa con sus trabajadores y trabajadoras considerándolos como un “activo” básico.

En relación con el tipo de empleo de los próximos años, otro de los retos es el relevo de la población ocupada de 55 y más años que en los próximos lustros va a jubilarse. Sus puestos de trabajo son, en términos generales, de mayor calidad y estabilidad, con mejores salarios y mayor cualificación. El 73,4% de estas personas son asalariadas y alrededor de 9.700 lo son en el Sector Público.

11. Los sistemas estatales de protección socio-laboral han resultado limitados e insuficientes

Ha quedado patente que el sistema de protección por desempleo ha resultado claramente insuficiente. Su diseño no contemplaba ciclos tan virulentos como el ocurrido. Un dato resume este hecho: alrededor del 53% de las personas desempleadas en Navarra no tienen cobertura por desempleo. En cifras absolutas, este porcentaje se traduce en el hecho de que en julio de 2016, 20.911 personas desempleadas se encontraban sin cobertura de prestación por desempleo.

En términos evolutivos la tasa de cobertura en Navarra (desde enero de 2008 hasta julio de 2016) propiamente dicha, es decir, teniendo en cuenta a las personas desempleadas con experiencia laboral, refleja que, tras un inicial ascenso hasta porcentajes cercanos al 80% en el año 2009, dicha tasa ha descendido de forma significativa en 28 puntos porcentuales. Según los últimos datos disponibles (julio 2016) esta cobertura llegaba en Navarra únicamente a aproximadamente la mitad de personas paradas con experiencia laboral (51,72%), mientras que en el Estado era del 57,66%. Esta evolución está teniendo una incidencia muy significativa en el aumento de los hogares que recurren a la protección de la Renta de Inclusión Social como último recurso para disponer de unos ingresos mínimos que cubran las necesidades más básicas, y también en el aumento de las cuantías medias efectivamente percibidas.

En este sentido, la crisis ha hecho estragos. En el periodo 2008-2015 los hogares con todos sus miembros activos parados casi se han cuadruplicado y la proporción de hogares con la persona de referencia parada se ha triplicado. En ambos casos ha habido una mejoría desde el año 2013, dado el descenso de hogares que están en dichas situaciones. Sin embargo, la realidad socio laboral de miles de hogares navarros sigue siendo muy complicada.

Conviene considerar, desde una perspectiva de medio y largo plazo, que en nuevos ciclos recesivos, el entorno familiar, como principal elemento informal de ayuda, no dispondrá de la misma capacidad de amortiguación. Las estancias prolongadas en desempleo, el importante número de personas paradas mayores de 45 años, la mayor precariedad laboral, etc. repercutirán, entre otras cuestiones, en el cómputo de las pensiones (el colectivo de

pensionistas ha sido y es uno de los recursos fundamentales que ha evitado un impacto todavía mayor de la crisis). Si no existe un sistema de protección lo suficientemente dimensionado respecto a las nuevas realidades y una mejora notable del empleo, los niveles de vulnerabilidad podrían aumentar en próximas crisis.

Dadas las circunstancias, la actual RIS y la Renta Garantizada de Navarra es y será una herramienta de amortiguación clave que repercutirá positivamente en el propio desarrollo socioeconómico de la Comunidad Foral a través de la mejora de la cohesión social. Por otra parte, el interés específico de protección de los menores es un elemento de especial relevancia para reducir la transmisión intergeneracional de la pobreza y la exclusión.

12. Insuficiente protagonismo de los Servicios Públicos de Empleo

Por último, los datos muestran el exiguo protagonismo que las oficinas de empleo públicas han venido teniendo en el proceso de consecución de empleo en las personas desempleadas. Aunque los niveles de intermediación han descendido, es necesario poner de manifiesto la importancia en el servicio de orientación y la diferencia significativa que se produce entre las personas desempleadas que han recibido ese servicio y las que no lo han hecho.

Se hace del todo necesario que las agencias de empleo tengan un papel más importante en la obtención de puestos de trabajo. Conviene insistir en la búsqueda de razones de esa escasa presencia y sobre todo en la implementación de líneas efectivas que alivien ese déficit. Es necesario potenciar las Agencias de Empleo como referente en materia de empleo así como aplicar sistemas de evaluación para mejorar en eficacia y eficiencia.

3. La Especialización Inteligente (S3): desarrollo económico y generación de empleo de calidad

o. Introducción

El Plan de Empleo se emplaza en la realidad económica y social en la que despliega su actuación. Navarra no es una isla económica. Dependemos de la actividad económica global. Más en concreto, su economía está insertada en la economía estatal y europea. Aun así, debemos tener en cuenta las características de su situación global, de su estructura económica, así como de la singularidad de su geografía económica. Y es que “un Plan de Empleo no puede articularse al margen de la realidad que le rodea”⁴.

Evidentemente, somos conscientes de la importancia de la marcha de la actividad económica para el nivel de empleo. Las tasas de desempleo mejorarán en la medida en que el PIB siga creciendo de forma suficiente. Hay que recuperar y aumentar la confianza en las posibilidades de nuestra economía.

Conviene recordar que el espíritu emprendedor es el alma y el motor de arranque que tira de cualquier economía. En este sentido, no podemos olvidar que el 85% del empleo pertenece al sector privado. Dicho esto “en esencia, el empleo se crea o se destruye en función de las expectativas y decisiones empresariales”⁵. Las empresas navarras crean riqueza, determinan nuestro nivel de vida, nos sitúan en los rankings de desarrollo y son la clave de nuestro bienestar.

De ahí la necesidad de contar con una estrategia propia que acelere la adaptación empresarial a los cambios estructurales, fomente un entorno favorable a su iniciativa, desarrollo y cooperación, camine en la senda de unas relaciones laborales de transparencia y responsabilidad compartida. Una empresa del siglo XXI firmemente apoyada en el valor de la confianza. Un desempleo de la función empresarial que tienda a “favorecer un mejor aprovechamiento del potencial industrial de las políticas de innovación, de investigación y de desarrollo tecnológico”⁶.

⁴ Gobierno de Navarra (2009) 4º Plan de Empleo de Navarra 2009-2012, página 10.

⁵ Gobierno Vasco-Eusko Jauriaritza (2014) Enplegu Plana. Plan de Empleo 2014-2016, página 5.

⁶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2010) Diario Oficial de la Unión Europea. Artículo 173.1, página 126.

Justamente en ese marco contextual la Estrategia Europa 2020 quiere convertir la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora donde la Especialización Inteligente (S3) sea el enfoque que implique concentrar los recursos en las prioridades claves de una región, teniendo en cuenta el potencial económico, científico-tecnológico y la competitividad global de las mismas y de sus actores, singularmente las empresas.

Estamos hablando de una política económica regional que busca maximizar su impacto a través de la Especialización Inteligente (S3) identificando las actividades con mayor valor añadido que ofrecen las mejores oportunidades para incrementar la competitividad de Navarra, y concentrando los recursos en prioridades temáticas claves en vez de dispersarlos en diversos ámbitos y sectores empresariales.

A la hora de ejecutar la estrategia S3 es fundamental que Navarra desarrolle una nueva dinámica de gestión y coordinación de los planes, instrumentos y convocatorias de carácter público de cara a que estos estén alineados con la estrategia y puedan implementarse sobre las prioridades e incluyan los incentivos adecuados para la involucración del sector privado empresarial y de investigación.

La estrategia S3 es la estructura que pretende dar coherencia a toda nuestra actuación. Es imprescindible el entendimiento entre políticas de empleo con la estrategia de Especialización Inteligente (S3). Y por eso, este Plan de Empleo se sincronizará y estará íntimamente ligado con otros Planes Estratégicos que concierten actuaciones para los próximos años como los nombrados ya en el apartado introductorio.

1. La Estrategia de Especialización Inteligente

La Especialización Inteligente —o S3 (por sus siglas en inglés “Smart Specialization Strategy”)— es un enfoque estratégico para el desarrollo económico a través de un apoyo específico que implica concentrar los recursos en las prioridades claves de una región, teniendo en cuenta el potencial económico, científico-tecnológico y la competitividad global de las mismas y de sus actores, singularmente las empresas. La Especialización Inteligente implica un proceso de desarrollo de una visión estratégica compartida, identificando ventajas competitivas a través de un proceso de descubrimiento emprendedor, el establecimiento de prioridades temáticas y hacer uso de políticas inteligentes para maximizar el potencial de desarrollo basado en el conocimiento de las regiones.

1.1 Actualización de la Estrategia

La actualización de la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra, cumple seis años desde su aprobación (junio de 2010), tras haber superado en 2015 el primer hito de su seguimiento, y tras ocho años desde el inicio de los trabajos de diagnóstico y diseño de la estrategia regional, se propone una actualización de acuerdo con una serie de criterios de mejora y adaptación a la realidad actual, en cada una de las áreas relevantes del Plan, que pasamos a resumir.

El proceso de actualización se ha realizado entre los meses de diciembre de 2015 a junio de 2016, con los siguientes hitos:



Para el desarrollo de esta estrategia se está trabajando con la llamada cuádruple hélice, es decir, agentes empresariales, agentes sociales, agentes del conocimiento y la propia Administración.

Durante los meses de Enero a Junio de 2016, se articuló un proceso participativo para la elaboración de un primer documento de consenso donde han participado más de 120 representantes del mundo empresarial, de las organizaciones sindicales y sociales, de las universidades, centros tecnológicos y de formación profesional y de la Administración. En concreto, se han celebrado 7 mesas/reuniones deliberativas de validación con los diferentes actores, y 2 foros participativos con más de 80 asistentes a través de una metodología de equipos de trabajo focalizados en diferentes temáticas de interés, se ha deliberado en la revisión de la estrategia de desarrollo regional.

En los meses de verano el documento generado se ha sometido a un proceso de exposición y participación pública. En paralelo, se ha trabajado también en la elaboración de una propuesta de indicadores y metas y en una selección de los principales retos estratégicos.

La previsión es que, próximamente, el Comité de Dirección del proceso (integrado por representantes de la cuádruple hélice) analice y debata sobre las aportaciones del verano y consensúe un documento ya definitivo que pueda elevar al Gobierno para su aprobación final.

2. Principales conclusiones del Diagnóstico de la S3 de Navarra

Las principales conclusiones que se encuentran en este informe, han sido extractadas del Diagnóstico Económico de Navarra así como de su Resumen Ejecutivo⁷.

2.1 Competitividad de Navarra

2.1.1. Resultados últimos

- PIB per cápita, buena posición en EU28, descendiendo (38ª región en 2008 con 30.614 €/h \searrow 48ª en 2015 con 30.900).
- Renta disponible per cápita, decrece con la crisis (18.570 en 2008 \searrow 17.800 en 2014).
- Tasa de riesgo de pobreza (5,8 en 2008 \nearrow 11,9 en 2014). Empeora más que las regiones de referencia, aunque se mantiene en el ranking superior de Europa.
- Tasa de satisfacción con la vida (7,3 \searrow 7 en 2014), en el rango medio de Europa.
- Desempleo de larga duración (0,9% población activa en 2008 \nearrow 7,6% en 2014).
- El coste laboral unitario para Navarra es uno de los más bajos (UE28, UE15, Alemania, Austria y País Vasco) tras República Checa y España. El mayor avance de la productividad ha paliado la subida de costes laborales por asalariado en el periodo 2000-2014.

2.1.2. Desempeño intermedio

- Productividad aparente por trabajador mejora en Navarra (61,7m€ por trabajador en 2008 \nearrow 70,1m€ en 2014) y también ligeramente respecto a las regiones de referencia.
- Exportaciones: se ha mantenido estable con relación a Europa (10.450m€ en 2008 \nearrow 11.314 m€ en 2014).

⁷ Consultar informe en el siguiente enlace: <http://bit.ly/2asaGTi>

- Patentes (435 en 2008 → 438 en 2014) se ha mantenido estable, en lo alto del ranking EU.
- Tasa de paro mayores de 15 años se incrementa de (6,8% en 2008 ↗ 15,7% en 2014) y también en EU28 (7% ↗ 10,2%).
- Tasa desempleo juvenil (18,8% en 2008 ↗ a 45,2% en 2014).
- Empresas que introducen innovaciones tecnológicas (de producto o proceso) por encima de la media de la EU28 y cerca de regiones de referencia. Innovaciones no-tecnológicas (organizativas o de marketing) por debajo de la media y por debajo de lo que correspondería a los niveles de innovación en producto o proceso.

2.1.3 Determinantes

Comportamiento empresarial y especialización

- El Gasto de I+D en las empresas ha descendido (1,32% del PIB en 2008 ↘ 1,17% en 2014) aunque Navarra tiene muy buena posición. El personal de I+D en empresas también se reduce (1,04% en 2008 ↘ 0,94% en 2014).
- En la especialización económica, Navarra incrementa el empleo en manufacturas de tecnología alta y medio-alta (8,6% en 2008 ↗ 9,4% en 2014) y en servicios intensivos en conocimiento (27,2% en 2008 ↗ 34,1% en 2014), donde se observa una debilidad en comparación a otras regiones europeas.
- Los indicadores en los que está peor posicionada Navarra, en comparación con las regiones EU, son el de población de 25-64 años con educación secundaria superior o terciaria y de estudiantes de FP, aunque ha mejorado (58,6 en 2008 ↗ 65,3 en 2014). También mejora los y las estudiantes de FP (27,2% de la población de 15-19 años en 2008 ↗ 31,2% en 2014).
- Empeora el gasto de I+D (1,91% en 2008 ↘ 1,73% en 2014), pero con una posición relativamente buena en cuanto a personal.

2.2. Análisis de patentes

- Las patentes por habitante quedan por encima del valor promedio de EU28. La eficiencia de su sistema de innovación queda por debajo de la del promedio de las regiones europeas, al patentar proporcionalmente menos de lo que invierte en I+D+i.
- Navarra presenta una especialización notable en *ingeniería mecánica* (maquinaria de motor), otros *productos de consumo* y mobiliario, y *química* (biotecnología, farmacia, química de alimentos y micro-nanotecnologías).

- En cuanto a la especialización de Navarra por KETs (Key Enabling Technologies) presenta una notable fortaleza en biotecnología y, en menor grado, en nanotecnologías. Por el contrario, en patentes TIC Navarra se encuentra muy sub-especializada y puede comprometer la apuesta por la Industria 4.0.
- Por categorías de organizaciones tenedoras: las empresas poseen un 61%, frente al 81% de la UE28 y las Universidades un 5,8%, algo superior al de la UE28. Los Centros Tecnológicos destacan si se computa el CIMA, o quedan a la par de la media si se excluye.
- En Navarra el 77% de las patentes son solicitadas por residentes en Navarra (en Alemania, EEUU o la UE28 ronda el 50%), lo que implica una escasa colaboración con investigadores de otras regiones.

2.3 Comercio Exterior por Ramas de Actividad

2.3.1 Distribución por ramas de actividad (año 2014)

- Destaca el sector de *Material de transporte* (45% de las exportaciones en 2014), *Maquinaria y equipo* (15,4%), *Alimentación y bebidas* (10,7%), *Material y equipo eléctrico* (8,4%) y *Metalurgia y productos metálicos* (8,4%). Estas ramas destacan igualmente por su especialización frente a la UE y la tasa de cobertura. El Caucho, plásticos y otras industrias no metálicas (3,8%) y Madera, papel y artes gráficas (2,9%) quedan lejos de los primeros.
- La rama Madera, papel y artes gráficas, solo supone el 2,9% de las exportaciones navarras, pero su índice de especialización se sitúa en el 106%. La rama de Metalurgia y productos metálicos, supone el 8,4% de las exportaciones de Navarra, tiene un índice de especialización ligeramente inferior al nivel 100, si bien dentro de ellas hay diferentes actividades con altos índices de especialización (fabricación de tubos y elementos metálicos para la construcción con 248% y 383% respectivamente).
- Hay otras ramas en las que el índice de especialización tiene valores elevados, pero cuyo peso en el conjunto de las exportaciones es muy bajo, por lo que no tienen gran impacto en la economía navarra.

2.3.2 Por tipología de exportaciones

- El 71% de las exportaciones navarras corresponden a *productos de nivel tecnológico medio-alto*. Parece haber una enorme debilidad en las de nivel tecnológico alto.

- Las grandes capacidades científico-tecnológicas del sector farmacéutico, no se reflejan en la exportación (sólo un 0,23%).
- La mayor parte de las exportaciones son de bienes de consumo duradero (dependientes del carácter cíclico de la economía).
- Las mayores exportaciones corresponden a ramas caracterizadas por crecimientos de demanda medio-altas. Se observa una debilidad en las de alto crecimiento de demanda.
- Las mayores ramas exportadoras (56%) se caracterizan por la existencia de economías de escala, donde el tamaño de las unidades productivas es importante. A más distancia destacan las ramas que son intensivas en diferenciación (24,6%) (p.e. Maquinaria).
- En cuanto a las exportaciones por ramas por palancas de competitividad Navarra sobresale en las de Innovación global para mercados locales, ramas como Material de transporte y Maquinaria y equipo caracterizadas por su intensidad de I+D+i y por una producción no tan global, para minimizar los costes de transporte, lo que beneficia su radicación en Navarra.
- Este perfil exportador regional se mantiene relativamente incluso eliminando la influencia de la rama de Material de transporte que recoge el 45% de las exportaciones.

2.4. Especialización Sectorial de Navarra

2.4.1 Comparativa global por su cuota de exportaciones

Se consideran “Hat Tricks” los sectores RELEVANTES en Navarra, COMPETITIVOS (buena cuota mundial) y DINÁMICOS (evolución positiva en la cuota 2008-2014): Automoción, Procesamiento y manufactura de alimentos y Tecnología de producción y maquinaria pesada.

- Las exportaciones de Fabricación del automóvil están dominadas por las actividades de Fabricación de vehículos (más dinámicas) y Fabricación de otros componentes para vehículos (con peor evolución).
- En Procesamiento y manufactura de alimentos, destacan las actividades de Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas, y Fabricación de galletas, panadería y pastelería de larga duración.
- En el área de Tecnología de producción y maquinaria pesada destaca la Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a vehículos; y la Fabricación de maquinaria de elevación, cuyas exportaciones han caído

durante la crisis. Destaca también Fabricación de hornos y quemadores, que no tiene un volumen elevado de exportaciones pero ha aumentado significativamente su cuota.

El sector de Iluminación y equipo eléctrico se consideraba un motor amenazado por tener un elevado volumen de exportaciones en Navarra (no tanto global) pero sufrir una pérdida de cuota en los últimos años. Igualmente, se considera un valor amenazado el sector de Papel y empaquetado, con un cierto estancamiento en su crecimiento.

Como Estrellas emergentes destacadas por su dinamismo, el sector que más crecimiento tiene es el de Selvicultura (con más del 2,5% del empleo europeo del clúster), seguido del de Procesado de ganado.

2.4.2 Análisis por su empleo

Los *hat-tricks*, Automoción y Procesamiento y manufactura de alimentos, concentran una parte importante del empleo europeo y también en Aparatos domésticos, Papel y empaquetado y Selvicultura. Hostelería y turismo y Transporte y logística suponen el 8% y cercana al 7 por mil, del empleo del clúster a nivel de Europa (Música y grabaciones sonoras).

2.5 El Sector Público en Navarra

- Las actividades públicas (de no mercado) representan el 12,5% del PIB de la región, menos que en el conjunto nacional o europeo. La productividad es de las más elevadas del entorno, habiéndose reducido desde 2008.
- Navarra redujo su necesidad de financiación (déficit público) entre el 2010 del -3,8% al -0,9% de 2014.
- La evolución del endeudamiento de la Comunidad Foral de Navarra, respecto al PIB, supera al de Madrid y País Vasco, aunque está por debajo de la media de España. El endeudamiento creció un 514% en el periodo 2008-2015, de 645 a 3.317 millones de euros.

2.6 Territorio, Energía e Infraestructuras

2.6.1 Diagnóstico territorial de Navarra. Perspectiva socioeconómica. Resumen

La Comunidad Foral de Navarra está integrada por 272 municipios. A partir de esta división administrativa se han ido definiendo distintas zonificaciones territoriales de nivel supramunicipal, que responden a ámbitos de actuación específicos y diferenciados. Así, por ejemplo, podemos hablar de una zonificación sanitaria, lingüística, educativa, judicial, agraria y

de bienestar social. También existen otras divisiones territoriales de carácter más genérico que se detallan en la zonificación 2000 y en la Estrategia Territorial de Navarra (ETN).

Mapa de subáreas de la ETN



Dado el marco de actuación en el que se desarrolla la ETN, se considera que un diagnóstico socioeconómico de ámbito subregional debe tomar como base la zonificación que allí se establece, por lo que las áreas y subáreas constituyen la referencia territorial del análisis.

Las principales **conclusiones** que pueden extraerse son las siguientes:

La población se concentra en la zona central de Navarra y en el tercio sur, con el 57,2% y el 22,5% de los habitantes en 2015. Dentro de cada área, la población tiende a aglutinarse en torno a los núcleos urbanos, que son los que mayores oportunidades laborales y servicios ofrecen al ciudadano.

La evolución de la población en el periodo 2007-2015 no tiene el mismo signo en todas las comarcas y parece estar ligada a la búsqueda de oportunidades laborales. Por un lado, la zona central, la Navarra Atlántica (incluye áreas 8 y 9), y la Ribera de Tudela han conseguido sumar habitantes y elevar el índice de juventud, garantizando el relevo poblacional. En el otro extremo nos encontramos la parte oriental de Navarra, con *la comarca de Sangüesa y Pirineos, que se enfrentan a un acusado problema de despoblación y envejecimiento*, problemas que también se observan, aunque de manera menos intensa, en el área de Estella.

En términos laborales, *el tercio sur de Navarra, y en especial la Ribera de Tudela, es la zona que presenta una situación más complicada, con elevadas tasas de paro y bajas tasas de actividad y empleo*, como resultado de la fuerte pérdida de empresas y de empleo que ha sufrido durante la crisis. La situación se torna muy difícil también en la *Sakana Occidental*, que ha visto desaparecer gran parte de su tejido industrial durante los últimos años.

La zona central de Navarra ha sorteado mejor que otras áreas la última crisis económica por el efecto tractor que ejerce la capitalidad, mientras que la comarca Baztán-Bidasoa también presenta una coyuntura laboral bastante solvente, con una estructura productiva centrada en los servicios.

Las fortalezas específicas de cada área son diferentes, y deberían servir para apuntalar su crecimiento económico durante los próximos años. Entre las más destacables podemos citar la *potente industria agroalimentaria y las excelentes infraestructuras de la Ribera de Navarra*, las buenas comunicaciones por carretera y la disponibilidad de suelo industrial en las comarcas de Estella y Tafalla, la presencia de empresas de gran solvencia en el área de Sangüesa, los recursos naturales y el demostrado dinamismo de la zona de Aoiz en los Pirineos, el *elevado potencial turístico y comercial de Baztán-Bidasoa*, la *importancia del sector industrial y su ubicación estratégica en la zona Noroeste* y el efecto tractor que ejerce la comarca de Pamplona para motor de la actividad económica.

Por su parte, entre las debilidades que se repiten en la mayoría de las áreas y que deberían combatirse nos encontramos *la dificultad de acceso a la banda ancha y los problemas de abastecimiento de la red eléctrica en los polígonos industriales*, que dificultan la actividad diaria y frenan la instalación de nuevas empresas.

2.6.2 Energía e Infraestructuras

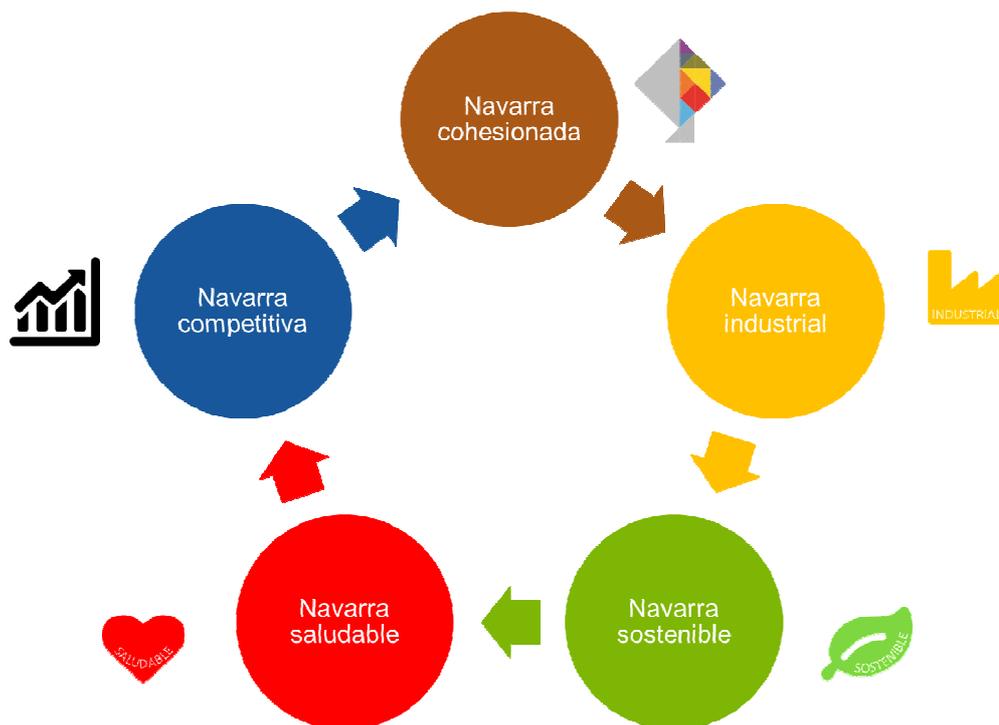
- Navarra cuenta con una cohesión territorial elevada a nivel de competitividad, cohesión social, accesibilidad y gestión inteligente del patrimonio natural y cultural.
- Despoblación de la mitad oriental. Nuevo eje de comunicación Pamplona-Huesca-Lérida puede revertir la tendencia de pérdida de población.
- Abundante disponibilidad de agua y recursos naturales, escasos en otras regiones.
- Situación estratégica de Navarra como nodo de conexión entre España y Europa
- Excelente Red de Carreteras, con cierta falta de mantenimiento en los últimos años.
- Congestión trazado y ancho ibérico de vía ferroviaria que puede limitar las exportaciones. Riesgo de deslocalizaciones por esta carencia.

- Lejanía con respecto a centros de decisión en Europa puede dificultar atracción de inversiones.
- Abundante oferta de suelo industrial en general (excepto comarca de Pamplona, donde hay escasez) pero cierta antigüedad de algunos polígonos que deben ser rehabilitados
- Problemas de acceso a Internet de banda ancha en algunos polígonos.
- La electricidad generada en Navarra por fuentes renovables equivale al 83,7% del consumo final de electricidad.
- Navarra es una región exportadora de electricidad, que en 2014 se ha exportado un 1,15% de la electricidad generada.
- La evolución histórica del consumo de energía final total desciende hasta un 0,9% anual en los últimos 15 años.
- El consumo final por sectores muestra que el transporte supone el 38,44%, Industria 34,61%, Doméstico y comercios 18,35%, Agricultura 5,93% y Administración y servicios públicos 2,67%.

3. Claves de la Estrategia: Visión 2030

3.1 Visión de Navarra 2030

Apostamos por una Navarra cohesionada social y territorialmente, abierta e interconectada, integrada por personas creativas y emprendedoras que se implican en una economía moderna y competitiva, destacando por su fortaleza industrial, su compromiso con el medioambiente, la salud y la calidad de vida, y un entorno de transparencia y confianza, para ser un referente del desarrollo sostenible.



La visión de futuro se recoge en los siguientes 5 ejes de desarrollo de Navarra:

- **Navarra Cohesionada**, social y territorialmente, como fin último de la estrategia.
- **Navarra Saludable**, con productos y servicios saludables, cuidando a las personas.
- **Navarra Sostenible**, responsable ambientalmente y eficiente en el uso de recursos.
- **Navarra Industrial**, incrementando nuestra productividad con tecnologías 4.0.
- **Navarra Competitiva**, mejorando la posición global de nuestras empresas.

Estos ejes sirven como **criterios** o ejes transversales de desarrollo regional a futuro aplicables a distintos sectores empresariales y políticas públicas, como **fomento de la innovación enfocada, actuaciones de diversificación o hibridación** de oportunidades, nuevas líneas de aportación de valor a productos y servicios, **actuaciones de sensibilización o clústeres**, etc.

3.2 Objetivos generales

De acuerdo con la metodología desplegada en el diagnóstico de competitividad, la estrategia de Especialización Inteligente de Navarra busca los siguientes objetivos de resultado:

- **+ Calidad de vida** mediante un sistema de cohesión social, una asistencia sanitaria de máxima calidad y un sistema educativo excelente como grandes fortalezas de Navarra. Moderna tenía el objetivo de situar a Navarra entre las 10 primeras regiones europeas en el indicador de desarrollo humano (IDH) Este indicador no se calcula a nivel regional, con lo que no resulta comparable. Proponemos sustituirlo por estos dos:

- a) **Tasa de Satisfacción con la vida** (recogida en diagnóstico)
- b) **Riesgo de pobreza** (recogida en diagnóstico).
- **+ Prosperidad**, basada en el desarrollo del tejido empresarial e industrial, integrando y potenciando el talento de las personas y promoviendo la innovación y el emprendimiento con el fin de lograr que Navarra mantenga una alta competitividad.
 - a) **PIB per cápita**. Situar a Navarra entre las primeras regiones europeas en PIB per cápita.
 - b) **Tasa de desempleo de larga duración**. Un indicador de distribución del empleo y por tanto de la prosperidad, de gran relevancia en estos momentos.
- **+ Sostenibilidad**, respetando y poniendo en valor el entorno natural de Navarra, protegiendo nuestros recursos naturales y promoviendo un uso eficiente de los mismos con el fin de mantener y mejorar la calidad medioambiental, situando a Navarra entre las regiones europeas referentes en sostenibilidad medioambiental.
 - a) **Eficiencia energética** (EUROPA 2020: aumento del 20 % de la eficiencia, equivalente a reducción del consumo de energía en 368 Mtep).
 - b) **Reducción de emisiones de gases y residuos sólidos y líquidos**. (EUROPA 2020: reducir emisiones de gases de efecto invernadero un 20% (o un 30% si se dan las condiciones) menores a los niveles de 1990).



Estos objetivos de resultado son desarrollados dentro del sistema de monitorización, donde se recogen los indicadores de desempeño intermedio y palancas de la competitividad que posibilitarán la consecución de los objetivos generales.

3.3 Principios

- 1º. Apostar por las personas y la cohesión social como principio y finalidad última del desarrollo.
- 2º. Crear una sociedad respetuosa, flexible y abierta, estar conectados y mirar hacia fuera permanentemente.
- 3º. Partiendo de las fortalezas actuales, avanzar hacia la adquisición de las competencias productivas del futuro.
- 4º. Facilitar la cooperación y colaborar con los mejores.
- 5º. Ser emprendedores y perseverantes.
- 6º. Valorar la contribución social del empresario, que asume riesgos en actividades orientadas a la generación de riqueza y empleo.
- 7º. Saber vender y comunicar nuestras fortalezas, aportando diseño y creatividad.
- 8º. Detectar, incorporar y potenciar el talento.
- 9º. Construir un modelo de empresa basado en la confianza y la negociación, manteniendo un buen clima laboral.
- 10º. Ser una sociedad tecnológicamente avanzada, que fomente el conocimiento, la investigación y la innovación en ámbitos de futuro.
- 11º. Ser una Comunidad Foral solvente, con unas cuentas públicas sólidas y sostenibles.
- 12º. Gestionar de forma equilibrada y responsable nuestro medio ambiente.
- 13º. Buscar la mejora socioeconómica de Navarra a largo plazo.

3.4 Prioridades estratégicas

Es importante aclarar que la definición de áreas estratégicas se plantea no tanto en términos meramente sectoriales, necesarios a veces como referencia, sino como temáticas de desarrollo empresarial dirigidas a necesidades sociales a largo plazo (salud, alimentación, energía, medioambiente, ocio y cultura), y que recogen también ámbitos científico-tecnológicos o sistemas de producción transversales, aplicables a diferentes necesidades o mercados. Por tanto son definiciones amplias que se aplican tanto a las empresas hoy existentes, como a las nuevas oportunidades de futuro alrededor de dichas empresas, disciplinas, tecnologías o conocimiento disponible.

3.4.1 Áreas Económicas

Desde los cinco ejes de la visión estratégica: Navarra Cohesionada, Saludable, Sostenible, Industrial y Competitiva, se proponen **seis áreas económicas prioritarias** que combinan esos ejes.

PRIORIDADES TEMÁTICAS S3		EJES DEL DESARROLLO DE NAVARRA				
		COHESIONADA	SALUDABLE	SOSTENIBLE	INDUSTRIAL	COMPETITIVA
ÁREAS ECONÓMICAS ESTRATÉGICAS (Empresas + Tecnología + Demanda)	Automóvil y Mecatrónica					
	Cadena Alimentaria					
	Energías Renovables y Recursos					
	Salud					
	Turismo Integral					
	Industrias Creativas y Digitales					

En el detalle de cada área, se citan tanto sectores o ámbitos “tractores”, que son los sectores clásicos donde se observa una especialización empresarial, comercial o tecnológica frente otras regiones, como también nichos “emergentes” donde comienzan a vislumbrarse capacidades competitivas y en los que se realiza una apuesta para su desarrollo. La clave, como se ha dicho, no es tanto la pertenencia a un sector sino las fortalezas y oportunidades reveladas.

La búsqueda de sinergias y vías de desarrollo en torno a estas áreas de especialización es el objetivo fundamental de las estrategias de Especialización Inteligente. Se trata de **generar nuevas oportunidades de diversificación y emprendimiento** durante la fase de implementación, creando “puentes” entre las fortalezas actuales y los nichos de futuro. La clave para ello será la aplicación de proyectos innovadores que complementen los activos existentes en estas áreas o en la intersección de sectores y tecnologías. Para ello, se incluye

igualmente en la descripción de cada área económica un apartado de tecnologías existentes en la región (dentro de las KETs⁸), el entorno de conocimiento e innovación y los principales actores empresariales, así como las tendencias y oportunidades de futuro en las que trabajar con todos ellos.

Se acompaña, a continuación, una pequeña descripción de estas prioridades estratégicas incluyendo algunos datos que avalan su selección:

Automoción y Mecatrónica:

Navarra cuenta con un importante número de empresas en el ámbito de la **AUTOMOCIÓN** (5,9% del VAB), con un importante crecimiento en el período 2008-2014 del 27%, y un incremento del 31,56% de su productividad por empleado, con una destrucción de empleo del 3% muy inferior a la media de la región en el período. Además es con diferencia el mayor exportador de la región, 45% del total, creciendo un 38% sus ventas al exterior en los últimos seis años. Como ámbitos de crecimiento e innovación, destacan el desarrollo de los fabricantes de componentes y su avance en la cadena de valor; así como el fomento de la movilidad sostenible, el vehículo eléctrico y el vehículo autónomo, como tendencias de futuro.

Por otra parte, la región cuenta con especiales capacidades de fabricación avanzada en torno a las empresas de maquinaria, electrónica y sistemas de producción que agrupamos en la **MECATRÓNICA** (maquinaria y equipo + electrónica y hardware = 6,9% del VAB). Este área incluye a fabricantes de determinados aparatos y maquinaria que integran soluciones mecánicas y eléctricas (electrodomésticos y soluciones de vending, por ejemplo) y que, además, ofrecen sistemas de fabricación y maquinaria para el resto de sectores manufactureros, siendo clave para su competitividad. En este ámbito se da la mayor especialización tecnológica con casi el 39% del total de patentes de los últimos años y el 24,4% de las exportaciones de Navarra.

Por otra parte, “Automoción” y “Tecnologías de producción y maquinaria pesada” son las dos áreas consideradas “Hat Trick” (junto con agroalimentación) en el análisis de clústeres exportadores por su relevancia, competitividad y dinamismo dentro del comercio mundial; y ámbitos de gran especialización tanto tecnológica como exportadora. En ella destacan

⁸ Las seis Tecnologías Facilitadoras Esenciales (TFE o KET's) son los materiales avanzados, la biotecnología, la nanotecnología, la micro y la nanoelectrónica, incluyendo los semiconductores, la fotónica y las tecnologías de fabricación avanzada. Un grupo de tecnologías aplicables a distintos sectores de forma transversal que se han convertido en prioridades de la UE, en el marco de su política industrial y de innovación (ver 2012 Comisión Europea “Estrategia Europea para las TFE: Un puente hacia el Crecimiento Económico y el Empleo”). La UE apuesta por estas tecnologías para potenciar las capacidades de la industria europea, mejorar su competitividad y sostenibilidad, y convertir a la UE en el principal agente que aborde los actuales cambios sociales.

empresas como Volkswagen Navarra, Fagor Ederlan, Delphi Packard, SKF, MTorres, BSH, Azkoyen, Jofemar, GM Vending, etc.

El mayor reto a futuro es la transformación y especialización de las industrias manufactureras a través del desarrollo de nuevos productos, y la aplicación de las tecnologías 4.0. y de fabricación avanzada para alcanzar los objetivos europeos de la “fábrica del futuro”: más eficiente, optimizada, inteligente, y automatizada.

Cadena Alimentaria:

Navarra cuenta con un ecosistema importante que cubre prácticamente la totalidad de la cadena de valor alimentaria, con centros tecnológicos dedicados específicamente tanto al **SECTOR PRIMARIO** como a la **INDUSTRIA AGROALIMENTARIA**, y con unos datos agregados de crecimiento de la aportación al VAB de Navarra (+11,2%), productividad (+16,6%) y exportaciones (+78,9%) que han ido creciendo en los últimos años últimos años. En estos momentos supone el segundo gran área tras automoción en ingresos por explotación y el tercero en exportaciones sin haberse visto afectado apenas por la crisis, salvo en la destrucción de empleo (inferior a la media de la región). Navarra cuenta con algunas grandes empresas de relevancia, como Viscofan, multinacional con presencia todo el mundo y plantas productivas en tres continentes, el Grupo AN, integrando la cadena de valor desde las cooperativas agrarias hasta la transformación, y otras grandes exportadoras como Ultracongelados Virto o Congelados de Navarra, Berlys, Florette, General Mills, Urzante, IAN, Iberfruta Muerza, UVESA, etc.

El reto futuro está en ganar escala empresarial, incrementar exportaciones, fortalecer las colaboraciones internas dentro de la cadena de valor para lograr que más producto navarro se incorpore a procesos de transformación y exportación, e incrementar el aporte de valor añadido a través de la I+D+i (en producto y proceso) y la implantación de tecnologías avanzadas de fabricación.

Energías Renovables y Recursos:

Navarra es conocida a nivel europeo como un referente de buenas prácticas tanto en el aprovechamiento energético renovable, con una clara apuesta tecnológica y empresarial para su desarrollo, como en conservación y explotación de los recursos y la gestión medioambiental.

La Comunidad Foral alcanzó los objetivos de 2020 europeos con varios años de antelación, llegando a generar más energía eléctrica de la que se consume internamente. Navarra cuenta con un porcentaje de producción de **ENERGÍA RENOVABLE** de más del 80% del consumo

eléctrico. Además, en el período 2008-2013 se ha consolidado como la tercera área económica por volumen de patentes, llegando al 6,4% sobre el total. En cuanto a capacidades empresariales, destacan grandes empresas como Gamesa, Acciona, Ingeteam o Gas Navarra, así como la red de industrias proveedoras, especialmente en eólica, con gran potencial de crecimiento.

Navarra se plantea llegar a ser en 2050 una región sin consumo de energías fósiles, manteniéndose como líder internacional en Energías Renovables. El reto a futuro se encuentra en el incremento de la producción de Energías Renovables, la mejora de la eficiencia energética y reducción del consumo energético fósil (combustibles), así como la consolidación de los sectores emergentes basados en la **GESTIÓN DE RECURSOS** naturales y residuos, tanto a nivel regional como en sus exportaciones. En este sentido se observan también aplicaciones en la rehabilitación energética y la construcción eficiente.

Salud:

Navarra es reconocida por sus **SERVICIOS SANITARIOS** excelentes dentro de España, contando con un sector privado que atrae pacientes del exterior (Clínica Universitaria); existe además un ámbito de oportunidad destacado en los servicios de atención a dependencia y envejecimiento activo, recogido en el diagnóstico DAFO como oportunidad y reto de futuro. Por las características de nuestra evolución demográfica, este sector de cuidados a la persona tiene un gran potencial, tanto como actividad de servicios, como en su vertiente de desarrollo tecnológico.

Alimentados por dicho sector sanitario y tendencia de futuro, el **SECTOR BIO-FARMACÉUTICO** posee una gran relevancia científico-tecnológica en Navarra, con un índice de especialización muy elevado, de 265 y 227 en Biotecnología y productos farmacéuticos respectivamente, y con un reparto de patentes entre 2008 y 2014 del 8,3% y el 9,7% del total de patentes respectivamente (segundo sector patentador).

La evolución entre 2008 y 2014 ha sido favorable, destacando la aparición de nuevas empresas de base tecnológica aprovechando la tracción de la mayor empresa farmacéutica por ventas de medicamentos genéricos en España (CINFA) y el ecosistema generado en su entorno (3P Biopharmaceuticals, Idifarma, etc.). El reto a futuro es el incremento de las exportaciones (todavía limitadas) y la consolidación del ecosistema de cuádruple hélice en biomedicina.

En el mismo sentido, Navarra posee una docena de empresas de fabricación de equipamiento médico en la Región y **TECNOLOGÍA SANITARIA**. El sector tiene una exportación creciente y potencial, aunque en el 2014 supuso apenas 10 millones de euros. Produjo el 3,7% de las

patentes entre 2008 y 2014, con un índice de especialización bajo (63,2), pero con un incremento del 19% en el período.

Dado el ecosistema y capacidades existentes en Navarra, se valora la salud como un eje con gran capacidad de hibridación con otras áreas como mecatrónica, alimentación o turismo.

Turismo:

Pese a no ser un sector estrictamente industrial o exportador, aporta beneficios de cohesión territorial y desarrollo social. El **TURISMO** como vía de atracción de recursos del exterior y de cohesión social y territorial, al ser el sector económico más relevante de muchas comarcas, y estar ligado con beneficios indirectos de conservación del patrimonio natural y cultural. Supone un 5,9% del VAB regional, ganando cuota desde el 5,7% que suponía en 2008 y es de los pocos que ha crecido en empleo en el periodo 2008-2014 un 1,3%. Durante 2015 Navarra ha incrementado el número de turistas, incrementando igualmente los ingresos diarios y estancia media por turista respecto a 2014.

Se considera que sigue existiendo un margen claro de crecimiento mediante el desarrollo de una oferta de turismo integral, que supere el ámbito vacacional y explore otros nichos de valor como el turismo cultural, rural, ciclista y de aventura, sanitario o de congresos.

Industrias Creativas y Digitales:

Las **INDUSTRIAS CREATIVAS** se consideran como sector emergente, especialmente en su faceta digital y audiovisual, de relevancia por la puesta en valor del territorio, patrimonio y tradiciones en producciones cinematográficas, así como por ser un sector tecnológico y de futuro en crecimiento. En concreto, destaca en el diagnóstico la relevancia del sector musical y de grabaciones por su cuota en el empleo europeo (7 por mil). La creatividad, por otra parte, se considera una clave para la competitividad del resto de sectores industriales.

3.4.2 Factores de competitividad

FACTORES DE COMPETITIVIDAD	Desarrollo Empresarial	Desarrollo de la industria 4.0. Clusters Crecimiento empresarial Internacionalización Nuevo modelo de empresa: innovación organizativa y participación laboral
	I+D+i	Fomento de la investigación Red Tecnológica orientada a prioridades y resultados Digitalización de la economía Creación de Empresas Innovadoras
	Infraestructuras	Infraestructuras industriales. Energía Conectividad y comunicaciones Transporte de personas y mercancías Suministro de agua
	Administraciones Públicas y Fiscalidad	Modernización, simplificación y agilización administrativa Fiscalidad como instrumento de fomento de la economía productiva
	Educación y Formación	Educación innovadora Formación Profesional Superior Formación Universitaria Formación a lo largo de la vida

En el ámbito de los factores de competitividad, es necesario también realizar una serie de prioridades para afrontar las **necesidades del contexto competitivo regional** detectadas y aportar ese entorno facilitador que ayude a las empresas. En este ámbito, se está trabajando en coordinación con las unidades del Gobierno de Navarra correspondientes y se proponen los siguientes elementos de competitividad:

Desarrollo Empresarial:

- **Objetivo:** Facilitar la transformación del tejido industrial de Navarra para orientarlo hacia la Industria del futuro: más competitiva, más tecnológica, más innovadora, más sostenible y más comprometida con la sociedad y el entorno. Potenciar la competitividad empresarial a través del modelo clúster, políticas de crecimiento e internacionalización. Fomentar un nuevo modelo de empresa a través de la innovación organizativa y la participación laboral, consolidando un clima laboral de confianza.
- **Herramientas principales:** Plan Industrial, Política de Clústeres, Acciones de crecimiento empresarial, Plan de Emprendimiento, Plan de Internacionalización, Plan de Economía Social.

I+D+i:

- **Objetivo:** Impulsar la generación, valorización y aplicación del conocimiento científico y tecnológico para aportar mayor valor a las empresas de Navarra. Orientar la investigación e innovación de los centros tecnológicos y universidades a los sectores económicos priorizados y potenciar la digitalización de la economía y la creación de empresas innovadoras.
- **Herramientas principales:** Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, Plan de Emprendimiento: acciones de desarrollo de EIBTs.

Infraestructuras:

- **Objetivo:** Dotar a Navarra de las infraestructuras necesarias para la competitividad regional, facilitando a las empresas un acceso de calidad a los recursos requeridos para su actividad (suelo industrial, transporte, agua, banda ancha, comunicaciones y energía).
- **Herramientas principales:** Plan Energía, Plan de Banda Ancha, otros.

Administración Pública y fiscalidad:

- **Objetivo:** Trabajar por la modernización e innovación en la Administración, introduciendo nuevas tecnologías y otros modelos de organización interna. Avanzar en los procesos de simplificación y agilización administrativa, reforzando la imagen de administración cercana a las empresas que tiene Navarra. Utilizar la autonomía fiscal y normativa de Navarra como ventaja competitiva, promoviendo las inversiones productivas y la atracción de empresas.
- **Herramientas principales:** Normativa fiscal y administrativa, Procedimientos y tramitaciones, Proyectos piloto de innovación pública.

Educación y Formación:

- **Objetivo:** Apostar por una educación innovadora, orientada a valores y a las competencias profesionales de futuro. Impulsar una formación profesional superior y universitaria de calidad, cercana a nuestras empresas y enfocada a los sectores estratégicos, potenciando igualmente las competencias para la empleabilidad y la formación a lo largo de la vida.
- **Herramientas principales:** Proyectos de innovación educativa, Estrategia de Formación Profesional, especialización de las universidades y acciones de desarrollo profesional.

ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE DE NAVARRA - S3

SISTEMA DE GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN

FASE DIAGNÓSTICO		FASE DE ESTRATEGIA				FASE IMPLEMENTACIÓN			
DIAGNÓSTICO REGIONAL		VISIÓN ESTRATÉGICA: EJES DEL DESARROLLO S3		PRIORIDADES S3 (Áreas Económicas y Factores de Competitividad)		SUBPRIORIDADES (Sectores / Áreas Estratégicas y Políticas de Competitividad)		POLICY MIX (planes e instrumentos públicos de desarrollo de la estrategia)	
<p>Diagnóstico de competitividad regional. Comparativa con regiones EU y Países.</p> <p>Capacidad de Innovación y dinamismo empresarial de Navarra</p> <p>Costes y productividad de la Empresa navarra Análisis Económico Financiero de la Empresa navarra</p> <p>Análisis de Patentes PCT de Navarra Análisis del Comercio Exterior. Especialización por Ramas Productivas</p> <p>Desarrollo Territorial, Transporte, Energía e Infraestructuras</p> <p>Sector público. Planes e iniciativas regionales en marcha</p>	<p>DAFO REGIONAL</p>	<p> NAVARRA COHESIONADA</p> <p> NAVARRA SALUDABLE</p> <p> NAVARRA SOSTENIBLE</p> <p> NAVARRA INDUSTRIAL</p>	<p>ÁREAS ECONÓMICAS ESTRATÉGICAS (Empresas + Tecnología + Demanda)</p>	<p>Automoción y mecatrónica</p>	<p>Automoción (Tractor) Mecatrónica: maquinaria y equipo + electrónica + TIC (oferntantes 4.0.)</p>	<p>CONVOCATORIAS E INSTRUMENTOS DEL POLICY MIX</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias sectoriales público-privadas. - Clústeres de desarrollo. - Grupos temáticos para hibridación y descubrimiento emprendedor. - Proyectos Estratégicos (Inversión Interés Foral) - Incentivos en convocatorias de ayudas empresariales (inversión, internacionalización, I+D+i, etc. - Especial apoyo a proyectos de clústeres o en colaboración en áreas industriales. - Incentivos fiscales y apoyos a la financiación de proyectos. - Instrumentos financieros UE - Compra pública innovadora 		
				<p>Cadena Alimentaria</p>	<p>Sector Primario (Tractor) Industria Agroalimentaria (Tractor)</p>				
				<p>Energías Renovables y Recursos</p>	<p>Energías Renovables y Eficiencia (Tractor) Almacenamiento y redes (Emergente) Economía Circular (Emergente)</p>				
				<p>Salud</p>	<p>Servicios sanitarios (Tractor) Biomedicina y farma (Emergente) Tecnología socio-sanitaria (Emergente)</p>				
				<p>Turismo Integral</p>	<p>Turismo Integral, Sostenible y Saludable (Tractor)</p>				
				<p>Industrias Creativas y Digitales</p>	<p>Industrias Creativas y Digitales (Emergente)</p>				
		<p>FACTORES DE COMPETITIVIDAD</p>	<p> NAVARRA COMPETITIVA</p>	<p>Desarrollo Empresarial</p>	<p>Desarrollo de la industria 4.0. Clusters Crecimiento empresarial Internacionalización Nuevo modelo de empresa: innovación organizativa y participación laboral</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Industrialización - Política de clústers - Acciones de crecimiento empresarial - Plan de Emprendimiento - Plan de Internacionalización - Plan de Economía Social 	
				<p>I+D+i</p>	<p>Fomento de la investigación Red Tecnológica orientada a prioridades y resultados Digitalización de la economía Creación de Empresas Innovadoras</p>			<ul style="list-style-type: none"> - PCTI - Plan de I+D+i - Desarrollo de EIBTs 	
				<p>Infraestructuras</p>	<p>Infraestructuras industriales. Energía Conectividad y comunicaciones Transporte de personas y mercancías Suministro de agua</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Plan energético - Plan de Banda Ancha - Desarrollo de infraestructuras 	
				<p>Administraciones Públicas y Fiscalidad</p>	<p>Modernización, simplificación y agilización administrativa Fiscalidad como instrumento de fomento de la economía productiva</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Normativa fiscal - Normativa y procedimientos administrativos 	
		<p>Educación y Formación</p>	<p>Educación innovadora Formación Profesional Superior Formación Universitaria Formación a lo largo de la vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de Formación Profesional - Estrategia UPNA - Acciones de Empleabilidad 					

SISTEMA DE DIAGNÓSTICO, MONITORIZACIÓN DE INDICADORES Y EVALUACIÓN

APERTURA AL EXTERIOR, COORDINACIÓN INTERREGIONAL E INTERNACIONAL

4. Objetivos Estratégicos, estructura y contenidos del Plan de Empleo de Navarra

El presente Plan de Empleo forma parte de una estrategia compleja que trata de articular un modelo de desarrollo económico con los objetivos de crecimiento de calidad y de mejora de la cohesión social.

Por tanto, su configuración no puede entenderse sin otros elementos de carácter estratégico con los que se coordina, prioritariamente la Estrategia de Especialización Inteligente, y los distintos Planes puestos en marcha y en desarrollo por el actual Gobierno como: el Plan de Emprendimiento y Autónomos; el Plan de Industrialización; el Plan de Ciencia y Tecnología; el Plan de Formación Profesional; el Plan de Juventud; el Plan de atención a las personas con discapacidad, el Plan de Igualdad y el Plan de Inclusión Social.

El diseño de las estrategias que contempla este Plan tiene en cuenta además la concordancia de éstas con el Acuerdo Programático, las Directrices Europeas y la normativa y reglamentos de la Cartera Común de Servicios de Empleo del Servicio Público de Empleo Estatal. También considera su adecuación con las necesidades de actuación identificadas en la fase diagnóstica y con los tres principios básicos que constituyen la filosofía del mismo:

- *Dar respuesta a las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas.*

Y en especial a aquellas que presentan mayores dificultades, desde un modelo de atención personalizada, continuada y especializada, que les permita su desarrollo personal, social y profesional.

- *Atender a las necesidades y demandas de las empresas.*

A su desarrollo empresarial, en sus componentes económico y humano, de forma que se asegure su visibilidad, su estabilidad y su crecimiento, contribuyendo a la cohesión social de la comunidad.

- *Transformar el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.*

El SNE-NL debe constituirse como eje vertebrador de un auténtico sistema público integrado de servicios para el empleo, en torno al cual confluyan y se articulen las actuaciones orientadas hacia el empleo del conjunto de agentes públicos y privados implicados en su gestión y desarrollo, aumentando así su eficiencia y eficacia.

La presentación de los programas, estrategias y medidas resultantes, que configuran este Plan de Empleo, se articula en base a **cinco grandes objetivos estratégicos**⁹ que son:

1. Aumentar el empleo en Navarra.

En el periodo comprendido entre 2008 y 2013 se han destruido en Navarra entre 40.000 y 45.000 empleos según fuente de referencia. En los dos últimos años, a tenor de las cifras de afiliación a la Seguridad Social, se han venido recuperando entre 5.000 y 7.000 empleos cada año. A la luz de la dinámica económica y de las previsiones oficiales, cabe plantear un objetivo de aumentar el nivel de ocupación de tal manera que se reduzca, al menos, en un 75% la brecha de tasa de empleo con las 15 regiones europeas escogidas como referencia para la Estrategia de Especialización Inteligente, que actualmente tienen una tasa de empleo del 53,7%, frente al 50% de Navarra. Esto haría posible aproximarse al objetivo europeo para 2020 de alcanzar el 75% de las personas ocupadas entre 20 y 64 años y podría llegar a suponer la creación de entorno a 20.000 empleos, a la luz de la experiencia de años anteriores y si se mantienen las tendencias actuales.

Respecto a la tasa de paro, el objetivo es reducir un 40% la brecha con las 15 regiones europeas escogidas como referencia para la Estrategia de Especialización Inteligente. Si en 2015 teníamos una tasa de paro del 13.8% frente al 8% de media de las 15 regiones europeas escogidas como referencia para la Estrategia de Especialización Inteligente (una brecha de 5,8 puntos porcentuales). Este objetivo supondría reducir la tasa de paro al 10%. En términos absolutos, en el periodo de vigencia de este Plan, de 2016 a 2019, supondría reducir en 10.000 personas la cifra de desempleados en Navarra.

2. Mejorar la calidad del empleo.

Es un objetivo estratégico del Plan de Empleo mejorar la calidad del empleo en todas sus dimensiones: salarios, estabilidad, salud laboral, tiempo de trabajo, reducción del trabajo no declarado...

Una variable relevante es la estabilidad y en este sentido se plantea el siguiente objetivo: en el periodo comprendido entre 2008 y 2015, el número de contratos indefinidos firmados anualmente se había reducido en un 35% hasta situarse por debajo de los 17.000. Volver a alcanzar un total de 25.000 contratos indefinidos cada año parece un objetivo razonable para el periodo de vigencia de este plan, lo que supondría un aumento de un 50% sobre los niveles actuales.

⁹ Estos objetivos se revisarán anualmente en función de las variaciones que se observen en la coyuntura económica y de modificaciones considerables en ámbitos como la legislación laboral.

Para el resto de dimensiones de la calidad del empleo se establecen objetivos específicos a lo largo del desarrollo del Plan de Empleo.

3. Mejorar la empleabilidad, la formación y las capacidades de las personas.

Este objetivo esencial de las políticas activas de empleo deberá poderse cuantificar con carácter general, a través de la estimación de la proporción de trabajadores y trabajadoras con una formación acreditada, de carácter reglado o no reglado.

El objetivo de mejora de la cualificación profesional podría cuantificarse en un incremento del 10% de las personas formadas en los niveles 3-4 (correspondientes a la Formación Profesional) con la consiguiente reducción de los niveles que no poseen cualificación.

En un aspecto más preciso, se plantea aumentar el número de acreditaciones de la cualificación profesional, hasta lograr 10.000 acreditaciones nuevas en el periodo de vigencia del Plan, a través de la formación para el empleo y la acreditación de la experiencia.

Finalmente, se pretende intervenir en la mejora de la empleabilidad a través de la mejora de las herramientas de orientación y acompañamiento laboral individualizado a 15.000 personas anuales en el año 2019, especialmente dirigido a las personas con más dificultades para la inserción laboral.

4. Favorecer la inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades.

Un objetivo general será reducir los niveles de desigualdad en la tasa de empleo en las dimensiones que actualmente están teniendo más incidencia: edad, sexo, grupo étnico y discapacidad. En ese sentido, el objetivo que se plantea es una reducción de un 20% de la desigualdad existente en la tasa de empleo de las mujeres, de los jóvenes, de las personas con discapacidad, minorías étnicas y personas de origen extranjero que residen en nuestra comunidad.

El otro gran objetivo será reducir la cifra de personas paradas de larga duración situada en el segundo trimestre de 2016 en el 57,6% de las personas desempleadas, lo que equivale a 22.800 personas (según la última EPA), y un 41,5%, es decir, en 16.132 personas si tenemos en cuenta los datos del paro registrado en el SNE-NL.

Teniendo en cuenta la especial gravedad de esta problemática, este objetivo plantea la disminución de un 30% del número de personas paradas de larga duración en el periodo de vigencia del Plan.

Finalmente, en un aspecto más preciso, se plantea incrementar un 100%, hasta duplicar, la inserción laboral anual de perceptores de RIS, partiendo de las 917 personas que en el año 2015 abandonaron totalmente la prestación por la inserción en el empleo.

5. Transformar, reforzar y modernizar el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

Este Plan de Empleo persigue conseguir, con el cambio de modelo de funcionamiento, que Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare sea el instrumento del Gobierno para proporcionar todos los servicios y programas incluidos en la Cartera de Servicios de Empleo en cuanto a políticas activas de empleo se refiere. Situar a las Agencias de Empleo como referente y el agente responsable de la ejecución y coordinación de las estas políticas, al final de la legislatura, es la gran apuesta en cuanto a la remodelación del organismo.

En este marco se establece como objetivo estratégico la atención individualizada de hasta 15.000 personas usuarias a través de la creación de un Sistema único de orientación profesional. Se planifica asimismo, la puesta en marcha de la Cartera de Servicios de Empleo en Navarra y la aprobación de la primera Ley de Empleo que regula dicha cartera.

CUADRO RESUMEN

Situación generada	Situación actual	Objetivo estratégico
<p>En el periodo comprendido entre 2008 y 2013 se destruyeron en Navarra unos 40.000 empleos netos. La tasa de paro alcanzó en 2013 su cota máxima al llegar al 18,96%.</p>	<p>En el último año, según las cifras de afiliación a la Seguridad Social, se han recuperado aproximadamente 6.500 empleos. Sin embargo, es preciso mejorar tanto en la intensidad de generación de empleo como en la mejora de su calidad. La tasa de paro (IIT16) se sitúa en el 13,27%. A pesar del descenso del número de personas desempleadas la cifra sigue siendo grave.</p>	<p>A. Aumentar el empleo en Navarra. Aumentar el nivel de ocupación de tal manera que se reduzca, al menos, en un 75% la brecha de tasa de empleo con las 15 regiones europeas escogidas como referencia para la Estrategia de Especialización Inteligente. Aproximarse a una tasa de empleo de la población de 20-64 años del 75% (Objetivo europeo 2020). Reducir la tasa de paro al 10%. En términos absolutos, en el periodo de vigencia de este Plan, de 2016 y 2019, supondría reducir en 10.000 personas la cifra de desempleados en Navarra.</p>
<p>Creciente precariedad laboral. La tasa de temporalidad alcanzó en 2011 el 25,8% de media anual. Respecto a 2008 (IIT) se han perdido 11.800 empleos indefinidos. El índice de rotación de contratos se ha incrementado a lo largo de la crisis. Los datos de 2015 cifraron ese índice en 3,42 contratos por persona. En 2015, un 6,54% de las personas contratadas tuvo más de diez contratos en un año. Se ha producido a lo largo de la crisis un aumento de la jornada parcial. Tres de cada diez mujeres ocupadas en Navarra trabaja en empleos a jornada parcial.</p>	<p>La tasa de temporalidad (IIT16) se sitúa en el 25,4%. El porcentaje de personas ocupadas en empleos a jornada parcial es del 16,1% (5,9% en los hombres y el 28,4% en mujeres). La rotación laboral sigue siendo elevada.</p>	<p>B. Mejorar la calidad del empleo en todas las dimensiones posibles: salarios, estabilidad, salud laboral, tiempo de trabajo, regularización del trabajo no declarado... Se pretende alcanzar un total de 25.000 contratos indefinidos cada año.</p>

Situación generada	Situación actual	Objetivo estratégico
<p>Siete de cada diez personas desempleadas registradas no tiene un nivel de estudios superior a la primera etapa de secundaria. En el caso del desempleo de larga duración son casi tres cuartas partes, un 74%.</p>	<p>A pesar de que la proporción de las personas desempleadas con niveles de estudios inferiores a primera etapa de secundaria ha descendido ligeramente, su peso resulta todavía elevado (68,4%). Determinados colectivos como el de inmigrantes o personas desempleadas mayores de 50 años siguen con evidentes problemas de empleabilidad, en relación, entre otras cuestiones, con su nivel formativo y su acreditación profesional.</p>	<p>C. Mejorar la empleabilidad, la formación y las capacidades de las personas. La mejora de la empleabilidad a través de la formación sigue siendo un elemento transcendental. Se pretende incrementar un 10% las personas formadas en los niveles 3-4 (correspondientes a la Formación Profesional). Aumentar el número de acreditaciones de la cualificación profesional, hasta lograr 10.000 acreditaciones nuevas en el periodo de vigencia del Plan, a través de la formación para el empleo y la acreditación de la experiencia. Mejorar las herramientas de orientación y acompañamiento laboral individualizado a 15.000 personas anuales en el año 2019, especialmente dirigido a las personas con más dificultades para la inserción laboral.</p>
<p>Determinados grupos y colectivos se encuentran con especiales dificultades de inserción. Dependiendo de la fuente de referencia que se analice, paro registrado o EPA, entre un 40% y un 65% de la población desempleada en Navarra lleva más de un año en esta situación. Del total de personas desempleadas de larga duración (seis de cada diez son mujeres, el 60,4% son desempleados y desempleadas mayores de 45 años. Por otra parte, el desempleo prolongado afecta de manera todavía más grave a las personas con discapacidad.</p>	<p>Continúan las notables diferencias entre colectivos. Por ejemplo, respecto a la tasa de empleo, la diferencia entre hombres (54,97%) y mujeres (44,34%), en el IIT16, es de 10,6 puntos. En el caso de las personas jóvenes menores de 30 años, su tasa de empleo es del 36,8% mientras que asciende al 77,2% en la población de 30 a 44 años. La diferencia es, por tanto, de 40,4 puntos. En cuanto a la tasa de paro de la población extranjera, ésta alcanza el 30,3% frente al 13,3% de la de la población con nacionalidad española, 17 puntos de diferencia.</p>	<p>D. Favorecer la inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades. Reducir en un 20% de la desigualdad existente en la tasa de empleo de las mujeres, de jóvenes, de las personas con discapacidad, minorías étnicas y personas de origen extranjero que residen en Navarra. Disminución de un 30 % del número de personas paradas de larga duración en el periodo de vigencia del Plan. Incrementar un 100% hasta duplicar la inserción laboral anual de perceptores de RIS.</p>

		<p>E. Transformación y modernización del SNE-NL</p> <p>Creación de un Sistema único de orientación profesional para Navarra, que alcanzará una atención individualizada de hasta 15.000 personas usuarias en 2019.</p> <p>Puesta en marcha de la Cartera de Servicios de Empleo en Navarra y aprobación de la primera Ley de Empleo que regula dicha cartera.</p>
--	--	--

Así, para cada uno de estos grandes objetivos se han establecido unos determinados Programas Operativos que incorporan Ejes de actuación, que a su vez, se concretan en el desarrollo de Medidas específicas.

La estructura final de los contenidos del Plan de Empleo queda tal y como se refleja en el siguiente esquema:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROGRAMA OPERATIVO
A. AUMENTAR EL EMPLEO	Emprendimiento y empleo autónomo Fomento del empleo
B. MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO	Cultura empresarial Seguridad Laboral Regulación Estabilidad
C. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD	Desarrollo de competencias profesionales Formación profesional para el empleo integrada Orientación y Activación
D. FAVORECER LA INSERCIÓN Y GARANTIZAR LA IGUALDAD	Garantía igualdad de oportunidades- Empleo inclusivo Igualdad de género y medidas antidiscriminación
E. TRANSFORMACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SNE-NL	Reordenación y Territorialización de los servicios Modernización e innovación del SNE-NL Apuesta por un sistema público de empleo Intensificación de la coordinación entre Departamentos de Gobierno de Navarra Construcción del sistema de atención personalizada Transparencia/accountability

5. Líneas de actuación y medidas del Plan de Empleo de Navarra

A. AUMENTAR EL EMPLEO EN NAVARRA

Entre las vías que pueden tomarse para la consecución del objetivo central de este Plan, el aumento del empleo, el presente Plan Estratégico focaliza sus miras en la implementación de medidas dirigidas por una parte, a la potenciación del emprendimiento y el autoempleo en Navarra y por otra, al fomento del empleo a través de las estrategias que se han considerado más efectivas para la generación de puestos de trabajo en nuestro entramado laboral.

Ambos ejes de actuación se detallan a continuación.

5.1. *Emprendimiento y empleo autónomo*

Para alcanzar los objetivos propuestos de creación de empleo, una vía central de trabajo es la del impulso del emprendimiento desde la doble óptica de:

- Ensanchar el tejido empresarial y por tanto el número de puestos de trabajo y,
- Del autoempleo como opción de actividad laboral

En Navarra el tejido del emprendimiento tiene las siguientes características:

- Emprenden menos personas que en otras regiones, pero Navarra tiene una tasa muy destacada de supervivencia de los proyectos emprendidos.
- Navarra destaca en el ritmo de creación de empresas cooperativas.
- El número de personas físicas trabajadoras en el Régimen de Autónomos descienden y aumentan las altas con forma de sociedad.
- Las personas trabajadoras en el Régimen de Autónomos como persona física que emplean a otras personas han incrementado en el último año mientras que los no empleadores y empleadoras disminuyen. 4.376 autónomos y autónomas personas físicas emplean a 8.685 personas.

Atendiendo a este contexto, el Gobierno está trabajando tres planes: el Plan estratégico de Emprendimiento 2016-2019, el Plan Integral de Economía Social 2017-2020 y el primer Plan del Trabajo Autónomo en Navarra 2017-2020.

Plan Estratégico del Emprendimiento

Elaborado en 9 mesas de trabajo con 46 personas y entidades públicas y privadas, el borrador está en proceso de participación ciudadana hasta el 5 de septiembre:

<https://gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos-de-participacion/propuestas-gobierno/ii-plan-emprendimiento-navarra>

El Plan de Emprendimiento plantea los siguientes objetivos:

- El liderazgo europeo en longevidad de las empresas y en todo caso superar el 9,5%
- Mejorar un 25% la tasa de actividad emprendedora, hasta alcanzar el 5%
- Aumentar cada año un 5% el número total de empresas activas en Navarra

Estructurado en 6 líneas estratégicas: fomento del emprendimiento en la educación, del valor del emprendimiento en la sociedad, la mejora en la tramitación, asesoramiento y viabilidad de las empresas, fomentar el emprendimiento innovador de base tecnológica y facilitar la incorporación de TICs, contienen 28 acciones.

Como primer rasgo característico, el Plan apostará por las empresas de base tecnológica, a través de 3 acciones. Así, serán apoyadas en fases posteriores a la creación, hasta los 42 meses, con medidas como el seguimiento del negocio, facilitación de la instalación a través de incubadoras, programas de autorización, acceso a formación y contactos, o acompañamiento a las 10 sociedades con mayor potencial de crecimiento.

También se fomentará el emprendimiento innovador tecnológico y la detección y soporte del emprendimiento innovador tecnológico. Esto es, se desarrollarán acciones de captación de proyectos, sensibilización a personal investigador o de doctorando, premios a proyectos innovadores generados en Navarra o dispuestos a implantarse, premios a tesis, estudios del perfil comercial de resultados científicos maduros; apoyo personalizado a proyectos EITB al año; e impulso del paternariado (trabajo conjunto de entidades alrededor del emprendimiento tecnológico).

Por otro lado, este II Plan de Emprendimiento incorpora nuevas acciones diseñadas para apoyar a las sociedades laborales o de economía social; al emprendimiento solidario; y al emprendimiento con personas con riesgo de exclusión.

También acciones de apoyo a sucesiones y reconversiones empresariales y dirigidas al mantenimiento de empresas viables que están atravesando dificultades que pueden llevarlas al cierre si no se adoptan las medidas necesarias y nuevas fórmulas de financiación para las diferentes opciones a la hora de emprender.

Igualmente, se quiere aumentar los instrumentos de financiación y así se crearán foros y círculos de inversores y actualizarán, si es preciso, los convenios recientemente firmados con las sociedades de garantía recíproca, o con la sociedad pública ministerial ENISA.

El Plan, además, mantiene e impulsa otras medidas que han sido percibidas como eficaces tanto por el Departamento como por las sociedades públicas, caso de la aceleradora de proyectos.

En lo relativo a la Educación, el foco estará en la implantación progresiva de metodologías activas en las etapas de primaria y secundaria, así como en las enseñanzas de formación profesional y se intensificarán las acciones de sensibilización sobre el valor del emprendimiento para la sociedad.

Además, continuará la labor de asesoramiento, formación y apoyo a la financiación; las ventajas fiscales para el emprendimiento (revisión de las que no están funcionando); el apoyo al autoempleo (Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare); y el apoyo a las empresas que se crean, subvencionando parte de los gastos iniciales e incentivando la competitividad con ayudas a la implantación de soluciones tecnológicas.

Plan de Trabajo Autónomo

El tejido empresarial de la Comunidad Foral de Navarra está compuesto en su mayoría por microempresas, que representan más del 90% de la totalidad de las empresas, principalmente los y las trabajadoras del colectivo de Trabajo Autónomo.

Debido fundamentalmente a su carácter unipersonal, se enfrentan a especiales dificultades, además de las que padecen otras formas jurídicas de empresa.

El artículo 58.1 b) de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, señala que la Comunidad Foral de Navarra debe prestar apoyo al trabajo autónomo en el ámbito de las competencias ejecutivas en materia laboral, como importante elemento dinamizador de la economía capaz de crear empleo y riqueza en la realidad socio-económica Navarra.

Por su parte, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, dedica su título V al fomento y promoción del trabajo autónomo y establece que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas profesional por cuenta propia.

El Gobierno de Navarra, mediante el Decreto Foral 9/2013, de 30 de enero, creó el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, como foro de encuentro de las asociaciones de profesionales de trabajadoras y trabajadores autónomos con las organizaciones empresariales y sindicales

más representativas del ámbito de la Comunidad Foral, así como con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, con funciones consultivas en materia socioeconómicas y profesional de trabajo autónomo.

Mediante Ley Foral 12/2013, de 12 de marzo, de apoyo a las personas emprendedoras y al trabajo autónomo en Navarra, se destaca la importancia del fomento del trabajo autónomo y el apoyo a aquellos trabajadores y trabajadoras que quieran emprender solos o en colaboración con otros su propio proyecto empresarial. En sus artículos 20 y 21 se realiza un mandato al Gobierno de Navarra para elaborar y aprobar un plan estratégico del Trabajo Autónomo que contenga las medidas, actuaciones y recursos necesarios para la mejor prestación de servicios al colectivo de autónomos de Navarra.

El Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra, consciente de la importancia que tiene el trabajo autónomo en la economía y la sociedad de nuestra comunidad, ha considerado prioritario poner en marcha un Plan específico para el fomento y la consolidación del trabajo autónomo en Navarra, con la colaboración y el consenso del mencionado Consejo Navarro del Trabajo Autónomo.

El Gobierno de Navarra, concededor de las propuestas elaboradas por las Organizaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, tiene la voluntad de elaborar un Plan para que el trabajo autónomo cuente con un respaldo social importante. El presente Plan da cumplimiento de ese compromiso.

El escenario que plantea la situación del Trabajo Autónomo, de acuerdo a información estadística, anima a intervenir en su favor desde varios enfoques, de modo que la cobertura del Plan pueda abarcar el máximo espacio posible.

En base a lo expuesto, y a la situación que ofrecen los datos estadísticos, se plantean los siguientes **objetivos**:

- Fomentar y promocionar el trabajo autónomo como fórmula de creación de empleo, reduciendo trámites administrativos y estimulando la aparición de nuevos proyectos de autoempleo y apoyo a la contratación.
- Mejorar el acceso a la financiación.
- Favorecer el mantenimiento y estabilidad del trabajo autónomo ya existente, luchando contra las actividades irregulares y la economía sumergida.
- Impulsar la protección social del autónomo y las condiciones de salud laboral y prevención de riesgos laboral.
- Mejorar la interlocución y visibilización del sector ante la sociedad y antes las propias personas autónomas.

Para todos estos objetivos, en el Plan se planteas más de cincuenta **medidas** concretas a realizar hasta 2020, con sus correspondientes **indicadores** de seguimiento.

Plan Integral de Economía Social

Este plan integral, que se realiza por primera vez en Navarra, se llama integral porque aúna el efecto en el empleo del conjunto de la Economía Social: las empresas cooperativas y las entidades y empresas especializadas en la inclusión.

El Plan se ha trabajado de forma conjunta con todas las familias de la Economía Social, durante 6 meses y con reuniones mensuales. El resultado es un borrador que recoge todos los aspectos de la Economía Social. Sin embargo, para la planificación estratégica se ha optado por indicar en las acciones relacionadas con la inclusión social su remisión a un plan específico que se trabajará en los próximos meses.

Este Plan Integral aborda objetivos de crecimiento de la perspectiva social en el ámbito socioeconómico, pero tiene un objetivo prioritario, que es el que además procede recoger aquí: la creación de empleo.

El nuevo Plan Integral para el Impulso de la Economía Social 2017-2020 prevé incrementar el empleo en el sector en un 20% o, en términos absolutos, en cerca de 4.280 empleos, de ellos 2.568 a través de nuevas iniciativas empresariales y de procesos de consolidación, crecimiento e integración de empresas ya existentes. El resto, en torno a 730 empleos, se generarán en iniciativas de inclusión social, vía programas de emprendimiento joven o en sectores informales, o a través de la contratación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas ya consolidadas.

Actualmente, la Economía Social (ES) emplea en Navarra a 16.500 personas, el 7% de la población ocupada en el sector privado. El plan contempla elevar el peso hasta el 8,8%.

Para fijar estos objetivos de creación de empleo, el Plan se ha basado en el diagnóstico y en el desempeño de este sector en los últimos años que en 2015 ya había recuperado el número de personas empleadas antes de la crisis y el volumen de negocio ha continuado aumentando durante estos años, por la mayor capacidad de adaptación y de supervivencia, debida a la autogestión, flexibilidad y compromiso con las personas de estas sociedades.

De hecho, la creación de nuevas empresas de trabajo asociado está aumentando progresivamente en los últimos años, superando las 70 empresas creadas en 2015, con una media de 3,5 empleos por empresa creada y un 90% de empleo indefinido.

En la actualidad las nuevas empresas de economía social representan el 7% del total de empresas creadas en Navarra, el doble que en 2007.

Con las acciones comprendidas en el Plan, el Gobierno espera aumentar el peso en tres puntos, hasta conseguir que se encuadren en el ámbito de la ES el 10% de las que se pongan en marcha en Navarra.

Igualmente, se contempla realizar un millar de acciones de mejora en las empresas existentes: planes para mejorar la calidad del empleo, formación, internacionalización, competitividad, producción sostenible, gestión, etc.

El plan se estructura en 5 líneas estratégicas: empleo sostenible y de calidad, desarrollo empresarial (competitividad del sector o integración y cooperación), innovación social (proyectos pilotos, responsabilidad social, desarrollo local, mercado social), la gobernanza participativa y el desarrollo sectorial (valor y social y visibilidad del sector o vertebración asociativa).

Las medidas se implantarán a través de unidades del Gobierno foral, vinculadas principalmente a los departamentos de Desarrollo Económico, Políticas Sociales y Desarrollo Rural - y de las entidades colaboradoras.

<https://gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos-de-participacion/propuestas-gobierno/plan-integral-economia-social-2017-2020>

5.2. Fomento del empleo

Contexto y justificación

Ya hemos señalado la importancia que en esta materia tiene la estrategia de especialización inteligente y del desarrollo coordinado de todos los planes estratégicos vinculados a la misma. En ese marco, desde el ámbito de las políticas públicas de empleo es posible la puesta en marcha de actuaciones dirigidas al fomento del empleo, concretamente de aquellas orientadas a la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo.

Los incentivos a la contratación especialmente de colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, a través de la bonificación económica, son la principal herramienta de fomento de empleo que disponen las Administraciones, resultando fundamental su diseño y orientación.

En el caso de Navarra, resulta posible también, en el marco de las posibilidades que nos otorga nuestro autogobierno fiscal, introducir medidas que contribuyan a este objetivo.

Por otra parte, es posible de igual manera la introducción coordinada de otro tipo de medidas, como las que contempla este Plan, dirigidas al impulso de nichos económicos con potencial de creación de empleo, a la aplicación de fórmulas de reparto de trabajo con las que distribuir las jornadas de trabajo entre población desempleada, o a la introducción de cláusulas de creación de empleo en los contratos públicos realizados por las Administraciones.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Todas aquellas estrategias orientadas a la creación de empleo son objetivo prioritario, más aún en el contexto de elaboración del presente Plan de Empleo.

Junto con la línea de actuación planteada anteriormente y dirigida al fomento del emprendimiento y la economía social, el fomento del empleo a través de la incentivación a la contratación de colectivos específicos, la introducción de incentivos fiscales específicos, el impulso de nichos económicos con potencial de generación de empleo, fórmulas de redistribución del empleo existente como el reparto de trabajo y la introducción de cláusulas de creación de empleo en la contratación pública, forman parte del primer objetivo de los cuatro en los que se ha estructurado el Plan Estratégico.

Objetivos específicos

- Aumentar el número de personas empleadas en Navarra:

No cabe duda de que el fin último de las actuaciones que se contemplan en este eje va dirigido al aumento del número de personas con una ocupación en Navarra. Las medidas incorporadas en este eje aportarán su peso específico en la consecución del Objetivo Estratégico que establece reducir en un 75% la brecha de tasa de empleo con las 15 regiones europeas escogidas como referencia para la Estrategia de Especialización Inteligente, que actualmente tienen una tasa de empleo del 53,7%, frente al 50% de Navarra.

- Aumentar el número de personas jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, paradas de larga duración y en riesgo de exclusión, ocupadas en Navarra:

Las actuaciones incluidas en este eje deben potenciar la generación de empleo en aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mismo y que han visto sus opciones de empleo reducidas como consecuencia de la crisis, reduciendo en un 20% la desigualdad en sus respectivas tasas de empleo.

A modo de ejemplo, entre el colectivo joven (menores de 30 años) supondría incrementar su tasa de empleo hasta aproximadamente el 45,2%. Los últimos datos reflejan que la tasa de empleo de la población menor de 30 años es del 36,8% mientras que la de las personas de 30 a 44 años es del 77,2%. En el caso del colectivo de personas mayores de 44 años, la reducción de la brecha en un 20% supondría un aumento de la tasa de empleo de 7,4 puntos hasta alcanzar el 47,5% (actualmente, IIT16, es del 40,05%)

- Aumentar el empleo a través del desarrollo de actividades potencialmente creadoras de empleo

Las medidas incorporadas en este apartado se dirigen al impulso de cuatro actividades identificadas como nichos generadores de empleo en Navarra que son: Economía circular y reciclaje, Gestión de recursos naturales, Atención a la dependencia y cuidados, y Promoción de nueva vivienda y rehabilitación de edificios. En conjunto se estima que el aumento de empleo alcanzará a unas 3.350 personas en las 3 primeras actividades y 1.800 personas al año en el sector de la vivienda.

- Investigar sobre el reparto de trabajo:

Antes de avanzar en el desarrollo de diversas medidas de reparto de trabajo, se plantea la necesidad de realizar una investigación que facilite mayor información sobre las distintas fórmulas existentes, su viabilidad en nuestro contexto más próximo y su previsible eficacia en la generación de empleo de calidad.

Este proceso de investigación deberá propiciar un espacio de reflexión y debate técnico y público.

- Sensibilizar a la sociedad sobre las medidas de reparto de trabajo:

Por último, las medidas contempladas en este eje, deberán propiciar un espacio de reflexión pública sobre este tipo de actuaciones.

- Incorporar cláusulas de creación de empleo de calidad en las contrataciones públicas

Introduciendo criterios de generación de empleo en los procesos de adjudicación y cláusulas de calidad del mismo en las contrataciones públicas, con el fin de instar a la aplicación de medidas potenciadoras del empleo por parte de las empresas licitadas.

Medidas

5.2.1. Programa de incentivación de la contratación de colectivos específicos.

Los incentivos para la contratación son una estrategia común de fomento del empleo aplicada por las Administraciones durante décadas. Durante este tiempo ha sido posible contrastar su efectividad en la generación del empleo, siempre y cuando estos incentivos se han simplificado y dirigido específicamente a la contratación de grupos concretos de trabajadores y trabajadoras y no a grandes bloques de población.

En este sentido, este Plan Estratégico apuesta por centrar e impulsar la actuación en aquellos colectivos que han sido identificados en la fase diagnóstica como los grupos más afectados por las consecuencias de la crisis, como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de 45 años.

Dentro de estas medidas, que se especifican a continuación, se refuerzan algunas ya existentes y se prevén otras nuevas entre las que cabe destacar;

- Refuerzo y nuevas líneas de ayuda a la contratación de personas jóvenes (menores de 30 años) dentro del Sistema de Garantía Juvenil por parte de empresas, Entidades Locales y Entidades Sociales priorizando perceptoras de RIS, mujeres víctimas de violencia de género y personas con discapacidad, con una estimación de 550 contrataciones anuales.
- Nueva línea de ayudas en 2017 a empresas que contraten personas perceptoras de Renta Garantizada, que posibilite la contratación de 1.000 personas en esa situación.
- Refuerzo de las ayudas a la contratación de personas en desempleo en general por parte de las Entidades Locales y establecimiento de un porcentaje obligatorio de contratación de personas perceptoras de Renta Garantizada, con una contratación

estimada de 700 personas anuales, 200 de las cuales serán perceptoras de Renta Garantizada.

- Incremento de un 250% de los recursos del Empleo Social Protegido destinados a contratación por parte de las Entidades Locales y exigencia de que el 90% al menos de los contratos sean para perceptores de Renta Garantizada, con una estimación de 1.200 contratos anuales.
- Potenciación de la contratación de personas desempleadas en riesgo de exclusión social con Fondos provenientes del 0,7% en la declaración del impuesto del IRPF, según establece la normativa, duplicando la cuantía.
- Nueva medida experimental para la contratación de personas en desempleo destinada a determinados trabajos auxiliares para la Administración Pública.

Medidas:
Nueva convocatoria de impulso a la contratación en prácticas de jóvenes menores de 30 años, con una estimación de 550 contrataciones anuales.
Nueva medida de asistencia a las empresas para la realización de contratos de Formación y Aprendizaje, para su fomento.
Nueva actuación en materia de coordinación con los centros de Formación Profesional y Centros de Formación para el Empleo para proporcionar una experiencia laboral real mediante las prácticas no laborales.
Nueva ayuda para la contratación de perceptores de RIS o Renta Garantizada por parte de empresas privadas, que posibilite la contratación de 1000 personas en esa situación.
Optimización de la contratación de jóvenes menores de 30 años en Entidades Locales
Refuerzo a la contratación de personas desempleadas, priorizando colectivos con mayores dificultades de inserción, por las entidades locales. Con una contratación estimada de 700 personas anuales, 200 de las cuales serán perceptoras de Renta Garantizada.
Incremento de un 250% de los recursos del Empleo Social Protegido destinados a contratación por parte de las Entidades Locales y exigencia de que el 90% al menos de los contratos sean para perceptores de Renta Garantizada, con una estimación de 1.200 contratos anuales.
Importante refuerzo de la contratación por entidades de iniciativa social de personas desempleadas en riesgo de exclusión social con Fondos provenientes del 0,7% en la declaración del impuesto del IRPF, duplicando la cuantía.
Fomento de la contratación de personas con discapacidad en empresa ordinaria
Nueva medida experimental para la contratación de personas en desempleo destinada a determinados trabajos auxiliares para la Administración Pública.

5.2.2. Incentivos fiscales.

En la regulación fiscal actualmente en vigor, el único incentivo fiscal directamente vinculado al empleo es la deducción por creación de empleo. Es un incentivo que premia a aquellas empresas que crean empleo de calidad y lo mantienen durante 24 meses. Además, es un incentivo que, junto con otras deducciones, entra en el cómputo del límite conjunto del 25% de la cuota líquida, de forma que, aun teniendo generada la deducción, no puede aplicarse por encima de ese importe.

Con el fin de favorecer la creación de empleo se plantean dos actuaciones:

- Eliminar el límite del 25% de la cuota líquida para la aplicación de la deducción por creación de empleo, sacándola de ese límite conjunto y dándole el mismo tratamiento que la deducción de I+D+i y la de la actividad cinematográfica.
- Creación de una reserva para la creación de empleo, una reserva que incentive el compromiso de crear empleo a futuro. Esta reserva sería similar a la Reserva Especial de Inversiones e incompatible con la deducción. Supondría una anticipación de la deducción, aplicable en el ejercicio de dotación contable a la Reserva. Se fijaría un importe máximo a considerar y el compromiso de crear ese empleo en un plazo máximo de tiempo.

La empresa no sabe qué deducción exacta va a tener en los próximos años. Hace una dotación a la Reserva, se la deduce y en los próximos años reajusta la deducción real en función del empleo efectivo creado

Medidas:
Eliminación límite 25% sobre cuota líquida de la deducción por creación de empleo
Reserva para la Creación de Empleo

5.2.3. Proyectos en nichos económicos con especial potencial de creación de empleo.

Una importante vía de generación de empleo es el impulso de aquellos sectores o actividades cuyo desarrollo significará el aumento de trabajadores y trabajadoras. Actividades intensivas en empleo y que responden a necesidades sociales en expansión, para cuyo desarrollo se plantea la confluencia de recursos entre distintas entidades u organismos, con las políticas activas de empleo y/o con un tratamiento fiscal específico cuando corresponda.

En todos los casos se hace preciso un liderazgo estratégico por los Departamentos correspondientes y por otra parte, la implicación de los dispositivos de desarrollo local en el apoyo y la dinamización del desarrollo de los proyectos.

En este marco de actuación se han identificado cuatro espacios o nichos potencialmente creadores de empleo, sobre los que se planifican las actuaciones de impulso que se detallarán a continuación:

- Economía circular y reciclaje

La economía circular se basa en la regla de las tres R: Reducir, Reutilizar y Reciclar. Es una filosofía que persigue el cambio de la economía lineal (producir, usar y tirar) hacia una economía circular. En este sentido, la UE propone unos objetivos para 2030 que exigen actuar ya para acelerar la transformación y aprovechar las oportunidades laborales que ofrece. La UE recalca que existe un potencial significativo para la creación de nuevos puestos, especialmente en empleo social e innovación.

El potencial de generación de empleo verde dentro del sector de residuos en Navarra requiere de un estudio profundo que analice la situación de los factores dependientes de la creación de empleo, pero en cualquier caso, hay numerosos estudios (ver Plan de Residuos de Navarra capítulo 6.7) que relacionan un incremento en los objetivos de reciclaje con la generación de empleo.

En el caso de Navarra, el potencial de creación de empleo se encuentra preferentemente a través de las instalaciones de producción y gestión de residuos, especialmente las infraestructuras de preparación para la reutilización y reciclaje de residuos, tanto domésticos y comerciales, como industriales. Igualmente, otros dos son los ámbitos de actuación, las actividades y acciones de prevención de residuos, y las acciones de comunicación y sensibilización con la prevención, generación y gestión de residuos. Atendiendo a estas referencias el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local estima el número de empleos futuros que se pueden crear en un mínimo de 356. Estos se enclavarían sobre todo en las actividades de Recogida selectiva, Preparación y reutilización, y Reciclado-valorización.

La idea básica es que aplicando correctamente la jerarquía en la gestión de residuos se puede crear más empleo, empezando por la prevención. La mayoría de estos nuevos puestos se generarían a partir de las infraestructuras nuevas creadas en las entidades locales. El motor que impulsa la creación de estas estructuras es el PIL (Plan de Infraestructuras Locales), que otorga una subvención del 70%, de modo que cuanto más apuesta haya por las ayudas del PIL el ritmo de creación de puestos será mayor. Además, el ámbito local mejora la gestión y el empleo que se crea es de cercanía, por lo que fomenta el arraigo en las zonas más rurales.

Otra línea de generación de puestos de trabajo es el fomento de la preparación para la reutilización y el reciclaje a través de la economía social, ya que se pueden potenciar pequeñas empresas y cooperativas en este sector siguiendo el ejemplo del Centro de Inserción Sociolaboral de Traperos de Emaús o el Centro Especial de Empleo de Ecointegra (Aspace). Ambos casos suponen buenas prácticas de que lo social da más garantía de un tratamiento adecuado de los residuos y que, por tanto, reforzar este tipo de centros es una manera eficiente de luchar contra la exclusión social y lograr también los objetivos definidos en materia de tratamiento de residuos. Para ello se necesitará una coordinación intensa entre el Departamento de Derechos Sociales y el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local, también para contar con ayudas del Fondo Social Europeo.

Por último, cabe recordar que la gestión de residuos industriales es privada y también es un ámbito donde puede generarse empleo, especialmente con la expectativa de un futuro aumento de costes por la generación de residuos.

Entre las medidas propuestas, a coordinar por los diferentes organismos con capacidad para su gestión y responsables de su ejecución, se encuentran las siguientes:

Línea	Acciones
Normativa	Elaborar normas de calidad de materias primas secundarias para reforzar la confianza de los operadores en el mercado, que incluyan medidas sobre diseño ecológico, que promuevan la reparabilidad, durabilidad y reciclabilidad de los productos, y la utilización de materiales reciclados en los nuevos productos.
	Priorizar la licitación de concursos de obras y servicios relacionados con la gestión de residuos en lotes tanto en la prevención, como en la recogida y tratamiento de los residuos, diferenciando ya sea por tipo de servicio o zonas de actuación. Estos concursos incluirán cláusulas sociales, de igualdad y de innovación y utilización de materiales reciclados.
	Fomentar el uso de compost de calidad procedente de recogida selectiva de residuos domésticos, basado en la calidad de los residuos permitidos, niveles de impurezas y calidad del producto obtenido, que permita su condición de fin de residuo.
	Incentivar la reserva de mercado en la contratación pública en gestión de residuos con la recomendación de sectorizar los diferentes servicios de recogida o tratamiento para posibilitar su acceso en los diferentes concursos a los colectivos sociales y no solo a las grandes empresas.
Investigación	Realizar un estudio de la situación actual del empleo relacionado con la gestión de residuos en Navarra, que recoja la parte referente a empleo verde y a empleo social, estructurado por jerarquía de gestión y sectores de actividad, que sirva como línea base para poder establecer indicadores de seguimiento.
Formación	Formar a profesores en materia de economía circular y reciclaje, de forma que también se pueda incluir la materia en el nivel de competencia curricular.
Sensibilización	Reducir la cuantía de alimentos desechados mediante la adopción de una metodología de medición común, mejora en la indicación de fechas y herramientas que permitan reducir un 50% el desperdicio de alimentos.

- Gestión de recursos naturales

La gestión de los recursos naturales se pueden desagregar como posibles nichos de empleo en: Productos maderables, Productos no maderables y Recursos de la Gestión:

a) Productos maderables:

Este sub-nicho se refiere a la movilización y fomento del uso de los recursos forestales y se compone de dos subsectores: Madera y Biomasa (uso de la madera con fines energéticos o sin ellos). El 64% del territorio de Navarra tiene la consideración de terreno forestal (unas 640.000 hectáreas). De este terreno, aproximadamente el 70% es superficie arbolada y el resto responde a terrenos cubiertos por matorrales, arbustos o pastos. Por otra parte, el 72,8% de la superficie forestal total es de gestión pública y el 27,2% de gestión privada. En este punto el fraccionamiento de la propiedad es una de las grandes barreras para la movilización de la madera; en consecuencia, una necesidad para avanzar tanto desde el punto de vista de la producción (propiedad de los montes) como de la transformación (industria) es que las empresas pequeñas y quienes tengan propiedad de terrenos se agrupen en el ámbito forestal. La superficie arbolada ha crecido aproximadamente un 20% en los últimos 25 años. El 53% de las masas arboladas se encuentran certificadas en gestión forestal sostenible, uno de los aspectos que hacen al mercado forestal navarro altamente competitivo (frente al 7% en España y el 32% en Francia). Anualmente se movilizan 500.000 m³ de madera/leñas y se estima que entre 4.000 y 5.000 empleos están relacionados con este sector, de modo que el potencial de creación de puestos de trabajo es muy elevado.

Navarra, a pesar de la crisis, ha aumentado el aprovechamiento forestal desde los 250.000m³/tm en 2008 a unos 650.000m³/tm en 2015. Esta cifra supone las dos terceras partes del crecimiento de la masa forestal en un año, por lo que está garantizada su sostenibilidad. A ello ha contribuido poderosamente el alto porcentaje de madera certificada: 60% en Navarra, frente al 10% en el Estado español.

Esta riqueza posibilita la creación de empleos directos en los trabajos de limpieza y aprovechamiento forestal y en las empresas transformadoras y de la madera (por ejemplo, la biomasa para uso térmico genera 135 empleos por cada 10.000 consumidores, frente a 9 empleos que genera el gasóleo y el gas natural; igualmente, en las labores de movilización de madera y en los trabajos silvícolas se crea un puesto indirecto por cada puesto directo). Asimismo, este sector tiene fuerte incidencia en otras políticas públicas: políticas asociadas al producto de la madera en la rehabilitación de viviendas, al aprovechamiento energético con biomasa y madera (Plan energético), y a la Economía Verde (Plan Tecnológico y de Innovación). Entre las medidas propuestas, a coordinar por los diferentes organismos con capacidad para su gestión y responsables de su ejecución, se encuentran las siguientes:

Línea	Acciones
Normativa	Revisión del Plan Forestal de Navarra: determinación de objetivos, metas, estudios de mercado, modificación normativa.
	Apoyo a actuaciones forestales: ordenación de montes, certificación forestal...
	Elaboración de una norma de madera en Navarra para uso de este material local: a) Utilización de madera en estructuras, revestimientos.; b) Mobiliario (apuesta por nuevos diseños); c) Acciones de innovación y formación; d) Contratos de suministro.
	Promover el cooperativismo a nivel de entidades locales y de empresas privadas para lograr una mejora en la gestión de los espacios forestales.
	Facilitar que las entidades locales se puedan agrupar para la gestión forestal.
Sensibilización y formación	Impartir formación sobre el uso de las herramientas y seguridad en el trabajo.
	Acciones de información, formación, sensibilización y divulgación acerca de la utilización de materia prima de carácter local.
	Apostar por medidas de ordenación forestal: a) apoyo a la creación de asociaciones/agrupaciones de propietarios forestales; b) apoyo a la capitalización/modernización de las empresas del sector.
	Propiciar medidas de fortalecimiento de los módulos de FP en Villava (agroforestal) y Donibane (diseño), así como de cursos específicos de capacitación para la formación de puestos de trabajo especializados dado el déficit de profesionalización también existente.
	Impartir formación sobre el uso de nuevas tecnologías: motoserristas,...
Investigación e Innovación	Fomentar la investigación hacia procesos innovadores y seguros que permitan obtener una eficiencia óptima del material y producción más fiable.
Fomento del consumo	Fomentar el uso de la biomasa como fuente de energía térmica y/o eléctrica, ya que es renovable, cultivable y competitiva con grandes ventajas sociales y ambientales.
	Apoyo a actuaciones forestales: trabajos silvícolas, infraestructuras forestales, repoblaciones, ordenación de montes, certificación forestal, etc.
	Promocionar la madera en la construcción, tanto para uso estructural como para decoración.
	Revalorizar los residuos forestales, con el fin de obtener otros productos como fertilizantes, antioxidantes, envases biodegradables...
	Sustituir calderas en edificios públicos y nuevas instalaciones.

b) Productos no maderables:

La situación geográfica y climática de Navarra supone que existen tres regiones biogeográficas presentes en el territorio. En este contexto y en consonancia con la Directiva 92/43/CE se implementa en Navarra la Red Natura 2000, que incluye 43 LIC, que una vez aprobado su correspondiente Plan de Conservación pasan a denominarse ZEC. Estos espacios, que suponen el 24% de la superficie total de Navarra, junto con la Red de Espacios Protegidos y los Montes de Utilidad Pública conforman una importante red territorial en donde la conservación de los hábitats y especies es primordial, sin menoscabo que sobre el mismo territorio existen otros usos y aprovechamientos compatibles con la conservación y cuyo potencial debe ser impulsado asegurando la sostenibilidad.

Los espacios naturales de especial interés son motores del desarrollo socioeconómico de numerosas áreas rurales, ya que en ellos se enclavan aprovechamientos como el forestal, el ganadero, la caza, el paisaje, la micología, la comercialización de productos locales, etc. Todas estas utilidades son recursos que implican un atractivo turístico de enorme potencial. El ritmo de creación de empleo en los espacios naturales protegidos es superior al de otras zonas rurales y permiten generar tanto empleos directamente relacionados con la gestión del espacio y el aprovechamiento de sus recursos, como empleos indirectos.

Entre las medidas propuestas, a coordinar por los diferentes organismos con capacidad para su gestión y responsables de su ejecución, se encuentran las siguientes:

Línea	Acciones
Sensibilización y formación	Realizar acciones de participación, información, formación, sensibilización y divulgación.
	Apoyar acciones ligadas al uso público, gestión de los espacios.
Fomento de recursos	Establecer una Red de Espacios desde una perspectiva de gestión y fomento de sus recursos.
	Apoyar iniciativas de cohesión entre espacios/sinergias/aprovechamiento conjunto.
	Fomentar el uso de los espacios forestales con fines de ocio, lúdicos...
Fomento del consumo (responsable)	Utilización de marcas de procedencia de productos ligados a los espacios.
	Consolidar el turismo rural: naturaleza, cultural...
	Ordenar el aprovechamiento micológico.
	Establecer el aprovechamiento de plantas y frutos silvestres.

c) Recursos de la gestión:

El asentamiento de las poblaciones es pieza clave para la conservación del medio, de forma que todas aquellas acciones que posibiliten el empleo en el territorio deben ser priorizadas. En este contexto existen Entidades Locales que aún mantienen al guarda municipal. Estos trabajadores, con diferentes funciones y denominaciones (guardas, empleados de servicios múltiples, etc.) realizan una importante labor. Sin embargo, muchas otras Entidades Locales han perdido esta figura y otras, tales como el guarda de caza.

Aun así, existen otras actividades en las que estos guardas han participado escasamente, pero no por ello dejan de ser igual de relevantes: la micología, el turismo, la educación ambiental, etc. Aspectos que también pueden generar importantes ingresos, en algunas ocasiones, hasta mayores que los recursos tradicionales y que cada día son más demandados por la sociedad.

En la actualidad existen 109 Guardas Forestales y aunque el perfil académico del Guarda Rural que se pretende crear es similar, las funciones serían distintas ya que por ejemplo éste no será agente de la autoridad. Básicamente, las funciones a realizar por la figura de Guarda Rural serían: trabajos forestales; apoyo en labores de extinción de incendios forestales y rescate de

personas; labores relacionadas con comunales, deslindes y conflictos de propiedad; trabajos relacionados con la conservación de las especies y los hábitats; control y seguimiento de otros aprovechamientos (caza, pesca, micología); Labores de educación ambiental, sensibilización...

Entre las medidas propuestas, a coordinar por los diferentes organismos con capacidad para su gestión y responsables de su ejecución, se encuentran las siguientes:

Línea	Acciones
Estratégica	Creación de un grupo de trabajo para buscar las máximas sinergias e integrar a otros actores. Este grupo estaría formado por FNMC, Gobierno de Navarra, GAL, Asociaciones, EELL con guardas, Juntas de Valle...
Investigación	Análisis de interacciones con otras figuras temporales ya existentes (asesores técnicos forestales, caza, gabinetes técnicos, asociaciones de propietarios...).
	Análisis de barreras, soluciones y fórmulas de apoyo.
	Análisis de ámbito territorial.
	Análisis de fórmulas de obtención de ingresos.
Formación	Formar a personas vecinas e interesadas de las Entidades Locales en las funciones del Guarda Rural.

- Atención a la dependencia y cuidados

El envejecimiento de la población está generando una serie de demandas de cuidado que tienden a incrementarse debido a la mayor esperanza de vida. La situación de las personas dependientes y sus cuidadores tiene una relevancia social incuestionable. En este contexto intervienen tres actores claves: el mercado, la familia y la Administración. La mayoría de cuidados a personas dependientes se realizan en el interior de los hogares y son de carácter no remunerado, y sólo una pequeña parte son provistos por instituciones formales. Estos cuidados requieren dedicación y entrega, y a menudo es la familia quien los acepta como una responsabilidad. El Libro Blanco de la Dependencia establecía que todos los esfuerzos de las políticas de atención a estas personas deben ir destinados a que las personas dependientes permanezcan en su domicilio el mayor tiempo posible; para este fin, la prestación de cuidados personales es una herramienta de primer orden.

A raíz de la Ley 39/2006 se estableció en Navarra a través de servicios públicos y privados concertados un conjunto de servicios y prestaciones destinados a la promoción de la autonomía personal, así como a la protección y atención a dependientes. Del mismo modo fue destacable la aprobación del Real Decreto 615/2007, que estimuló un aumento en las personas afiliadas como cuidadores familiares: en Navarra se pasó de 344 personas en diciembre del año 2008 a 1.518 cuatro años después. Sin embargo, a partir de enero de 2013 el convenio especial pasó a ser a cargo exclusivamente del cuidador profesional. Esto provocó

un descenso brusco en la afiliación de las personas como cuidadores no profesionales o familiares, que fueron 237 en diciembre de 2013 y 199 en diciembre de 2014.

Así pues, en términos de generación de empleo este es un sector de un enorme potencial. En su mayoría es directo (si se perdieron más de 1.300 empleos en contratación a cuidadores se pudiera pensar ahora como mínimo en recuperarlos, y aumentarlos al haber más personas dependientes y más de grado moderado ahora atendidas), pero también genera empleos indirectos, ya que es precisa la formación para la acreditación para estos puestos de trabajo, por ejemplo.

Por todo ello, parece plausible plantearse el objetivo de crear unos dos mil empleos para cuidados de personas dependientes en el entorno familiar. Este aumento de puestos de trabajo debiera producirse a través de una combinación de factores: a) en casos donde haya contratación de personal con un mínimo de cuatro horas diarias pudiera reforzarse mediante un complemento económico para cubrir las cuotas de la Seguridad Social por el Servicio Navarro de Empleo; b) un tratamiento fiscal más benevolente por parte de la Hacienda foral a las personas dependientes que realicen contrataciones de cuidadores profesionales; c) ayudas del Servicio Navarro de Empleo (SNE); d) el incremento de la propia capacidad de las personas dependientes para contratar al tener unas posibilidades más viables o atractivas; e) el fomento de la Economía Social a través de la potenciación de pequeñas empresas y cooperativas en este sector, etcétera.

Por último, como se ha indicado, la ayuda que se ofrece a las personas dependientes requiere de una preparación y adaptación adecuada, con un nivel de formación mínimo para ofrecer unos servicios de calidad y una vida más digna a las personas con dependencia. En el año 2015 un 37,5% del personal que trabajaba en el sector de atención a la dependencia en Navarra aún no tenía sus competencias profesionales acreditadas. Este porcentaje era más elevado dentro de los servicios de atención a domicilio (42,6%), mientras que se reducía en las instituciones dirigidas a la atención a personas con discapacidad (33,3%).

La formación que habitualmente se pide a las personas que desean ser cuidador/a familiar es Técnico de Atención a Personas en Situación de Dependencia, la Cualificación profesional o el Certificado de profesionalidad de "Atención sociosanitaria a personas en el domicilio". De cara a su afiliación en la Seguridad Social, es evidente que en este sector hay un importante empleo irregular, de forma que los datos actuales no son sino una mera aproximación a la realidad.

Entre las medidas propuestas, a coordinar por los diferentes organismos con capacidad para su gestión y responsables de su ejecución, se encuentran las siguientes:

Línea	Acciones
Normativa	Realizar un Plan de desarrollo de los servicios de Atención a la Dependencia.
	Desarrollo del Plan Integral de Economía Social de Navarra 2017-2020 en lo que se refiere al fomento y potenciación de empresas y cooperativas en el sector de la dependencia ('emprendimiento en sectores informales').
	Readaptar a las necesidades de las personas dependientes determinadas convocatorias del Servicio Navarro de Empleo.
Económica	Concesión, por parte del Servicio Navarro de Empleo, de ayudas al pago de la Seguridad Social para la contratación de personas cuidadoras no familiares. Se priorizará que las nuevas personas empleadas en este sector sean perceptoras de RIS.
	Concesión de ayudas económicas por la Agencia Navarra para la Autonomía y Desarrollo de las Personas para los servicios de atención a domicilio prestados por cuidadores profesionales no familiares.
	Mejora en el tratamiento fiscal en el IRPF para las personas beneficiarias de la prestación (contratantes de servicios profesionales).
Formación y sensibilización	Potenciar la formación para conseguir la acreditación profesional.
	Campaña de difusión informativa dirigida a las personas dependientes para que conozcan los beneficios contemplados en diferentes normativas y puedan contratar a personas para su cuidado personal.
	Campaña de difusión informativa sobre el proceso de acreditación profesional, motivando a los trabajadores y trabajadoras de este sector en la participación en los procesos de acreditación.

- Nueva vivienda de alquiler y rehabilitación

En el marco de la nueva Ley Foral de Vivienda y el próximo Plan de Vivienda, se pretende modificar la actual legislación con el fin de promover el derecho a una vivienda digna a todas las personas mediante el impulso a la promoción de vivienda en alquiler e incrementando las ayudas a la rehabilitación de vivienda.

Se contemplan subvenciones de entre un 23 y un 30% para la promoción de viviendas nuevas en alquiler protegido, y se prevén subvenciones del 50% para las entidades locales que rehabiliten sus viviendas vacías para destinarlas al alquiler. La Ley también pretende dar un impulso a la rehabilitación protegida de edificios y viviendas, incrementando las ayudas destinadas al efecto, de entre un 5% y un 40% según los casos, lo cual tiene efectos muy importantes tanto en la generación de empleo como en la mejora de la eficiencia energética y la prevención de la pobreza energética.

Como consecuencia de estas medidas de fomento se prevé la construcción de 1000 viviendas nuevas de alquiler entre Gobierno de Navarra, Ayuntamientos y promotores privados, rehabilitar 200 viviendas de Ayuntamientos y ampliar la bolsa de vivienda de alquiler en 400 más, lo que supondrá aumentar el parque de vivienda alquiler en 1.600 en los próximos cuatro años.

Todo ello, supone por tanto un impulso a un sector que generaría un volumen considerable de empleo en actividades de interés social en un sector especialmente afectado por la crisis, que alcanzaría a aproximadamente 1.800 personas de manera anual.

5.2.4. Reparto de trabajo.

El reparto de trabajo, es decir, la reducción de las horas trabajadas por la población ocupada para su redistribución entre la población desempleada, se plantea como una estrategia de fomento del empleo especialmente en situaciones de crisis y elevadas tasas de paro estructural como las registradas en los últimos años.

En esta coyuntura se hace patente un consenso social sobre la conveniencia de redistribución del trabajo existente. Así el debate público sobre la eficiencia y eficacia de las distintas formas de reparto de trabajo factibles se encuentra sobre la mesa.

Análisis recientes sobre la materia, como el realizado por el Centro de Documentación y Estudios SIIS¹⁰, concluyen con una valoración especialmente positiva de las medidas de reducción temporal del tiempo de trabajo aplicadas durante la última recesión económica. Según esta fuente “los diversos trabajos de evaluación consultados indican que los programas analizados,..., son efectivos a la hora de mitigar el impacto negativo de una caída del PIB sobre el empleo. Por lo que se refiere a la cuantificación de este efecto, las estimaciones abarcan un rango muy amplio, que varía en función de los datos disponibles y las especificaciones utilizadas en los modelos econométricos para calcularlos. Walz et al. (2012) muestran que, para los diez países para los que se dispone de estimaciones comunes ... el efecto neto de estos programas oscilaría entre los 125.000 y 607.000 empleo salvados”.

Este análisis no pone en cuestión las medidas de reducción de jornada permanente llevadas a cabo por distintos países, sin embargo la eficacia de estas medidas parece estar más condicionada a la planificación de reformas que las acompañen.

De manera conclusiva, la reflexión ya realizada sobre este campo sigue poniendo de manifiesto la necesidad tanto de seguir innovando y experimentado en cuanto a las formas reparto de trabajo a desarrollar, como la necesidad de evaluación del impacto en el empleo de todas aquellas que se vayan poniendo en marcha. Por tanto, la investigación irá pareja a la experimentación en la ejecución de actuaciones en esta línea.

Se plantea una reflexión, estudio y debate sobre esta materia, con la adopción de las siguientes medidas:

¹⁰ “Revisión sistemática de la efectividad de las medidas de reparto de empleo”, SIIS Centro de Documentación y Estudios, Fundación Eguía-Careaga, 2015.

- a) Elaboración de un estudio específico sobre el reparto del trabajo que contemple las fórmulas que promuevan mecanismos que lo favorezcan. Habrá que tener en cuenta, entre otras cuestiones:
- El análisis sectorial en relación con sus jornadas laborales, con el fin de promover procesos de flexibilidad interna.
 - Mejora en la planificación interna, ajuste o disminución de jornadas, supresión de horas extras, programas voluntarios, prejubilaciones con contratos de relevo....
- Este estudio incluirá como tema específico el análisis de las posibilidades de reparto del trabajo en la Administración, con el fin de revisar y modificar el Decreto Foral 39/2014 de acuerdo con los sindicatos de la Mesa de la Función Pública.
- b) Organización de un congreso sobre el reparto del trabajo en la primavera de 2017. Experiencias de éxito y reflexiones para la creación de un marco normativo adecuado. Intervención de personas expertas en colaboración con la UPNA, el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y los agentes sociales y económicos.
- A partir de éstos y del Congreso, se revisarán las actuaciones en esta materia, tanto en el ámbito de la Administración como en el conjunto de los restantes sectores del mercado de trabajo.
- c) Estudio del sistema de suscripción de acuerdos voluntarios con la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de generar, mantener o ampliar, en determinadas situaciones, el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, y con la obligación de abonar a su exclusivo cargo, las cuotas que corresponden. Este estudio tendría el objetivo de valorar la posibilidad de introducir un sistema de sustitución o relevo de trabajadores y/o trabajadoras que voluntariamente optan por pasar de una situación laboral activa a una situación de convenio especial con Seguridad social para proceder a su sustitución por otro trabajador o trabajadora durante un periodo conveniado. Este sistema favorecería no solamente el reparto de trabajo sino el relevo generacional o la incorporación de trabajadores que necesitan apoyo explícito para su reincorporación al mundo laboral
- d) Revisión de la regulación actual del reparto del empleo en la Administración Pública, para su impulso. La normativa que regula actualmente esta medida se recoge en el Decreto Foral 39/2014 de 14 de Mayo, por el que se establecen las medidas de reparto de empleo en las Administraciones públicas de Navarra. El ámbito de aplicación de este Decreto Foral alcanza todas las Administraciones públicas de Navarra, incluidas las entidades locales, si bien la aplicación de las mismas es potestativa de cada una de

ellas en cumplimiento del principio constitucional de autonomía municipal. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, desde la entrada en vigor de este Decreto se han concedido 682 permisos de los previstos en la norma a fecha de 31 de agosto de 2016.

Medidas:
Estudio específico sobre el reparto del trabajo.
Organización de un Congreso internacional sobre el reparto del trabajo.
Estudio del sistema de suscripción de acuerdos voluntarios con la Seguridad Social para la sustitución o el relevo de trabajadores y trabajadoras.
Revisión de la regulación actual del reparto del empleo en la Administración Pública, para su impulso.

5.2.4. Cláusulas de creación de empleo de calidad en la contratación pública

A partir de la Directiva de la Unión Europea 2014/24 sobre contratación pública, se produce un cambio de filosofía importante al considerar ésta como un instrumento válido para la consecución de otros objetivos y políticas públicas, entre ellas con carácter destacado las políticas social y laboral:

- La contratación pública desempeña un papel clave en la Estrategia Europa 2020 como uno de los instrumentos basados en el mercado que deben utilizarse para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos. Con ese fin, deben revisarse y modernizarse las normas vigentes sobre contratación pública, a fin de incrementar la eficiencia del gasto público, facilitando en particular la participación de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en la contratación pública, y de permitir que los contratantes utilicen mejor la contratación pública en apoyo de objetivos sociales comunes. Asimismo, es preciso aclarar determinadas nociones y conceptos básicos para garantizar la seguridad jurídica e incorporar determinados aspectos de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la contratación pública.

Esta Directiva insta a la modificación de las normas que hoy en día rigen los procesos de contratación pública, facilitando así la contemplación de cuestiones relacionadas con el empleo en los criterios de licitación y adjudicación que se lleven a cabo.

Se crea así un posible espacio para el fomento del empleo que este Plan no pasa por alto, incorporando criterios de generación de empleo en los procesos de adjudicación y cláusulas de creación de empleo en las contrataciones públicas que se lleven a cabo, siempre acordes con

la naturaleza del contrato que se licite, con lo que se pretende instar a la aplicación de estrategias en este ámbito por parte de las empresas contratadas.

Asimismo, esta modificación de la norma dará pie a contemplar la introducción de requisitos de calidad del empleo, tanto existente como de nueva creación, en el marco de las licitaciones públicas que se lleven a cabo. Aspectos como el cumplimiento de convenios colectivos, de planes y medidas de seguridad laboral o de protocolos de estabilidad del empleo, pueden ser incorporados como criterios de adjudicación, configurando la contratación pública como un instrumento eficaz y clave de las políticas de empleo.

En esta misma línea, a través de la introducción de cláusulas sociales en la contratación pública, es posible incentivar la contratación de colectivos con especiales dificultades de inserción a través de las reservas de contratos para CEEs y CIS (que se desarrolla más adelante), y primando la contratación de dichos colectivos.

Y por último, como fomento del empleo estable, se plantea la introducción de cláusulas de compromiso de mantenimiento del empleo, en los procesos de contratación pública. Aspecto que incidiría en la estabilidad del empleo y por tanto, se reseña posteriormente en el apartado específico a esta temática.

Medidas:
Incorporación de cláusulas de creación de empleo y requisitos de calidad del empleo en la contratación pública.
Incorporación de cláusulas sociales para priorizar la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y especiales dificultades de inserción socio-laboral.
Incorporación de cláusulas de compromiso de mantenimiento del empleo en la contratación pública.

Indicadores

Objetivo	Indicador
Aumentar el número de personas empleadas en Navarra	Nº de personas ocupadas
Aumentar el número de personas ocupadas en Navarra con dificultades de inserción	Nº de personas jóvenes ocupadas Nº de personas con discapacidad ocupadas Nº de personas mayores de 45 años ocupadas Nº de personas paradas de larga duración ocupadas Nº de personas en riesgo de exclusión social ocupadas Nº de personas perceptoras de la RIS ocupadas

Ayuda a la contratación de jóvenes menores de 30 años	De un total de 550 contrataciones anuales, 100 perceptoras de RIS o Renta Garantizada
Ayuda a la contratación de perceptores de RIS o Renta Garantizada	1000 personas anuales
Incremento Empleo Social Protegido del 250% respecto de la estimación inicial de 2015	1.200 contratos, al menos 90% perceptores de RIS o Renta Garantizada
Contratación personas en desempleo por entidades locales	700 personas anuales, 200 de las cuales perceptoras de RIS o Renta Garantizada
Economía circular y reciclaje	350 puestos de trabajo
Gestión de recursos naturales	Más de 1.000 puestos de trabajo
Atención a dependencia y cuidado	Aproximadamente 2.000 puestos de trabajo
Nueva vivienda y rehabilitación	1.800 puestos de trabajo
Investigar sobre el reparto de trabajo	Realización de un estudio sobre la materia
Sensibilizar a la sociedad sobre las medidas de reparto de trabajo	Realización de un congreso (nivel internacional)
Introducción cláusulas contratación pública	Nº de procesos de licitación y contratos públicos que incorporan cláusulas de creación de empleo, de calidad, mantenimiento del empleo, e inserción de colectivos en riesgo de exclusión

B. MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

La garantía de la calidad del empleo existente y de aquél que se genere durante la aplicación de este Plan de Empleo, es otro de los objetivos centrales del Plan Estratégico que venimos detallando.

La contribución al establecimiento de un modelo de empresa y de una cultura empresarial que impulse la generación y consolidación de empleo de calidad, así como la seguridad en el empleo, su normalización-regularización y la estabilidad del mismo van a ser elementos con los que trabajar para la consecución de este objetivo.

5.3. El modelo de empresa y la cultura empresarial

Contexto y justificación

En multitud de foros se está hablando ya de la necesidad de crear nuevos perfiles profesionales necesarios para la Industria 4.0, así como la importancia del “Internet de las cosas” en la Industria Conectada. Se desconocen los efectos que esta nueva revolución industrial tendrá en los empleos, pero es seguro que afectará y mucho.

No es algo a lo que se vaya a llegar por mera inercia del mercado, sino que las políticas públicas de los Gobiernos lo van a fomentar. Así es en la Comunidad Foral de Navarra a través de la Estrategia de Especialización Inteligente S3, con la que se va a poner la intensidad de los recursos en los sectores más estratégicos para Navarra.

Se dice que el presente y el futuro del mercado laboral es la juventud altamente preparada, pero con una mentalidad disruptiva frente a las empresas tradicionales y que no son partidarios de jerarquías, sino que quieren participar en la toma de decisiones. Exigirán una gestión flexible y transparente, que se revise el concepto de jornada laboral, que el objetivo del trabajo sea la felicidad y no solo la productividad y que se les brinde la oportunidad de seguir formándose y de conciliar la vida profesional y personal. Unas demandas que ya están cambiando las tradicionales reglas de juego del mercado laboral.

Estamos ante un cambio de época que nos va a empujar a cambiar la concepción clásica de las relaciones laborales. Debemos fomentar el compromiso de las personas para ganar en competitividad. Nuestras empresas deben competir en un mundo global con otras empresas pero también con centros de trabajo de la propia empresa en otros lugares. Este está siendo el mayor competidor, el interno.

La mejora de la competitividad de las empresas implica un aumento de la productividad de las personas trabajadoras a través de la motivación y la confianza, aplicando mejoras en la organización productiva y en la identificación de los objetivos prioritarios.

La negociación colectiva es una de las herramientas de las empresas para ganar competitividad, no sólo a través del elemento retributivo (que es el más evidente) sino a través del aumento de la productividad de las plantillas. La motivación del personal es la clave del aumento de la productividad. Los elementos que motivan a las personas trabajadoras, que son los que dan calidad al empleo: el salario, la estabilidad, el ambiente de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, la posibilidad de desarrollarse y promocionar en el puesto y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la formación continua y la seguridad laboral en un tratamiento adecuado en materia de prevención de riesgos laborales. Y de todo ello se debe hablar en las negociaciones de pactos y convenios colectivos entre empresas y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, es necesario que empresarios, empresarias, trabajadoras y trabajadores y sus representantes, incluidas las instituciones públicas en la parte que nos toca, fijemos el objetivo común de la consolidación y la expansión de la empresa, porque si a la empresa le va bien, a las personas trabajadoras también. En esta labor nos debemos encontrar todos y todas, trabajando a través de los elementos que influyen en la calidad del empleo: retribución, estabilidad, promoción profesional, formación, medidas de conciliación, reducción de la siniestralidad, mejora del ambiente de los centros de trabajo y de las relaciones interpersonales en horizontal y vertical, información, transparencia, comunicación y participación. Es el nuevo modelo de empresa, más participativo en tres ejes graduales: participación en las decisiones, participación en los beneficios y participación en la propiedad. Cuando sobreviene una situación económica adversa en la empresa, se producen ajustes necesarios, pero cuando la tendencia es al alza, cuando hay beneficios en la empresa, también deben preverse mecanismos para trasladar esa parte de los beneficios a los trabajadores y trabajadoras. Es importante generar confianza entre las partes, a través de la información, transparencia y comunicación.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Las medidas y acciones que se proponen en este apartado se dirigen hacia la consecución de los grandes objetivos establecidos para este Plan de Empleo y aportan un gran valor al factor humano de las empresas navarras, pero especialmente se enmarcan en el ámbito de la mejora del empleo existente y de la competitividad de las empresas y de la productividad de las personas trabajadoras en Navarra, lo que inmediatamente también podrá incidir en el aumento del empleo.

Objetivos específicos

Para la mejora de la competitividad de las empresas navarras es fundamental trabajar la confianza de sus plantillas en los respectivos equipos directivos. La empresa tiene un papel social clave a través de la creación y consolidación de empleo. Si bien es cierto que cada realidad empresarial es diferente, también hay cuestiones comunes a todas ellas que hay que cuidar, como son la transparencia, la comunicación y la confianza mutua. Existen agentes externos que pueden contribuir a la mejora de estos conceptos, como las Administraciones Públicas, las organizaciones empresariales y sindicales, asesorías y consultorías, etc., pero el cambio se debe producir en las partes implicadas, es decir, empresarios, directivos y trabajadores. Se debe fomentar la participación de las plantillas en la información de la empresa para conocer el porqué de las decisiones adoptadas en el día a día, el liderazgo participativo, la escucha activa y el flujo de información útil que sea capaz de generar confianza interna en la empresa. Se debe fomentar la introducción de mecanismos que favorezcan la mejora de los salarios de la plantilla no directiva a través de la distribución de los beneficios obtenidos.

Medidas

Desde el Servicio de Trabajo se ha apostado por trabajar en este sentido a través de las siguientes acciones y medidas concretas:

- Desarrollar la metodología InnovaRSE en su vertiente social.

Especialmente en lo que se refiere a las relaciones laborales, caracterizadas por la cultura de confianza mutua entre las partes. En su vertiente social, la responsabilidad social puede aportar a las empresas una visión de futuro acerca de sus relaciones con los trabajadores. Por ello se pretende impulsar una versión mejorada de la metodología propia del Gobierno de Navarra “InnovaRSE”, que desarrolle los principios de la parte social como la información, formación, transparencia y comunicación en las empresas con sus trabajadores y trabajadoras, estableciendo las condiciones para la denominada “nueva cultura empresarial”, con clara incidencia en sus niveles de competitividad. Se señalarán metas comunes a corto y medio plazo, identificando como objetivos a largo plazo la conservación de los puestos de trabajo, la mejora de los elementos que califican como “de calidad” a los mismos y el aseguramiento de su consolidación en el mercado, como base necesaria para su expansión.

- Colaborar con la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN).

En el desarrollo y ejecución de su proyecto de la nueva cultura empresarial.

- Organizar jornadas y seminarios.

De sensibilización y concienciación y difusión de buenas prácticas realizadas en empresas navarras.

- Prestar apoyo institucional y económico a la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas en Navarra, AEDIPE Navarra.

Para la organización de su Congreso Internacional en octubre de 2016 con el lema “El futuro del trabajo”.

- Realizar convocatorias de ayudas como apoyo a la contratación de consultores que trabajen en la nueva cultura empresarial.

Ya sea de acuerdo con la metodología de CEN o la que se desarrolle en InnovaRSE.

- En el marco del diálogo social

Apoyar cualquier otra iniciativa sindical o empresarial dirigida al desarrollo de una nueva cultura de las relaciones laborales de acuerdo a los principios definidos en este apartado. Apoyar también cualquier iniciativa dirigida a la mejora de los escenarios de la negociación colectiva en Navarra. Impulsar en este sentido el papel del Consejo del Diálogo Social. Como por ejemplo, el desarrollo de Congresos Internacionales sobre la materia, entre otras iniciativas.

- Incentivo fiscal

Otorgar una deducción adicional en la cuota a aquellas empresas que pacten con sus trabajadores y trabajadoras una elevación de los salarios en un porcentaje superior al determinado como “normal” (podría ser el del convenio colectivo sectorial correspondiente), elevación de salarios que sería financiada con el reparto de un porcentaje de los beneficios a los trabajadores, como sueldo extraordinario. Ese importe, que sería gasto deducible, tendría además una deducción especial en la cuota. Debería ser un compromiso formal a varios años que pudiera ser controlado por la Hacienda Foral de Navarra en colaboración con el Servicio de Trabajo. Su aplicación se limitaría a sueldos por debajo de una determinada cantidad y debería exigirse un mínimo de cuantía total destinada a ese fin.

- Incrementar la actuación inspectora de la ITSS para 2017

En materia de empleo y relaciones laborales para la mejora del mercado de trabajo en sus distintas vertientes, para coadyuvar a elevar la estabilidad y la calidad del empleo en Navarra, con especial atención en este apartado al cumplimiento de las obligaciones legales de información y transparencia.

Medidas:
<p>Desarrollo de la metodología InnovaRSE en su vertiente social.</p> <p>Colaboración con la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN).</p> <p>Organización de jornadas y seminarios.</p> <p>Convocatoria de ayudas como apoyo a la contratación de consultores que trabajen en la nueva cultura empresarial.</p> <p>Deducción fiscal adicional en la cuota a aquellas empresas que pacten con sus trabajadores y trabajadoras una elevación de los salarios en un porcentaje superior al determinado por Convenio.</p> <p>Apoyo de iniciativas, en el marco del diálogo social, dirigidas a al desarrollo de una nueva cultura de relaciones laborales.</p> <p>Negociación para incrementar la actuación inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2017, en materia de empleo y relaciones laborales.</p>

Indicadores

Descripción	Indicador
Desarrollo de InnovaRSE en su vertiente social	Sí /No
Número de acciones de colaboración realizadas con CEN	3
Jornadas y seminarios organizados por Desarrollo Económico	2
Apoyo institucional y económico Congreso AEDIPE	Sí /No
Convocatoria ayudas a la contratación de consultores para el desarrollo de alguna metodología	Sí /No
Acuerdos depositados en REGCON con pacto de distribución de beneficios	Número
Actuaciones de la ITSS en materia de empleo y RRLD dirigida a controlar los deberes de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores y de los delegados sindicales en las empresas	15 actuaciones en 2017
Nº de trabajadores y trabajadoras en Navarra afectados por convenio colectivo. Fuente: estadísticas MEYSS	Revertir la tendencia a la reducción del nº de trabajadores afectados por convenio.

5.4. Salud Laboral

Contexto y justificación

Frente a estos datos, las Administraciones públicas implicadas debemos trabajar coordinadamente para tratar de dar una respuesta a las necesidades de las empresas de nuestra Comunidad Foral y de sus trabajadores y trabajadoras. Tras la aprobación del III Plan de Salud Laboral de Navarra 2015-2020 al final de la legislatura pasada, actualmente se está elaborando el plan de acción 2016-2018, que establecerá acciones concretas priorizadas, asignándoles indicadores y dotándolos de recursos.

La aprobación del III Plan de Salud Laboral de Navarra 2015-2020, en mayo de 2015, marcó el inicio de la planificación de la actuación del Gobierno de Navarra en materia de salud laboral para este periodo de tiempo, dando relevo al anterior Plan. Su contenido recoge líneas de actuación, medidas y acciones concretas para hacer frente a los riesgos laborales en Navarra.

Como señala el III Plan de Salud Laboral de Navarra, la materia preventiva es un “factor clave para la creación de empleos integradores y de calidad, motores del crecimiento económico y de la competitividad”.

El III Plan de Salud laboral de Navarra contiene seis líneas de actuación:

1. Desarrollo de la cultura de la prevención.
2. Potenciación del cumplimiento real de la legislación de prevención de riesgos laborales.
3. Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de los daños a la salud, especialmente en los sectores y actividades de mayor riesgo, frente a los riesgos nuevos y emergentes y para los colectivos más vulnerables.
4. Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
5. Mejora del conocimiento y la difusión sobre los riesgos laborales, los daños derivados del trabajo y de su gestión.
6. Perfeccionamiento de la formación en prevención de riesgos laborales en los aspectos de integración y calidad de los contenidos.

La mejora de las condiciones de trabajo y la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de Navarra redunda de manera directa en la calidad del empleo existente.

En 2016 se ha realizado una priorización de medidas para incorporarla a un plan de acción para poner en marcha las acciones contenidas en el Plan, a través de un grupo de trabajo formado por representantes del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, de la Dirección de

Política Económica y Empresarial y Trabajo, así como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A este grupo de trabajo han sido invitados a participar, en el marco del Consejo Navarro de Salud Laboral, los agentes económicos y sociales, al objeto de diseñar una ejecución del Plan lo más consensuada posible para estos años. En esta planificación se contemplan riesgos tradicionales y emergentes, acciones dirigidas a determinados colectivos más vulnerables, medidas para mejorar el conocimiento de los riesgos laborales y de su gestión, la formación y la información a los trabajadores y trabajadoras, etc.

Además de los riesgos psicosociales emergentes, existe un elevado número de accidentes laborales, principalmente en los sectores de industria y servicios, causados por trastornos músculo-esqueléticos, atrapamientos y aplastamientos, en gran medida derivados de una deficiente adecuación de los equipos de trabajo a las normativas de referencia o a una manipulación en sus mecanismos de seguridad. Para luchar contra ello, los presupuestos Generales de Navarra disponen de partidas económicas para realizar convocatorias públicas de ayudas a inversiones en empresas en materia de prevención de riesgos laborales y a ejecutar las acciones previstas en la planificación, en especial para proyectos sobre riesgos laborales prioritarios.

En sede del Consejo Navarro de Salud Laboral, del que forman parte el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo y agentes sociales y empresariales, se ha realizado la priorización de medidas contenidas en el Plan de Salud Laboral en función de cuatro bloques de criterios: el primero se refiere a los compromisos del actual Gobierno de Navarra, el segundo a la importancia asignada por los profesionales, el tercero a la eficacia de la medida y el cuarto a la factibilidad de la misma. Como resultado de esta propuesta de priorización, se han elegido algo más de cincuenta medidas concretas a realizar en el periodo 2016-2018, que el Consejo Navarro de Salud Laboral deberá valorar y aprobar, en su caso. El plan de acción 2016-2018 recogerá las acciones concretas a realizar, a parte de todas las actuaciones que se vienen materializando como actividad habitual del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De las ciento treinta y dos medidas del III Plan, se han propuesto al Consejo alrededor de cincuenta a realizar en estos dos años 2017 y 2018, varias de las cuales se pueden fusionar en una.

En cuanto a la actividad del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el año 2016 es un año de modificación de la estructura del Servicio de Salud Laboral, de mejora de la coordinación interinstitucional, de preparación del Plan de Acción de salud laboral de Navarra en los próximos años, de mantenimiento e impulso de actividades clásicas y de cambios y

desarrollo de nuevas actuaciones. Por último se está impulsando la participación tanto interna como externa en materia de salud laboral. Una gran parte de la actividad a lo largo de estos meses se ha centrado en la habilitación de grupos de trabajo internos y Comisión de Seguimiento del Plan de Acción de Salud Laboral 2016-2018. En él se han priorizado y programado 60 medidas del Plan de Salud 2015-2020 para su desarrollo en 2016-2018. Estas medidas han sido agrupadas en 9 programas.

El borrador del Plan de Acción se presentó y aprobó por unanimidad en el Consejo de Salud Laboral en junio de 2016. Esperamos disponer del documento definitivo en otoño de 2016. Los programas definidos en el Plan de Acción son:

1. Disminución de accidentes:

- Subprograma de Seguridad Vial
- Subp. Forestal
- Subp. Construcción
- Subp. Industria

2. Reducción de Lesiones músculo esqueléticas

3. Protección frente a los riesgos higiénicos prioritarios

4. Detección de riesgos y daños psicosociales y otros riesgos emergentes

5. Disminución de exposición en grupos de especial vulnerabilidad:

- Subp. Trabajadoras/es de Especial sensibilidad
- Subprograma Embarazo

6. Información en salud laboral y Vigilancia de la Salud

7. Mejora en la gestión de los riesgos en las empresas y de la eficacia de los recursos preventivos:

- Subprograma Trabajo Autónomo
- Subprograma empresas usuarias de ETT
- Subprograma REAS

8. Formación e información

9. Colaboración interinstitucional

10. Campaña Europea Edad (2016-2017)

Objetivos específicos y Medidas

En el documento del plan de acción 2016-2018 se establecen priorizados las líneas, objetivos específicos y las medidas concretas a realizar durante su periodo de vigencia:

Línea 1: Desarrollo de la cultura de la prevención:

O1. Hacer visible la prevención de riesgos laborales y su papel en la Sociedad.

Línea 2. Potenciar el cumplimiento real de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales frente al mero cumplimiento formal de la ley avanzando hacia unos estándares de calidad y eficiencia.

O1. Aumentar el nivel de integración de la prevención de riesgos laborales.

O2. Apoyar la mejora de los recursos destinados a la prevención de riesgos.

O3. Mantener la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa.

Línea 3. Promover las condiciones de trabajo y la prevención de los daños a la salud, especialmente en los sectores y actividades de mayor riesgo, frente a los riesgos nuevos y emergentes y para los colectivos más vulnerables.

O1. Mejorar las condiciones de trabajo en los sectores y actividades de mayor riesgo o con mayor nivel de ocupación.

O2. Promover la mejora de las condiciones de trabajo para los colectivos específicos o sectores de la población más vulnerables.

Línea 4. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales:

O1. Potenciar la implicación y el compromiso con la prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios y los trabajadores y la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas.

Línea 5. Mejorar el conocimiento y difusión sobre los riesgos laborales, los daños derivados del trabajo y de su gestión:

O1. Mejorar el conocimiento sobre los riesgos nuevos y emergentes

O2. Mejorar en el conocimiento y la gestión de los daños a la salud.

Línea 6. Perfeccionar la formación en la prevención de riesgos laborales en los aspectos de integración y calidad de los contenidos.

O1. Integrar la formación en los currículos formativos (formación profesional, formación universitaria, formación para el empleo)

O2. Establecer líneas de formación permanentes para la formación de grupos específicos (empresarios, delegados de prevención, trabajadores autónomos, técnicos de prevención, profesionales de ámbitos no preventivos).

La colaboración interadministrativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral no se limita a la participación en la elaboración del Plan de acción 2016-2018, sino que se extiende mucho más allá. Se ha previsto que, a fin de comprobar la eficacia de las actuaciones previstas en la planificación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, se comunique recíprocamente las conclusiones de sus respectivas actuaciones. Asimismo, las

principales campañas como, por ejemplo, riesgos músculo-esqueléticos y riesgos psicosociales que realiza la ITSS, se dirigirá principalmente a los subsectores contemplados como población prioritaria en el programa de reducción de lesiones músculo-esqueléticas del Plan de Acción 2016-2018.

Asimismo, en el marco del diálogo social se valorará la recuperación para los próximos años de proyectos de interés en materia de seguridad y salud laboral propuestos por organizaciones sindicales y empresariales.

Por último, como acción concreta ya desarrollada durante 2016, desde el Departamento de Desarrollo Económico se han convocado dos líneas de ayudas:

- La primera, para incentivar la inversión en materia preventiva de las empresas navarras de menos de 150 trabajadores y trabajadoras. Esta línea está dotada con 1.075.000 euros, subvencionando el 25% del gasto de la inversión realizada en 2016 y pudiendo ser del 30% en el caso de que la empresa haya implementado medidas dirigidas a reducir desigualdades entre mujeres y hombres, hasta una cuantía máxima de 100.000 euros.
- Por otra parte, se ha aprobado una convocatoria dotada con 75.000 euros dirigida a subvencionar proyectos de asociaciones sin ánimo de lucro que vayan dirigidos a intervenir en microempresas, principalmente del sector de la construcción y en otros sectores definidos como prioritarios, mediante actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en materia preventiva. Las diez actividades económicas identificadas como prioritarias son los siguientes: fabricación de productos metálicos, construcción de edificios, metalurgia, actividades de construcción especializada, fabricación de productos del caucho y plásticos, asistencia en establecimientos residenciales, industria de la alimentación, fabricación de maquinaria, fabricación de vehículos a motor y remolques y transporte. En todas ellas, menos en dos, se ha incrementado la accidentalidad respecto al año 2014.

Indicadores

Los indicadores se establecerán en el plan de acción 2016-2018 que será aprobado por el Consejo Navarro de Salud Laboral en el último trimestre de 2016.

Link al III Plan de Salud Laboral de Navarra

http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/Publicaciones/Plan+director+y+Memorias/

5.5. Empleo no declarado

Contexto y justificación

El análisis y seguimiento de la economía irregular no es competencia exclusiva de la Administración Autonómica a través de la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra, sino también de la Administración General del Estado, a través de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Atendiendo a la plantilla efectiva prevista para cada año de inspectores y subinspectores, la Dirección Territorial establece una distribución anual de las órdenes de servicio a realizar entre materias competencia de la Comunidad Foral de Navarra (prevención de riesgos y empleo y relaciones laborales) y materias competencia de la Administración General del Estado (seguridad social y economía irregular y trabajo de extranjeros).

Este organismo, en materia de economía irregular, realiza una serie de actividades tanto programadas como no programadas dirigidas a investigar y perseguir los casos de trabajo no declarado. Controlar el cumplimiento de las obligaciones del sistema de protección social es el fundamento del desarrollo de una actuación cuantitativamente mayoritaria dentro de los objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, volcándose la Inspección sobre aquellos sectores en las que se considera más habitual esta práctica irregular como son hostelería, comercio, construcción y agricultura. Junto a la planificación por sectores de actividad, se contempla la planificación intersectorial o transversal al conjunto de sectores, donde la experiencia inspectora ha demostrado la existencia de bolsas de fraude, vinculadas a determinadas modalidades contractuales, a determinadas figuras o situaciones jurídicas, independientemente del sector concreto de actividad. Estas situaciones son, por ejemplo, bajas indebidas, periodo de Navidad, vacaciones y otros, becarios, contratos a tiempo parcial, falsos autónomos, economía irregular y extranjería, plan de control de la subcontratación, control de alta de autónomos, control de expedientes de regulación de empleo, actividades económicas online, información sobre fraude laboral y actuaciones preventivas en materia de trabajo no declarado.

Como dato significativo y orientativo de la situación experimentada en 2015 y 2016 en la materia de economía irregular, se puede indicar que según los datos proporcionados por esa Inspección dentro de la Comisión Territorial de Inspección y Seguridad Social, de la que el Departamento de Desarrollo Económico es parte, el objetivo en 2015 en Navarra se marcó en 3.755 actividades y en 2016 de 3.152 actuaciones, un número algo inferior al del año precedente, resultado de la distribución por materias realizada para 2016.

En materia de Seguridad Social se mantiene la actividad inspectora vigilando el fraude en los encuadramientos en regímenes indebidos, empresas con deudas a la Seguridad Social, sucesiones, grupos de empresas y subcontratas, prestaciones de seguridad social, control de bajas indebidas, infra-cotizaciones por inaplicación de convenios colectivos o bonificaciones indebidas. En 2016 se planificaron 2.102 actuaciones en materia de inscripción, afiliación y altas en Seguridad Social, cotizaciones, recaudaciones, prestaciones y otras actuaciones de Seguridad Social.

Dejando a un lado la importante labor inspectora en esta materia, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra ha heredado el trabajo realizado en la **anterior Comisión de Seguimiento para la Lucha contra la economía sumergida y el empleo no declarado** ([enlace a la noticia](#)). En cumplimiento del Acuerdo Interinstitucional para un plan de lucha contra la economía sumergida y el empleo no declarado en Navarra, firmado el día 11 de diciembre de 2012 por el Gobierno de Navarra, la Delegación del Gobierno en Navarra, en representación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Federación Navarra de Municipios y Concejos, la Confederación de Empresarios de Navarra, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, se constituyó la Comisión Mixta encargada de coordinar las actuaciones y de evaluar la aplicación del citado Acuerdo, denominada Comisión de Seguimiento para la Lucha contra la economía sumergida y el empleo no declarado. Los logros más importantes que se obtuvieron desde su creación hasta el año 2015 fueron los siguientes:

- 1) La formalización de un acuerdo de colaboración entre Hacienda Tributaria de Navarra y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el intercambio de información de manera telemática que permita detectar actividades económicas no declaradas. La colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Hacienda Tributaria de Navarra para el intercambio de información relevante para la lucha contra el fraude y la economía sumergida. Como dato, en 2013 Inspección de Trabajo actuó en 24 casos de posibles empresas ficticias, de los cuales 8 se constataron como tales. Ello dio lugar a 346 anulaciones de altas de trabajadores por empresas ficticias, 38 actas de pérdidas de derecho a desempleo y 2 actas de pérdida de prestación por maternidad. Constató además una evolución en las prácticas irregulares, pues al principio comenzaron con intentos muy burdos, que ahora han sofisticado sus actuaciones hasta llegar a ingresar las primeras cuotas, pagar alguna nómina, etc., que daba cierta apariencia de empresa real y hacía más difícil detectar estos casos. Los datos comparados con años anteriores mejoraron y esto fue consecuencia, entre otros aspectos, del trabajo de la Comisión y la colaboración con la Hacienda Tributaria. Durante 2014 también fue intensa la actuación inspectora contra la economía sumergida, levantándose 262 actas de

infracción. En 2015, se levantaron 68 actas de infracción y 124 propuestas de baja, pero apreciando un menor índice de infracciones en esta materia, por lo que parece que el mensaje ha ido calando en la sociedad.

- 2) Se exploró la vía para la formalización de acuerdos de colaboración entre Hacienda Foral de Navarra y las Corporaciones Locales, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, aunque lamentablemente no pudieron firmarse.
- 3) La puesta en marcha de un Protocolo de colaboración interno dentro del Gobierno de Navarra para compartir información que pudiera resultar necesaria para detectar actividades económicas no declaradas. Se articuló dicho protocolo para la información al usuario de la vía de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de forma presencial o a través del buzón del fraude de forma anónima.
- 4) El establecimiento de una Campaña informativa y de sensibilización sobre el empleo no declarado y la economía sumergida con la participación de los agentes firmantes del Acuerdo en los tres niveles: empresariado, trabajadores y ciudadanía en general.
- 5) El compromiso de compartir la información que se desprende de las anteriores actuaciones con la Inspección de Trabajo, para el ejercicio de sus funciones inspectoras.
- 6) Por último constitución de un grupo de trabajo para:
 - profundizar sobre la posibilidad de incorporar a otros agentes en este acuerdo
 - y sobre otras actuaciones para sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de evitar este fraude y sobre incentivos para evitarlo.

En la presente legislatura, el Gobierno de Navarra acordó en sesión de 11 de mayo de 2016 crear la [Comisión de lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida](#), cuya principal misión es la de velar por el cumplimiento de las medidas diseñadas contra quienes defraudan. Este órgano está formado por 24 personas, distribuidas de la siguiente forma: 5 en representación del Gobierno de Navarra, 7 del Parlamento foral (Geroa Bai, EH Bildu, Podemos, I-E, UPN, PSN y PP) 4 de los sindicatos (UGT, CCOO, ELA y LAB), y 7 de entidades socioeconómicas: CEN, Federación Navarra de Municipios y Concejos, Asociación Navarra de Empresas Laborales, Universidad Pública de Navarra, el Colegio de Abogados de Pamplona, la Asociación Española de Asesores Fiscales, y la Asociación ATTAC Navarra. Se está elaborando el Plan de lucha contra el fraude fiscal 2016-19, como respuesta a la previsión que recoge el Acuerdo Programático suscrito por las fuerzas políticas que sustentan el Gobierno de Navarra en la legislatura 2016-2019: *“9.4. Elaborar, aprobar e implantar un nuevo plan de lucha contra el fraude fiscal 2016-2019”*.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social no está representada en esta nueva Comisión, por lo que se propondrá su inclusión y participación, que resulta esencial.

Asimismo, se explorarán los cauces para dotar de más medios personales y materiales a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de convenios de colaboración con el futuro organismo autónomo de la Administración General del Estado integrador del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como certeramente se expresa en el preámbulo de la Ley Foral 14/2013, el fraude fiscal atenta contra tres de los principios tributarios básicos como son la generalidad, la igualdad y la justicia. El principio de generalidad hace referencia a que todos y todas deben contribuir al sostenimiento de los gastos públicos. El principio de igualdad se asocia a que cada uno debe pagar de acuerdo con su capacidad económica. Finalmente, la justicia de un sistema tributario se basa en la combinación de los dos principios anteriores juntamente con la equidad y la progresividad. Resulta una obviedad que, si una parte de la ciudadanía y de las entidades jurídicas no cumple con sus obligaciones tributarias, el sistema fiscal deja de ser justo y el reparto de la carga fiscal deja de ser equitativo. Además el fraude en general comporta un efecto muy perjudicial en cuanto supone una competencia desleal por parte de las empresas o agentes que cometen la defraudación. En efecto, si una empresa elude sus obligaciones tributarias, es probable que logre un sistema de costes más bajos que los de otras empresas competidoras cumplidoras con sus tributos, obteniendo así una ventaja comparativa ilegítima e injusta, que debería ser reprobada socialmente.

En los planes anteriores se llamó repetidamente la atención sobre un punto que, sin embargo, no ha sido aún objeto de desarrollo práctico. Se trata de la necesaria labor “educativa” que debe realizarse para que el nivel de conocimiento y concienciación de la ciudadanía sea el adecuado al que le corresponde a una sociedad moderna. Para fomentar un alto grado de cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias es preciso que exista una correcta política informativa, de manera que la ciudadanía conozca en primer lugar las inversiones que la Administración hace de los recursos que ella misma aporta a través de los Presupuestos de Navarra.

El fraude fiscal constituye una de las modalidades de la economía sumergida. Las consecuencias económicas y sociales que supone su existencia y el grado de insolidaridad que conlleva ha provocado que todas las Administraciones Públicas se planteen medidas que puedan ayudar a reducir sus efectos y a reprimir a quienes realizan este tipo de actuaciones.

Son evidentes las dificultades existentes para cuantificar con precisión el volumen de la economía sumergida, invisible por definición a las estadísticas oficiales, e incluso con frecuencia se mantienen vivas discusiones entre los especialistas en la materia acerca de la

metodología que se debe seguir en esos trabajos. Aun teniendo en cuenta todas esas salvedades, ha de reconocerse que la mayoría de estudios realizados a nivel estatal por profesores universitarios y economistas aportan datos que llevan a sospechar que puede situarse dentro de un margen de entre el 15 y el 20 % del Producto Interior Bruto, dependiendo de circunstancias como la magnitudes económicas y la presión fiscal. En ese porcentaje ha de tenerse en cuenta que se suele incluir no sólo el fraude fiscal sino también otras consecuencias de la economía sumergida como por ejemplo el fraude a la Seguridad Social, que comparte presumiblemente una parte muy importante del total estimado.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Desde la perspectiva del empleo, un trabajo no declarado es un empleo sin derecho. Por lo tanto, hacer emerger estos empleos supone aumentar la calidad del empleo en Navarra, mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas en este tipo de actividades y garantizar así los derechos vinculados al ejercicio de actividad laboral.

Objetivos específicos

- Dotar a Navarra de un instrumento como el Plan de lucha contra el fraude fiscal para el periodo de 2016-2019.
- Reforzar la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haciendo hincapié en las prioridades de control establecidas en la planificación anual de ésta.
- Trabajar junto con la Hacienda Tributaria de Navarra en el proceso de sensibilización de la población trabajadora y desempleada en este ámbito, y en la mejora de la difusión de sus estadísticas
- Crear la figura de auxiliar de detección de fraude fiscal a través de la capacitación en la materia de personas perceptoras de la RIS, prioritariamente mayores de 55 años.

Medidas educativas

Si queremos ir evolucionando la percepción y disposición general de nuestra sociedad en relación con la gestión de la “cosa pública” en general y de los tributos en particular, esta labor es imprescindible. No hay que engañarse y se ha de ser consciente que hasta ahora ha sido un aspecto casi oculto, y que no son actuaciones que la Hacienda Tributaria de Navarra pueda llevar a cabo sólo por si misma, sino en coordinación con otros organismos públicos y privados. Por eso, deberá empezarse con pequeños pasos tras los que se valore los resultados obtenidos y se reorienten las nuevas medidas a adoptar:

- Introducción en los planes educativos de materias relacionadas con la administración presupuestaria y tributaria. Si se pretende que la ciudadanía conozca, y a partir de ahí valore y respete, lo que supone la necesidad de contribuir entre todos a la satisfacción de los servicios públicos, parece lo más efectivo comenzar por instruir a los jóvenes en la materia, de manera que se corrija la distancia e incluso ignorancia que ahora mismo se detecta. Para ello se establecerá contacto con el Departamento de Educación para persuadirle de la necesidad de introducir esta materia dentro del currículo escolar en los niveles que se estimen más oportunos. HTN deberá suministrar el material necesario para que la labor de los docentes sea lo más sencilla posible y además se deberá establecer alguna acción relativa a la formación de formadores. En el caso de Navarra, además, debe hacerse hincapié en las competencias que le son propias y en el sistema de Convenio Económico vigente.
- Mejora de la percepción por el público del esfuerzo tributario. Esta actuación debe sostenerse en varias facetas: se debe potenciar la mejora de la web de HTN, con nuevos contenidos que acerquen los resultados y estadísticas que se obtienen en la gestión tributaria, se deberán emprender campañas publicitarias puntuales sobre esos resultados y sobre temas concretos como la necesidad de exigir la factura en los servicios que se adquieren y por último, se debe facilitar la participación ciudadana potenciando el canal ya existente de denuncias, con una línea paralela en cuanto a sugerencias o envío de información que pueda ser relevante.
- Mejora en la producción y difusión de las estadísticas tributarias. Se han de adecuar las operaciones estadísticas de HTN al Plan de Estadística 2017-2020 de Navarra, ampliando las operaciones y la documentación y consiguiendo una sistematización de los resultados de la Actividad de HTN. Además se ha de acometer de manera regular la elaboración de la Memoria Anual de HTN.

Medidas institucionales

- Incluir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comisión de Lucha contra el Fraude.
- Formalizar convenios de colaboración entre Hacienda y las Corporaciones Locales, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Negociar y Formalizar un convenio con la Administración General del Estado que permita dotar de más recursos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la economía sumergida.

Medidas:
<p>Medidas educativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción en los planes educativos de materias relacionadas con la administración presupuestaria y tributaria. • Mejora de la percepción por el público del esfuerzo tributario. • Mejora en la producción y difusión de las estadísticas tributarias <p>Medidas institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comisión de Lucha contra el Fraude. • Formalización de convenios de colaboración entre Hacienda y las Corporaciones Locales, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos. • Negociación y formalización de un convenio con la Administración General del Estado que permita dotar de más recursos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la economía sumergida.

Indicadores

En lo que se refiere a las medidas institucionales:

Descripción	Indicador
Inclusión Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comisión de Lucha contra el Fraude	2016
Convenio Hacienda y Corporaciones Locales	2017
Convenio con Inspección de Trabajo y Seguridad Social para incorporar más recursos	Si/No

Con respecto a las medidas educativas previstas en materia de empleo sumergido en el Plan de lucha contra el fraude fiscal 2016-19, se remite al documento definitivo que contendrá los indicadores correspondientes.

En cuanto a la labor de la Comisión de lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida, su principal reto e indicador es la aprobación por el Gobierno de Navarra del Plan de lucha mencionado para el periodo 2016-2019.

Centrados en la colaboración del Departamento de Desarrollo Económico con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2017 se establecen los siguientes objetivos e indicadores:

Descripción	Indicadores
<p>Fraude en la contratación laboral: la ITSS mantiene la campaña realizada en años anteriores sobre el fraude en la contratación temporal, con el fin de que las relaciones laborales que se correspondan con puestos de trabajo fijos se suscriban a través de contratos indefinidos conforme a la última reforma laboral. Se verificará, también, el cumplimiento previsto en algunos convenios sectoriales de proceder a la conversión a indefinidos de contratos de duración determinada tras el transcurso de los plazos acordados.</p>	120
<p>Contratos formativos: Se pretende controlar el efectivo cumplimiento de los requisitos de los contratos formativos previstos en la normativa aplicable. En concreto se atenderá el riguroso cumplimiento del RD 1529/2012: los requisitos de jornada, especialmente en cuanto al cumplimiento del porcentaje mínimo de la misma que se ha de dedicar a la formación (al menos el 25% el primer año y el 15% el segundo año); retribución percibida por el trabajador; la duración del contrato y la adecuación de la formación al puesto de trabajo de la persona con contrato de formación y de aprendizaje.</p>	50
<p>Prácticas no laborales en empresas: A través de esta campaña se pretende asegurar el efectivo cumplimiento de las condiciones exigidas en el RD 1543/2011, de 31 de octubre así como garantizar que esta figura cumpla su verdadero objetivo: actuar como un elemento fundamental en el aprendizaje de una profesión y colocar al alumno en situación real para desarrollar los conocimientos aprendidos, además de facilitar la inserción laboral y el proceso de incorporación a la actividad laboral.</p>	75
<p>Encadenamiento de contratos: continuando con la política de ejercicios anteriores, se mantendrá el control sobre el fraude en la contratación. La Inspección de Trabajo en Navarra ha desarrollado en los últimos años programas de control de las empresas con altos índices de temporalidad con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo. Las actuaciones se han centrado en el control de la causalidad detectando los formalizados en fraude de ley o para necesidades estables. A ello se añaden actuaciones de control sobre encadenamiento de contratos una vez finalizada la suspensión de la vigencia de lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y normas concordantes.</p>	10
<p>Control de la contratación a tiempo parcial: dentro del control en materia de contratación, para este año se incrementa el control a los supuestos de contratos a tiempo parcial, verificándose el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para este tipo de contratos en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto</p>	85

<p>Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, BOE del 29) y RD Ley 16/2013, 20 diciembre (BOE del 21). Este tipo de controles cobra una mayor importancia por haberse detectado que parte del empleo sumergido está trasladándose desde las faltas de alta de los trabajadores, a la declaración cada vez más generalizada de jornadas de trabajo inferiores a las reales. Es por ello que una vez operados los cambios normativos recogidos en el Real Decreto-Ley 16/2013, relativos a la obligación de registro de jornada diaria, como principal instrumento de actuación contra el fraude en el uso de contratos a tiempo parcial, debe procederse a enfocar las actuaciones en esta materia desde un doble punto de vista: tiempo de trabajo y Seguridad Social, siendo necesario para ello que este tipo de campañas se desarrolle de forma coordinada tanto por Inspectores como por Subinspectores.</p>	
<p>Actuaciones inspectoras totales en materia de seguridad social para 2017</p>	<p>1.902</p>
<p>Actuaciones inspectoras totales en materia de economía irregular para 2017</p>	<p>2.854</p>

5.6. Estabilidad en el empleo

Contexto y justificación

Según la Encuesta de Población Activa la tasa de temporalidad en Navarra en el segundo trimestre de 2016 se sitúa en el 25,42%. En términos evolutivos las cifras muestran que desde 2008 se ha producido un descenso de 23.700 asalariados/as, 11.800 indefinidos/as menos y 11.900 temporales menos. Y a pesar de que durante el último año la población asalariada total ha aumentado en 2.100 personas y la contratación indefinida muestra una tendencia ascendente (si se compara el periodo comprendido entre enero y agosto de 2016 con el mismo periodo de 2015 se ha producido un aumento del número de contratos indefinidos de un 17,2%), estas cifras aunque positivas resultan insuficientes.

Trasladando el análisis a la contratación registrada cabe señalar el aumento del índice de rotación que se ha producido desde el inicio de la crisis, lo que ha provocado que la media de contratos por persona pase de situarse en el año 2008 en el 2,30, a encontrarse en 2015 en el 3,42.

Esta contrastada y creciente inestabilidad laboral trae como consecuencia un grave problema de desempleo para las personas trabajadoras así como una baja productividad en las empresas por el continuo cambio y la necesidad de periodos de adaptación al sistema productivo o a la realización de servicios bajo un sistema de calidad óptimo. Es necesario acometer reformas laborales con el objetivo de cambiar la actual dualidad laboral e ir disminuyendo la temporalidad y el trabajo parcial no deseado.

Al mismo tiempo, somos conscientes de los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad y que previsiblemente, ante una tecnología que avanza exponencialmente, la estabilidad en el empleo no solamente tendrá que atender a aspectos relacionados con la contratación y con los puestos de trabajo, si no también, dotar de recursos a las personas trabajadoras para que estén lo más preparadas para los cambios y su inserción laboral.

Previsiblemente, en las próximas décadas una persona trabajadora tendrá varios contratos a lo largo de su vida laboral que corresponderán a ocupaciones diferentes. Por ello, la articulación de sistemas de orientación y formación a lo largo de la vida le van a permitir desarrollar competencias personales y profesionales adecuadas. Las personas deben ser protegidas durante los periodos entre los diferentes contratos con medidas de carácter económico derivadas de los sistemas de protección de los sistemas de empleo como del sistema de protección social y ayudados con medidas de políticas activas de empleo que permitan reducir al máximo el tiempo entre uno y otro puesto de trabajo.

La Estabilidad en el empleo requiere a si mismo practicas empresariales responsables en una doble vertiente, las encaminadas a mejorar el sistema productivo propio de cada una y las referidas al las personas trabajadoras. Ello implica trabajar con valores como responsabilidad social, la disciplina en el modelo de trabajo, la protección de las personas dentro de las relaciones laborales

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

La estabilidad en el empleo es un factor esencial de la calidad del mismo y más aún, de la calidad de vida de las personas trabajadoras. Ante la intensificación de la incertidumbre en el ámbito laboral, de la tendencia a unas trayectorias profesionales cada vez más volubles, toda medida que se dirija a establecer pautas de estabilidad en materia de empleo incidirá directamente el objetivo de mejorar la calidad del éste.

Objetivos específicos

- Aumentar el empleo estable.
- Fomentar la contratación indefinida.
- Impulsar acuerdos, en el marco de la negociación colectiva, de estabilidad de las plantillas y/ sistemas de reubicación de trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas.
- Controlar el fraude en la contratación temporal y a través del encadenamiento de contratos eventuales.
- Aumentar el empleo estable en el sector público y entre la población femenina
- Introducir cláusulas de estabilidad en el empleo en las contrataciones públicas.

Medidas

Las medidas que se enmarcan en este apartado comienzan con la incentivación de la estabilidad en las empresas a través de bonificaciones fiscales y ayudas a la contratación indefinida.

En lo que se refiere a las medidas fiscales, destacar que la eliminación del tope conjunto del 25% de la cuota líquida en lo que se refiere a la deducción de creación de empleo, medida señalada en el apartado Fomento de Empleo, además de contribuir a la creación de empleo también contribuye a la estabilidad, ya que también premia a la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos.

Más allá de estas iniciativas económicas, se considera fundamental incidir en la interiorización en la cultura empresarial del valor añadido que generan las plantillas estables y en la implementación de acuerdos de estabilidad y/o sistemas de reubicación de trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas, a definir a través de los procesos de negociación colectiva.

En última instancia, la inspección para la detección de las prácticas fraudulentas en la gestión de la contratación temporal es un instrumento con el que se cuenta. De hecho dentro de las prioridades de control sobre el fraude establecidas para el año 2017 por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, se encuentra la vigilancia de las contrataciones temporales fraudulentas (utilizadas en puestos de trabajo de naturaleza estable) y del encadenamiento de contratos eventuales más allá de los límites regulados formalmente.

Por otra parte, se plantea la reducción de la temporalidad en el ámbito de la contratación pública, a través del impulso de la introducción (como se adelantaba en el apartado correspondiente a las medidas de fomento del empleo) de cláusulas de compromiso de mantenimiento de empleo en los procesos de licitación y en los contratos suscritos con las entidades finalmente adjudicatarias.

En todas las medidas señaladas en este apartado, se considera conveniente introducir criterios de priorización de intervención en base a la concentración de contratación temporal que se produce en determinados sectores de actividad.

Mención a parte requiere la necesidad de reducir la elevada temporalidad que se da en el Sector Público y que afecta especialmente a las trabajadoras, que cuentan con mayor presencia en este sector. Sin embargo el aumento de la estabilidad del personal contratado por las Administraciones, se ve obstaculizado por la Ley de estabilidad presupuestaria y los Planes de Oferta Pública de Empleo.

Medidas:
Nueva subvención para el pago de las cuotas de la Seguridad Social por el mantenimiento de plantillas.
Eliminación límite 25% de la cuota para la deducción por creación de empleo (medida contemplada en apartado de Fomento del Empleo).
Nueva medida de impulso dentro de las empresas y de la negociación colectiva de acuerdos para la estabilidad de las plantillas y/o sistema de reubicación de trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas.
Negociación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el refuerzo de la labor de Inspección haciendo hincapié en la prioridad del control fraude en la contratación temporal y el encadenamiento de contratos eventuales.

Introducción de cláusulas de mantenimiento del empleo en las contrataciones públicas

El Gobierno de Navarra instará a la eliminación de las limitaciones existentes en la contratación de personal por parte de la Administración Pública.

Indicadores

Definición	Indicador
Bonificaciones en la contratación y en la cotización a la Seguridad Social	Nº contratos de conversión a indefinidos Nº empresas bonificadas por mantenimiento de plantilla
Concienciación empresas y negociación colectiva	Nº de empresas con planes de estabilidad y/o procesos de formación para la reorganización de los y las trabajadoras Nº de convenios que incorporen planes o cláusulas en materia de estabilidad
Cláusulas de mantenimiento de empleo en la contratación pública	Nº de contratos públicos con cláusulas de mantenimiento de empleo
Estabilidad sector público	Reducción de tasa de temporalidad en el sector público una vez que lo permita la legislación estatal

C. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

No cabe duda de que crear empleo de calidad resulta clave para el actual Plan de Empleo, pero otro pilar fundamental es la mejora de la empleabilidad de las personas. Apostar por su formación, por la mejora de sus capacidades y por una orientación individualizada que facilite el mayor ajuste posible entre las necesidades de empleo de las personas y las demandas del mercado de trabajo, se constituye como un potente eje de actuación de este Plan Estratégico.

5.7. Desarrollo de competencias profesionales

Contexto y justificación

Mejorar la empleabilidad, la formación y las capacidades de las personas como hemos visto anteriormente es uno de los objetivos de este plan. Siguiendo la filosofía de Europa, en la estrategia Europa 2020 la educación y la formación son esenciales para el progreso no solo económico sino también social, y por ello es importante que las cualificaciones se ajusten a las necesidades del mercado laboral. Es esencialmente importante en una economía global y basada en la sociedad del conocimiento, que las personas trabajadoras estén bien cualificadas para que los sectores y las empresas puedan ser competitivos, innovadores y de calidad.

Estos hechos hacen necesario promover medidas que coordinen sinergias entre el desarrollo de la competitividad empresarial y el fomento de una formación profesional acorde a los tiempos. Para ello se debe pensar en dos planos: dar respuesta a las necesidades de perfiles existentes e identificar las que darán respuesta a escenarios futuros.

Además no se debe olvidar contemplar medidas para favorecer a ciertos colectivos que necesitan una especial atención, bien por cierta tener dificultades especiales, bien porque su nivel competencial, y por consiguiente de empleabilidad dista de los estándares que se prevén necesarios para la inserción y/o para su desarrollo dentro del sistema basado en cualificaciones.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Teniendo en cuenta estas dos grandes líneas, se plantea promover un objetivo estratégico que asegure el Desarrollo Integral de las Competencias Profesionales de las personas trabajadoras, independientemente del puesto que ocupen en la empresa, alineando las medidas que se diseñen con las necesidades de las empresas, como parte fundamental de un nuevo modelo de

desarrollo de Navarra que pretende generar un empleo de calidad en una sociedad competitiva y que sea sostenible en su evolución.

Por lo tanto, las actuaciones contempladas en este eje se encuentran relacionadas con el objetivo 2 de este Plan estratégico dirigido a la mejora de la calidad del empleo, pero especialmente están vinculadas con el objetivo 3 que contempla la mejora de la empleabilidad, la formación y la capacidades de las personas.

Objetivos específicos

- Aumentar la empleabilidad:

Es preciso aumentar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de Navarra mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales.

Para ello la formación profesional para el empleo tiene un papel esencial dado que es una línea fundamental para potenciar las personas como principal activo.

- Adecuar la oferta y la demanda de cualificación:

Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades de las empresas y ofrecer a éstas, incluidos los directivos y directivas, unos itinerarios que den respuesta a las necesidades e intereses conjuntos. Con la aprobación del Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y la Ley 30/2015 que la regula, se han establecido las líneas generales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo. En estas normas se describen los fines y un nuevo sistema de gestión.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.

Las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos.

- Desarrollar mayor coordinación con la Formación Profesional Inicial:

Todas las medidas relativas al área de la mejora de las competencias tienen que ir alineadas con el desarrollo de la formación profesional inicial. Así, el Gobierno de Navarra concibe el

desarrollo de la FP como una estrategia fundamental a futuro para el desarrollo económico acorde con la estrategia de especialización. La integración de los dos sistemas, FP Inicial y FP Empleo, se sustenta en la herramienta común que es el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y debe dar respuesta, no solo a corto y medio plazo, sino en la planificación a futuro de los y las profesionales de nuestra Comunidad.

- Potenciar los Centros Públicos:

Los Centros propios de la Administración, (centros públicos de FP del Departamento de Educación y Centro Iturrondo) tanto del ámbito educativo como del ámbito de empleo, reforzando sus recursos, serán un instrumento prioritario en este desarrollo formativo. Su actuación se verá complementada por las convocatorias de subvenciones en aquellos casos en los que no se pueda dar respuesta directamente a las necesidades de las personas trabajadoras y empresas, bien por falta de centros, como ocurre en algunas zonas del territorio, bien por falta de recursos altamente especializados.

- Atención a la formación de colectivos con dificultades especiales:

Otra de las necesidades acuciantes es establecer un sistema de adaptación de la formación a aquellos colectivos con necesidades especiales y que tienen verdadera dificultad en acceder y cursar la formación formal. La necesaria colaboración entre el SNE-NL, la DG de Educación y la DG de Inclusión con entidades con manifiesta experiencia y calidad puede dar respuesta a esta demanda. Las personas que han abandonado prematuramente el sistema educativo y otros colectivos más vulnerables, siguen teniendo carencias competenciales de lo que se desprende una falta de oportunidades en el empleo. A este hecho se le añade el agravante de que son personas muy necesitadas de la incorporación al mundo laboral y que no disponen del tiempo suficiente para concluir con éxito procesos formativos más largos. Diseñar sistemas flexibles de formación, formatos de contenidos adaptados a sus necesidades individuales son retos a afrontar en los próximos años.

Para ello, la necesidad de flexibilizar algunos de los formatos y contenidos de los Certificados de profesionalidad, adaptándolos a las nuevas tecnologías instauradas en nuestras empresas, nos exige una profunda colaboración con el SEPE, organismo competente en la materia, para que podamos alinear con los actuales currícula del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

- Coordinar los subsistemas de formación para el empleo:

Coordinar los dos subsistemas actuales de formación para el empleo, unido a la coordinación con la FP inicial, debe proporcionar una mayor eficacia a la hora de ofrecer acciones formativas al conjunto de personas trabajadoras. La planificación y programación del ámbito nacional y

del ámbito autonómico deben ser tenidas en cuenta para evitar duplicidades, ofrecer una oferta formativa más diversa y cubrir las necesidades de los sectores y de los territorios.

Medidas

Este eje de actuación pondrá en marcha las siguientes estrategias y medidas:

5.7.1. Desarrollo de competencias a través de la formación profesional para el empleo para personas ocupadas y desempleadas.

La formación formal debe equilibrar diferentes medidas tendentes a asegurar el debido reciclaje de los trabajadores y trabajadoras, directivos y directivas, dentro de un marco de aprendizaje a lo largo de la vida.

Por ello se promoverán diferentes programas, orientados en función de los colectivos destinatarios y de los recursos utilizados. Se equilibrará tanto la formación de personas ocupadas como de desempleadas y trabajadoras para fomentar la cualificación y el aprendizaje a lo largo de la vida como derecho fundamental de la persona para su desarrollo personal, social y profesional y como protagonistas clave en el desarrollo empresarial.

Asimismo también se tendrá en cuenta la disponibilidad de recursos en la Comunidad. Para ello se contemplará prioritariamente la utilización de centros públicos tanto del SNE-NL como de la Red de FP, junto con la participación de entidades y centros colaboradores acreditados y/o inscritos.

La necesidad de realizar programas adaptados a las necesidades de los diferentes colectivos que requieren una formación más intensiva, nos conduce a redistribuir los fondos destinados en los programas del eje de formación de manera más equitativa con el objetivo de beneficiar a más personas. Sin olvidar las nuevas metodologías y apostando por fórmulas que se adapten a los ritmos de aprendizaje de los alumnos y alumnas, los programas específicos de formación y empleo se conciben como medidas adaptadas a la especificidad de colectivos con mayores dificultades de inserción. Estas medidas deberán ser integrales, partiendo desde los intereses y motivaciones de la persona hasta llegar a la inserción y/ o a la vuelta al sistema educativo sobre todo de las personas menores de 30 años. El proceso contemplará diferentes recursos técnicos y laborales que permitan un desarrollo tanto personal como profesional.

El avance de las TIC's en el mundo de la educación y de la formación nos conduce a una transformación en la forma de relacionarnos dentro del aula. La formación on line y la formación semipresencial, proporciona una alternativa para llegar a aquellas zonas de Navarra donde por falta de masa crítica de alumnado o falta de centros formativos puede producirse

un déficit de recursos. La formación de los docentes, tanto técnica como metodológica es esencial para poder proporcionar unos programas formativos de calidad.

Las personas desempleadas que para el año 2020 no posean un nivel dos (N2) o nivel tres (N3) de formación tendrán serios problemas de incorporación a un mercado laboral cada vez mas exigente, por lo que es necesario una intervención en formación en competencias clave para que puedan incorporarse a los cursos de los anteriores niveles mencionados, ya que los niveles uno(NI) apenas ofrecen cualificación y no cubren el espectro de especialidades necesarias. En estos momentos en Navarra, tenemos 10.000 personas con un nivel inferior a la Enseñanza Secundaria Obligatoria por lo que es imprescindible reducir las tasas de no cualificación, para ello reforzaremos las actuaciones existentes con el Departamento de Educación y sus Centros con oferta para personas adultos, refuerzo de los Certificados de Profesionalidad Nivel I y de los programas de Formación y Empleo. Además habrá una programación especial de cursos homologados para obtener las competencias clave que posibiliten el reconocimiento que da acceso a los Certificados de nivel superior.

Medidas:
Programación de cursos de Competencias Clave a lo largo del territorio para facilitar el acceso a una formación cualificante a 1500 personas.
Incremento de un 50% con respecto a 2015 de las acciones de formación y de las personas participantes en acciones de formación dirigidas a personas desempleadas y personas ocupadas.
Aumento (20%) de la programación de la oferta formativa a través de centros propios (Iturrondo, Cenifer, Departamento de Educación), vinculada a especialidades previstas en los sectores de la Estrategia de Especialización Inteligente en Navarra 2020 (S3).
Proyecto piloto de continuidad de la Formación Profesional a través de Certificados de Profesionalidad, mediante la intervención en aulas de diversificación curricular y personas derivadas de los servicios de orientación educativa.

5.7.2. Desarrollo de competencias para la gestión y evolución de las empresas y de la economía social.

El siglo XXI se está caracterizando por un continuo cambio dentro de las organizaciones empresariales. Los nuevos sectores productivos, la tecnología, la irrupción de Internet y su aplicación al mundo de la producción y de los servicios, hace que, no solo las personas trabajadoras dentro de la organización se adapten, si no que requiere unas nuevas competencias al empresario y al personal directivo.

La nueva cultura empresarial debe promover una comunidad de trabajo que persiga el desarrollo integral de las personas, una comunidad que favorezca la innovación y la creatividad, una organización que entienda conceptos como el análisis, la autoridad, la obediencia o el liderazgo de forma más flexible y en un marco de relaciones laborales donde el trabajo en equipo, la co-responsabilidad y el trabajo por objetivos comunes lleve a un modelo mas basado en las personas sin dejar por ello de ser competitivos.

En este contexto, es relevante la formación de personal responsable de organizaciones, la formación en procesos de transformación de las empresas tanto en el cambio de procesos como de producción y la actualización de competencias técnicas y/o personales, adaptadas a las exigencias de la Estrategias de especialización inteligente- S3.

También destaca por su impacto positivo y directo en la creación de empleo, el apoyo directo a la realización de acciones de formación con compromiso de contratación. Empresas concretas han usado este mecanismo con gran éxito. Incrementar la dotación presupuestaria para esta medida es un compromiso asumido por este Plan de Empleo.

Medidas:
Incremento de la cuantía destinada a la formación en empresas con compromiso de contratación, como apoyo a su transformación y/o crecimiento, o a aquellas de nueva implantación en Navarra. Agilización de su gestión.
Reformulación de la formación específica para personal directivo en el marco de la reorganización de la cartera de servicios del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare
Planes para la realización de acciones formativas por Pymes, teniendo en cuenta los sectores de desarrollo en la Comunidad.

5.7.3. Desarrollo de competencias en colectivos de personas con especiales dificultades

La necesidad de aunar recursos en la Comunidad Foral requiere del esfuerzo de las entidades públicas y privadas que trabajan en un ámbito similar. Sin obviar las diferentes competencias de cada organismo o entidad, en un futuro inmediato y si queremos dar respuesta eficaz a las demandas de la ciudadanía debemos trabajar coordinadamente para que la atención a personas tenga como objetivo, tal y como su nombre indica, el desarrollo personal en todos los ámbitos.

Superar la forma de atención fragmentada a algunos colectivos con especiales dificultades llevara a ser más eficientes en su integración, no fomentando el paso continuado por varias entidades.

Los centros que previa demostración de su dilatada experiencia con estos colectivos, deben trabajar conjuntamente con la Administración para la formación. Establecer un sistema de relaciones estables, desarrollando los mecanismos que para ello ha dispuesto la normativa o desarrollando aquellos necesarios, reforzar la oferta de formación en competencias clave para el acceso a la formación formal y definir y trabajar conjuntamente en las competencias prelaborales son otros de los objetivos de este eje.

En este apartado se apoya el desarrollo de programas como el programa de Segunda Oportunidad, de Garantía Juvenil, de formación para parados de larga duración y Programas cofinanciados con la Dirección General de Justicia para el colectivo de presos.

Cabe llamar especialmente la atención sobre el esfuerzo que se va a realizar en el impulso de los nuevos Programas de Formación y Empleo: Escuelas Taller y Programas Integrados de Formación y Empleo. Se pretende potenciar estos dos programas aumentando su dotación presupuestaria hasta cuadruplicar el número de personas participantes y diversificando el conjunto de programas y flexibilizando la duración de las Escuelas Taller entre 12 y 24 meses. Adecuando cada proyecto formativo a las características de los diferentes grupos de personas usuarias. A su vez se acomete un proceso de evaluación sistemática y comprensiva de los resultados, la eficiencia y la adecuación a las necesidades de cada grupo.

Los aspectos comunes a los dos programas son:

- Destinatarios: Los destinatarios de estos programas serán personas en desempleo de larga duración, colectivos especialmente vulnerables y jóvenes sin cualificación o cualificación no adecuada.
- Incentivos económicos: becas, contratos de formación y aprendizaje, otros recursos.
- Las entidades solicitantes serán entidades públicas o entidades sin ánimo de lucro y se atenderá a las necesidades del territorio, según población y desempleo.
- Como novedad se introduce la financiación de un equipo técnico con unos nuevos perfiles que apoyarán a la dirección y a los docentes. Estos perfiles acompañarán durante todo el programa en labores de orientación e inserción laboral.
- Fases de actuación: Primera fase: acogida, orientación y/o autorización. Segunda fase: formación y/o contratación. Tercera fase: intermediación, acompañamiento e inserción.

Y como aspectos diferenciadores se destaca:

- Las Escuelas Taller: dirigidas a menores de 30 años sin cualificación; duración entre 12 y 24 meses; contrato de formación y aprendizaje.

- Programas integrados de formación y empleo: dirigidos personas sin límite de edad pertenecientes a colectivos priorizados; duración de 4 a 12 meses; formación e incentivos económicos en forma de becas; priorización de los que prevean la contratación laboral por parte de las empresas.

Medidas:
Cuadruplicar el número de personas de participantes en el conjunto de Programas de Formación y Empleo, diversificando los programas de formación en alternancia (Escuelas Taller) y los programas específicos (Programas Integrados de Formación y Empleo).
Programas de segunda oportunidad para personas jóvenes junto con del Departamento de Educación.
Programa de Garantía Juvenil.
Formación personas desempleadas en paro de Larga Duración.
Programas cofinanciados con la Dirección General de Justicia para el colectivo de personas ex reclusas.

5.7.4. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o formación no formal o informal

La cualificación de las personas trabajadoras es uno de los objetivos más significativos de las políticas activas de empleo.

El sistema que posibilita la certificación de las competencias adquiridas mayoritariamente por la experiencia laboral, se define como un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación, que se desarrolla siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

La experiencia acumulada en los procesos realizados en periodos anteriores nos permite fijar unas metas más ambiciosas en dos direcciones; aumentar el número de personas trabajadoras en diversas especialidades y consolidar el sistema legal de acreditación en Navarra.

El centro Iturrondo, en colaboración con el Departamento de Educación, será el referente en materia de acreditación profesional en Navarra.

Resulta fundamental la formalización de una red de centros con una distribución equilibrada y sostenible teniendo en cuenta los territorios y potenciando la información y orientación de forma coordinada.

Medidas:
<p>Desarrollo del Decreto Foral 66/2014, de 27 de agosto, por el que se establecen las normas para la implantación en la Comunidad Foral del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de otras vías no formales de formación.</p> <p>Establecimiento de un fichero de profesionales habilitados como orientadores, asesores y evaluadores del procedimiento.</p> <p>Consolidación de una red estable de centros de información y orientación para la acreditación.</p> <p>Desarrollo de un sistema de información y atención en la modalidad no presencial para la atención a las personas usuarias.</p>

Indicadores

Objetivo	Indicador
Aumentar la empleabilidad	Nº de personas jóvenes que participan en el plan de actuación para jóvenes Nº de personas paradas de larga duración que participan en actuaciones para ellas
Atención a la formación de colectivos con dificultades especiales	Nº de acciones formativas dirigidas a colectivos con dificultades especiales
Adecuar la oferta y la demanda de cualificación	Aumentar en 10% los niveles de Formación profesional
Potenciar los Centros Públicos	Aumento del Convenio con Educación y de los programas de Centros Propios
Desarrollar mayor coordinación con la FP Inicial	Programación de Certificados de Profesionalidad en un 70%
Nuevo impulso Programas de Formación y Empleo	Incremento del número de participantes
Acreditación profesional	Incremento del número de procesos de acreditación
Coordinación de los subsistemas de formación para el empleo	Difusión de la formación para el empleo dependiente de la Fundación para la FPE (Autonómica y Nacional)

5.8 Formación Profesional Integrada

Contexto y justificación

La evolución del mercado laboral y de la sociedad navarra hacia la sociedad del conocimiento hacen necesaria una profunda revisión de los planteamientos sobre los que se estructuran las ofertas de de formación profesional en nuestra Comunidad, tanto en el ámbito del sistema de formación profesional Inicial (FPI) como de la FP para el empleo (FPE).

La evolución en Navarra de la Formación Profesional en sus tres niveles FP básica (PCPI), Grado medio y Grado Superior, ha pasado de lo 8.000 alumnos en el curso 2011-2012 a 10.000 en el curso pasado, lo que supone un incremento del 22%, destacando el aumento significativo de la modalidad on line en la que se ha cuadruplicado, así como la obtención de titulación a través de pruebas libre. Cabe constatar que el 74% del incremento de matrícula se ha producido en las dos modalidades de oferta dirigidas a personas adultas, modalidad on line y pruebas libre, lo que hace pensar que la idea de la formación a lo largo de la vida es un hecho constatable en nuestra Comunidad. Se observa una divergencia importante con respecto al porcentaje de alumnado que siguen estudios de Formación Profesional dentro del sistema educativo como opción al terminar las enseñanzas de ESO o Bachiller. Navarra se encuentra a 23 puntos de diferencia de las cifras promedio en lo que respecta al alumnado que sigue estudios de Formación Profesional frente a otros estudios a nivel europeo, el objetivo es reducir al menos en 10 puntos esta diferencia en los próximos 3 años hace imprescindible iniciar reformas en el sistema de FP.

El Sistema Nacional de Cualificaciones nos ofrece una valiosa herramienta para construir un sistema conjunto de FP que nos permita acercarnos a las ratios europeas de personas formadas en estos niveles así como cualificar o recualificar a trabajadores y trabajadoras en sectores emergentes o en aquellos que demanden nuevas competencias por su transformación. En este sentido, la instauración progresiva de la FP Dual y la modificación del contrato de Formación y Aprendizaje, y su vinculación a los Certificados de Profesionalidad, son iniciativas que contribuyen al logro del objetivo perseguido.

No obstante, se ha de tener presente que la normativa básica estatal también plantea limitaciones en cuanto a la capacidad de adoptar medidas de renovación de los sistemas formativos en el espacio regional, ya que es competencia del Estado el 60% del contenido curricular, lo que dificulta la adaptación al mercado laboral específico de nuestra Comunidad, así como la priorización de la adaptación normativa de títulos actuales obviando nuestras especificidades.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Este eje de actuación consiste en la transformación del modelo de Formación Profesional existente. La necesidad de conseguir una población activa con un mayor grado de desarrollo personal y con un mayor y mejor nivel de cualificación profesional, conlleva un aumento de la mejora de la empleabilidad y asegura una inserción acorde con las necesidades del mercado laboral. Este objetivo se encuentra en plena concordancia con el tercer objetivo del presente Plan estratégico.

Objetivos específicos

- Integrar la FP inicial y FP Empleo:

Un sistema óptimamente integrado de FP, que se articule principalmente a través de los centros de formación profesional que integran las redes del Departamento de Educación y del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, con un conjunto de acciones coordinadas, teniendo como referencia la calidad en los centros, la innovación, la simplificación administrativa y la mejora de los servicios a los usuarios.

- Adaptarlas a los sectores productivos de Navarra:

Un cambio no solamente referido a las especialidades técnicas que deben adaptarse a las necesidades de los sectores productivos y a la estrategia de desarrollo de la Comunidad Foral, sino un cambio más profundo centrado en la persona como eje de la intervención formativa, acompañándose de una metodología activa y que permita la adquisición no solo de competencias técnicas, sino también las competencias transversales a cualquier ámbito profesional (iniciativa, trabajo en equipo, destrezas comunicativas, manejo de las TIC, entre otras) que están relacionadas con la profesión y con el desarrollo como persona.

- Potenciar la trayectoria profesional y formativa:

Un sistema de información y orientación profesional integral que ayude a las personas a construir su trayectoria formativa y profesional. La formación profesional sigue siendo insuficientemente conocida en los ámbitos críticos a los que se dirige: el alumnado de la formación inicial, los trabajadores y trabajadoras y las empresas en las que éstos se ocupan. Este servicio de orientación profesional debe racionalizar los recursos, dar respuestas más efectivas a las necesidades de las empresas y, sobre todo, trabajar en la construcción de los itinerarios de las personas con criterios de empleabilidad.

- Dar respuesta a las necesidades de personas y empresas:

Una formación flexible que dé respuesta a las necesidades de las personas y de las empresas, potenciando la formación modular, los cursos de especialización y los cursos de corta duración, que ofrezcan una progresión lógica en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Para ello, se requiere un especial esfuerzo de coordinación entre la formación inicial y la formación para el empleo, de manera que esta última constituya el instrumento principal para, entre otros objetivos, la progresión en la cualificación de las personas.

- Implicar a los órganos de participación:

Una potenciación de la implicación de los órganos de participación social relacionados con el ámbito de la formación profesional que ayude a optimizar los esfuerzos en el ámbito de la formación profesional y permita incrementar el compromiso de los agentes económicos hacia el logro de los objetivos marcados.

- Utilizar todos los recursos para la certificación de las competencias:

Una utilización optimizada de los mecanismos legales existentes para facilitar la cualificación, actualización y recualificación de los trabajadores, de manera que tanto la FPI como la FPE, junto con los procesos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o la formación formal o informal, den respuesta a este reto. El desempleo tiene especial incidencia en aquellas personas que tienen niveles más bajos de cualificación profesional. Si a este hecho, añadimos que en la próxima década, la progresiva tecnificación de los procesos de trabajo va a conducir a la desaparición de algunas ocupaciones de carácter manual y a la necesidad de una constante actualización en los niveles de cualificación de los trabajadores, se constata la necesidad de intervenir en los colectivos de especial relevancia; jóvenes menores de 30 años y personas paradas de larga duración sin cualificación o baja cualificación.

Medidas

Desarrollo del Primer Plan Estratégico de la Formación Profesional Integrada

Indicadores

Objetivo	Indicador
Aumento de personas tituladas en FP	Nº de personas tituladas en FP Grado medio y certificados de Nivel 2 Nº de personas tituladas en FP Grado superior y certificados de Nivel 3

5.9. Orientación y activación laboral

Contexto y justificación

El plan contempla la mejora de las competencias de las personas como herramienta para la mejora de la empleabilidad de las personas. El acuerdo programático recoge el aumento de la empleabilidad y de nuevas oportunidades a las personas trabajadoras, especialmente a aquellas que se encuentran en colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral, para ello se orientarán el conjunto de políticas activas de empleo, especialmente cuando se trata de personas desempleadas de larga duración con responsabilidades familiares que han agotado su protección por desempleo y que, precisamente por este motivo, presentan especiales necesidades de protección o que están incluidas en colectivos con mayores dificultades para su inserción.

La protección de las personas conlleva la coordinación de las políticas activas de empleo con las políticas u otros sistemas de protección económica y/o social que deben dar respuesta al doble derecho de las personas: el derecho a la inclusión social y derecho al empleo.

Podemos definir los retos en los próximos años como un cambio en la percepción de la relación con las personas desempleadas, pasando a una prestación de servicios definidos en la cartera de servicios de empleo de una manera diferente a la que se venía prestando hasta ahora. La profesionalización del SNE-NL y de las Entidades y profesionales que involucrados deben obedecer a criterios de calidad, eficiencia y eficacia y lo cual conlleva necesariamente unas serias modificaciones. El modelo a seguir se basa en modelos europeos en los que los servicios públicos de empleo ofrecen una atención directa e individualizada desde el inicio del proceso hasta la incorporación al puesto de trabajo. Este sistema conlleva un cambio en la organización en el Servicio de Orientación y de Activación Laboral, con el objetivo de profesionalizarlo y partiendo de diferentes niveles de atención:

- Nivel de primera atención (atención primaria): En este nivel se realizaría una primera valoración a cerca de la empleabilidad de la persona que solicita el servicio y se inicia el itinerario. Se realizaría en las Agencias de Empleo y se derivaría a los servicios especializados o a los recursos existentes.
- Atención Especializada: En este nivel se realizaría un diagnóstico y se procedería a las diversas medidas ajustadas a los intereses de las personas demandantes de servicios: Derivación a programas especiales, itinerario de trayectoria profesional, construcción de entorno personal de aprendizaje (PLE), Inserción laboral, etc. Se realizaría en las Agencias de Empleo y en las Entidades autorizadas

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Incardinar la atención integral a las personas desempleadas con su inserción laboral y trabajar el ámbito empresarial para una coordinación integral en las políticas de empleo, son acciones encaminadas a la consecución del objetivo 3 de este Plan estratégico, es decir, a mejorar la empleabilidad de las personas.

Objetivos específicos

- La activación laboral debe ser entendida como un concepto integral que incluye las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.
- Al mismo tiempo resulta imprescindible propiciar el acercamiento al sector empresarial. El SNE-NL, y concretamente la Agencia de Empresas, debe convertirse en un referente en materia de empleo para las empresas. Para ello se deben ofrecer a las empresas todos los recursos disponibles: asesoramiento, procesos de selección, acciones formativas específicas, tramitación de ofertas de empleo, etc. Esta relación entre las empresas y el SNE-NL contribuirá a mejorar la intermediación.

Medidas

Este programa se estructura en dos ejes:

5.9.1. Desarrollo de un plan integrado de activación laboral

No todas las personas desempleadas requieren similar atención por parte de las Agencias de Empleo. La intervención del SNE-NL con cada persona usuaria dependerá de múltiples factores: su experiencia profesional, sus capacidades, su formación, su situación personal y familiar, etc. Por ello, se debe establecer un plan integral de atención, liderado por las Agencias de Empleo, dirigido a mejorar la empleabilidad de cada persona desempleada.

En este plan se diferenciarán distintas fases de atención ajustadas a las necesidades de las personas desempleadas, detectadas a través de la entrevista de diagnóstico individualizada. A partir de la entrevista, para aquellas personas que requieran una atención más especializada, se elaborará un itinerario individualizado y personalizado que incluirá las acciones que necesite de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y servicios específicos

ofrecidos por el SNE-NL, ajustados a sus requerimientos y a los objetivos a conseguir. Este itinerario requerirá un seguimiento individualizado comprobando la evolución de la persona en la búsqueda de empleo y en su mejora de la empleabilidad, reajustando las medidas y/o servicios a las necesidades detectadas.

Las intervenciones se realizarán a partir de las personas demandantes de empleo que, una vez atendidas y valorado su nivel de empleabilidad, se procederá a derivarlas a los recursos existentes en el SNE-NL, en cualquier otro que se disponga en los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra u otros aquellos que, mediante convenios u otras fórmulas administrativas con otras Entidades públicas o privadas, se considere necesario para la mejora de competencias personales o profesionales o la inserción laboral de las personas.

La proyección para los próximos años para implantar este sistema de atención individualizada, previendo las tasas de desempleo actuales y considerando los perfiles de personas desempleadas actualmente, sería progresiva hasta alcanzar la atención total de las personas demandantes de servicios.

Medidas:
Creación de un Sistema único de orientación profesional para Navarra, con el objetivo de pasar a una atención individualizada de hasta 15.000 personas usuarias en 2019.
Implantación de un modelo de atención y acompañamiento individualizado para las personas demandantes de servicios de políticas activas de empleo

5.9.2. Fomento de la intermediación laboral y servicios a empresas.

Se entiende por intermediación laboral como el conjunto de acciones cuyo objeto es poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. Su finalidad es proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

También puede darse intermediación laboral en actividades orientadas a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, siempre que así se hubiera acordado con las personas implicadas.

El SNE-NL impulsará la mejora de los ratios de intermediación, mejorando los servicios ofrecidos a las empresas y configurando un sistema de captación de ofertas. Todo ello para lograr que un mayor número de empresas apueste por la participación de la Agencia de Empresas y/o las Agencias de Empleo en sus procesos selectivos.

En este sentido, la Agencia de Empresas adaptará los servicios que ofrece a la Cartera de Servicios del SNE-NL proporcionando a las empresas los mismos servicios que a las personas trabajadoras, entendiendo la relación laboral como relaciones entre personas que desempeñan diferentes roles dentro de la vida laboral.

A. Servicios de Orientación a las Empresas

Las empresas, sobre todo micropyme y Pymes necesitan de los servicios públicos de empleo, información y orientación en dos materias importantes:

- La relativa a la contratación: la agilidad con la que operan las empresas hace necesaria la implantación de un sistema de información ágil y operativo que de respuestas de primer nivel en un tiempo mínimo. Para ello, se constituirá un equipo que dé respuesta telefónicamente o vía Internet con un nivel técnico apropiado.
- La orientación, entendida como proceso de análisis y acompañamiento para la mejora de las empresas, se concreta en las medidas para la mejora de la competitividad que se subvencionan en las diferentes medidas del SNE-NL.

B. Servicios de intermediación

La intermediación para la búsqueda de trabajadores y trabajadoras por parte de las empresas debe redefinirse ya que en los últimos años los Servicio Público de Empleo han ido perdiendo protagonismo, debido entre otras cosas, al avance de la tecnología y a la apuesta de la Administración por descentralizar la intermediación.

Actualmente, la actuación en esta materia de la Agencia de Empleo se concreta en:

- Intermediación en ofertas de empleo público: Se mejorará el protocolo de intermediación en este tipo de ofertas adaptándolo al sistema de orientación , priorizando la derivación a este tipo de ofertas de personas que, habiendo recibido un servicio para su empleabilidad están en condiciones de incorporarse al mundo laboral
- Intermediación en ofertas de empleo en el ámbito de la empresa privada: reforzar la atención con las empresas para dar una respuesta ágil a sus demandas e impulsar el programa Eures para que tenga un verdadero protagonismo

C. Servicios de Emprendimiento

Desarrollar la unidad dedicada al emprendimiento dentro de la Agencia de Empleo, asumiendo las siguientes funciones:

Acompañamiento en procesos de emprendimiento a aquellas personas que necesiten en su implantación del proyecto empresarial

Coordinación de medidas para el apoyo en la iniciativa emprendedora

D. Servicios de Formación

- a. Difundir la medida de formación con compromiso de empleo
- b. Potenciar el contrato de formación y aprendizaje a partir de la colaboración entre centros de formación para el empleo y empresas, según sectores.

Medidas:
Información y asesoramiento en materia de contratación y fomento del empleo. Prospección empresarial por las Agencias de Empleo. Colaboración con las Agencias de Colocación. Refuerzo de la intermediación a través del Servicio Público de Empleo-mejora de protocolos.

Indicadores

Descripción	Indicador
Establecimiento de un nuevo sistema de orientación profesional	Nº de atenciones de nivel 1 a toda la población desempleada Nº de atenciones de nivel especializado al 40 % de la población desempleada (prioridad colectivos con dificultades especiales)
Atención a empresas	Nº empresas asesoradas en materia de contratación Nº de intervenciones para la mejora en el mantenimiento del empleo en las empresas Nº actuaciones de prospección realizadas Nº procesos de intermediación gestionados

D. FAVORECER LA INSERCIÓN Y GARANTIZAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Favorecer la inserción laboral de las personas, garantizando principios como el de la igualdad de oportunidades y la no discriminación ante el empleo, es el objetivo que persiguen los siguientes ejes de actuación, caracterizados por el desarrollo de medidas dirigidas especialmente a población y colectivos en los que se concentran los peores indicadores en materia laboral.

5.10. Empleo inclusivo y garantía de igualdad de oportunidades

Contexto y justificación

Además de las dificultades inherentes a cualquier proceso de búsqueda de empleo, existen determinados colectivos a los que se le suman otros obstáculos en el acceso al mercado de trabajo. En época de crisis como la actual, estas dificultades se acrecientan, derivando en profundas desigualdades económicas y sociales.

En la fase diagnóstica de este Plan de Empleo se ha identificado ya los perfiles de estos colectivos compuestos fundamentalmente por personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social (perceptoras o incluso no perceptoras de Rentas de Inserción Sociolaboral), así como personas trabajadoras parados y paradas de larga duración, mayores de 45 años y población joven desempleada.

En este sentido, la promoción y el acceso al empleo de los colectivos más vulnerables, anteriormente mencionados, debe orientar las políticas activas de empleo en Navarra. Por ello es necesario implantar acciones específicas en aras a asegurar la igualdad de oportunidades y el acceso a un empleo inclusivo.

De manera más específica, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo incluye como colectivos prioritarios de atención: personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Incluimos también las personas en riesgo de estar en situación de exclusión social ya que todas las medidas preventivas incidirán positivamente evitando actuaciones posteriores.

Y en la misma línea, el acuerdo programático recoge la necesidad de mantener, en el terreno de las políticas activas de empleo, el compromiso de seguir apostando por el trabajo especial y protegido, así como por un modelo de colaboración público-privada (centros especiales de empleo, centros de inserción, centros de discapacidad, etc.).

Por último, siguiendo las recomendaciones sobre empleo de la Comisión Europea, según buenas prácticas detectadas, se adoptarán una serie de criterios que pueden proporcionar una vía para el mantenimiento del empleo como herramienta de cohesión social y prevención de desigualdades sociales, pobreza y exclusión social, como son la consolidación de mercados de trabajo dinámicos y que favorezcan la inserción; favorecer un sistema de impuestos dirigido a sostener el empleo; incrementar las medidas para paliar el desempleo juvenil y el de larga duración; reforma del diálogo social y de la negociación colectiva, descentralizándola y acercándola a nivel de empresa; aumentar la representatividad de las mujeres en el mercado laboral; modernizar los sistemas de protección social para facilitar la inserción laboral y asegurar la prevención y protección ante los riesgos a lo largo de la vida.

Se encuentran ya por tanto indicadas las líneas prioritarias sobre las que trabajar en la protección de estos colectivos a través de las políticas de empleo.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Este programa tiene como objetivo el fomento y la promoción de un empleo inclusivo en el que prevalezca la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación, directa o indirecta, por motivos religiosos, ideológicos, sindicales, discapacidad u orientación sexual, en el acceso al empleo de todas las personas. Es decir, está profundamente vinculado con el objetivo 4 del Plan estratégico.

Objetivos específicos

Se plantean dos objetivos básicos altamente correlacionados:

- Por una parte, mejorar el capital humano de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo.
- Y por otra, facilitar la creación de empleo a través de fórmulas de incorporación al empleo específicas, dirigidas a la inserción de estos colectivos.

Medidas

Las medidas que se desarrollan en este eje son aquellas específicamente dirigidas a los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, identificados previamente. Sin embargo antes de comenzar cabe señalar que estas personas son objeto preferente ya de gran parte de las medidas establecidas a lo largo del resto de ejes de actuación del Plan estratégico, destacando entre ellas las medidas de **fomento del empleo a través de la incentivación de los contratos dirigidos a colectivos específicos (Plan Estratégico-Objetivo 1)**.

5.10.1. Promoción del empleo de personas con discapacidad.

En Navarra se apuesta por la promoción de empleo de las personas con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren los trabajadores con discapacidad, participando regularmente en las operaciones del mercado. A su vez, es un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

En esta misma línea se potenciará el acceso de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo. Se debe promover que las personas con discapacidad puedan optar a puestos de trabajo en cualquier empresa, en condiciones de igualdad respecto a cualquier otro trabajador o trabajadora. Para ello, se incentivará la contratación de estas personas y se facilitarán apoyos al empleo de aquellas personas que lo requieran.

Por otro lado, las necesidades productivas y de desarrollo de la actividad empresarial así como las especiales necesidades de las personas trabajadoras de estos Centros, hacen necesario el análisis y el estudio sobre la evolución de este tipo de Centros en las próximas décadas.

Medidas:
Presupuestar adecuadamente los Centros Especiales de Empleo.
Proyecto piloto de análisis y propuesta de mejora interna de los procesos de trabajo y de los equipos técnicos profesionales en los CEE's.
Medidas de fomento a la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinaria (incorporadas en el apartado de fomento del empleo).
Estudio de medidas de fomento de la inversión en los CEE's.

5.10.2. Promoción del empleo de personas en situación o en riesgo de exclusión.

La promoción del empleo de personas en situación y/o riesgo de exclusión social debe sustentarse bajo un modelo de activación inclusiva.

Una activación inclusiva requiere, entre otras cuestiones, conjugar, por un lado, la multicausalidad y multidimensionalidad de la exclusión y sus implicaciones y por otro, tener en cuenta diversas estrategias en los programas de incorporación laboral que se desarrollen. En este sentido cabe destacar cuatro ejes clave:

- Orientar las acciones y/o programas que se desarrollen a la demanda real del mercado de trabajo: es crucial implicar al sector empresarial en el diseño e implementación de

las diferentes medidas de activación así como efectuar acciones de sensibilización e incentivos para la contratación de personas en situación y/o riesgo de exclusión.

- Adaptar las medidas y programas a desarrollar a las realidades territoriales: es esencial tener en cuenta el contexto local y dotar de flexibilidad los programas y medidas que se desarrollen con objeto de adaptarse a los diferentes municipios. En este sentido las estrategias de inclusión socio-laboral eficaces contra la exclusión *han de tener en cuenta los territorios y sus redes sociales y han de ser capaces de dinamizar la economía local, impulsar el empleo y potenciar los débiles tejidos económicos dotando de recursos y espacios, rompiendo las distancias y aislamientos de determinadas zonas* (Fernández et al., 2015).
- Trabajar a través de itinerarios personalizados de inserción coherentes, flexibles y coordinados entre el sistema de empleo y servicios sociales, activando los recursos y acciones de apoyo necesarias para el acceso al mercado de trabajo.
- Potenciar la importancia de la economía social y las redes comunitarias. Además de lo anteriormente mencionado, es necesario implicar a los diferentes agentes sociales en el desarrollo de los programas de empleo inclusivo, teniendo en cuenta la contribución que tanto la economía social como las redes comunitarias de apoyo pueden hacer en este sentido.

Tomando estos criterios se definen las siguientes medidas:

- Nueva regulación e impulso a los Centros de Inserción Sociolaboral:

Los Centros de Inserción Sociolaboral permiten a las personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo desarrollar itinerarios de inserción sociolaboral con la finalidad de promover su incorporación al mercado laboral. Para ello estos centros operan en el mercado como una empresa ordinaria, pero presentan como características específicas el proporcionar a las personas que contratan, procesos integrados y personalizados constituidos por una actividad laboral remunerada, una formación profesional adecuada y una intervención o acompañamiento que permita su posterior inserción social y laboral.

- Incremento de un 250% de de los recursos destinados al Empleo Social Protegido:

El Programa de Empleo Social Protegido tiene por objeto la contratación laboral de personas en situación de exclusión social, principalmente perceptoras de Renta de Inclusión Social, que presentan dificultades para el acceso y mantenimiento de puestos de trabajo normalizados.

Para ello mediante un acompañamiento social intenso, la formación en habilidades sociolaborales y destrezas profesionales y el desempeño de una actividad de interés colectivo, se persigue la mejora de sus capacidades sociolaborales y su posterior inserción laboral.

Los proyectos subvencionados, ejecutados por las Entidades locales titulares de Servicios Sociales, tienen una duración mínima de seis meses.

Las personas a contratar pueden incorporarse a los proyectos en distintas fechas, adecuando su acceso al empleo a su propio itinerario de inserción sociolaboral.

Los trabajos a desarrollar persiguen la rentabilidad en términos de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y la actividad a realizar se desarrollará dentro del ámbito de competencias de las entidades locales participantes.

- Mejora del trabajo en red de los Equipos de Inserción Socio Laboral (EISOL):

Son recursos especializados de apoyo a los servicios sociales de base que dan cobertura a las 7 áreas de Servicios Sociales (Pamplona, Comarca, Tudela, Estella, Tafalla, Noreste y Noroeste) en lo concerniente a la inserción sociolaboral. Para ello llevan a cabo itinerarios personalizados con las personas usuarias que contemplan acciones formativas (cursos de capacitación laboral y talleres de competencias prelaborales), entrevistas de seguimiento, acompañamiento, intermediación laboral y seguimiento en las contrataciones. Estos equipos, están llamados a ser una pieza clave en la mejora de las políticas de “ventanilla única” entre los servicios sociales y de empleo, de cara a mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas activas de empleo dirigidas a los colectivos más vulnerables.

- Impulso a los Programas comunitarios desarrollados por entidades sociales a favor de personas desempleadas en situación o en riesgo de exclusión:

Estos proyectos tienen como finalidad la mejora de la empleabilidad y/o contratación de personas que se encuentren en situación de exclusión social y que, por sus especiales características, no puedan utilizar los recursos ordinarios existentes para tal fin.

Se desarrolla a través de dos modalidades. Una primera modalidad tiene como objeto el desarrollo de proyectos integrales de incorporación socio-laboral dirigidos a la adquisición de habilidades socio laborales previas necesarias tanto para el acceso bien a la formación ordinaria o al empleo. La segunda modalidad está dirigida a proyectos que contemplan la contratación de personas beneficiarias de Renta de Inclusión social por un mínimo de seis meses a jornada completa. Dentro de este proceso se efectúa un acompañamiento intenso con la persona contratada y se imparten diversas acciones formativas para el desempeño del puesto de trabajo.

Medidas:
<p>Nueva regulación e impulso de los Centros de Inserción Sociolaboral para su conversión en Empresas de Inserción.</p> <p>Estudio de medidas de fomento de la inversión en los CIS.</p> <p>Incremento de un 250% de de los recursos destinados al Empleo Social Protegido, lo que supondrá la creación de 1200 puestos al año. Introducción de mejoras en la gestión del Empleo Social Protegido como la exigencia de un 90% de contratos dirigidos a perceptores de RIS y priorización de los mejores proyectos de inserción socio-laboral en el mercado ordinario, además de primar a aquellos municipios con más desempleo para mitigar la brecha territorial.</p> <p>Optimización del recurso denominado "Equipos de inserción socio laboral"</p> <p>Coordinación de la contratación por entidades locales y sin ánimo de lucro con el Programa de Empleo social protegido.</p> <p>Impulso de Programas comunitarios desarrollados por entidades sociales a favor de personas desempleadas en situación o en riesgo de exclusión.</p> <p>Realización de convenios de colaboración con entidades beneficiarias de programas externos a la Administración Foral, para la coordinación de recursos de ambas programaciones.</p>

5.10.3. Incremento de la contratación de colectivos con dificultades de inserción a través de la Economía Social.

Dentro del Plan Integral de Economía Social existe un objetivo específico para incrementar la contratación en las empresas de Economía Social de personas con mayores dificultades de inclusión en el mercado laboral y en especial a personas con discapacidad y/ó en situación o riesgo de exclusión social.

Además de plantear el incremento de personas contratadas a través de los Centros de Inserción y Centros Especiales de Empleo¹¹, ya contemplados anteriormente, este Plan plantea en esta dirección los siguientes proyectos:

- Proyecto de inserción laboral en empresas de economía social:

Realizar proyectos de inserción laboral, en empresas ordinarias o generalistas de Economía Social, de personas con discapacidad y personas en situación de exclusión. Inserción laboral en Cooperativas de Trabajo, Sociedades Laborales, Cooperativas Agroalimentarias, Fundaciones y Entidades de Economía Solidaria de más de 10 trabajadores. Plantear el proyecto partiendo de la identificación de necesidades de contratación y de perfiles profesionales que demanden las empresas de Economía Social indicadas. El proyecto plantea objetivos de inserción en

¹¹ El desarrollo de los CEE's y los CIS deberá integrar los principios establecidos en el Plan de Inclusión y en el Plan para la Discapacidad, asimismo se adecuarán para convertirse en un recurso que de respuesta a los derechos de las personas que se determinen en la Ley de Inclusión.

empresas de economía social y, al mismo tiempo, tiene carácter de proyecto piloto transferible a las empresas de capital.

Plantear incentivos para las empresas que contraten personas en exclusión, que se equiparen a los incentivos para la contratación de personas con discapacidad.

- Proyectos de emprendimiento en sectores informales:

Realizar proyectos de emprendimiento inducido a través de la Economía Social en el que puedan participar, junto con otras y otros emprendedores, personas en situación o en riesgo de exclusión, condicionado a la iniciativa pública de adopción de medidas que posibiliten el desarrollo de mercados en sectores informales.

Con carácter previo se requiere acelerar las medidas públicas necesarias para impulsar la prestación de servicios de forma legal a las personas dependientes a través de la creación de empresas de economía social (recogido en el acuerdo programático de Gobierno) y medidas similares para posibilitar el desarrollo de mercado en otros sectores informales.

También se requiere la colaboración público privada con entidades locales a través de cláusulas sociales en la contratación pública para la generación de oportunidades de emprendimiento en Economía Social en el que participen personas en situación o riesgo de exclusión.

Dado que se trata de nuevos sectores, seguidamente sería necesario desarrollar un proyecto piloto de Economía Social a través de la Actuación 2.1.2 Proyectos piloto de innovación social.

Finalmente, el desarrollo del proyecto se integra en la Actuación 3.1.2 Desarrollo de sectores de actividad, con la metodología de trabajo de emprendimiento inducido.

Medidas:
Proyectos de inserción sociolaboral en empresas de economía social.
Proyectos de emprendimiento en sectores informales.

5.10.4. Introducción de cláusulas sociales en la contratación pública

Como ya se introduce en el apartado dirigido al fomento del empleo que se incorpora como eje de actuación 4.2., la actual reforma de la normativa que rige la contratación pública siguiendo las directrices europeas, va a permitir introducir en ésta a través de criterios de adjudicación y cláusulas de contratación aspectos de carácter social, laboral, medioambiental...

En este apartado, compete la posibilidad de incorporar en las contrataciones públicas que lleven a cabo las Administraciones, compromisos de garantía de empleo para colectivos con

dificultad de acceso al empleo, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social...

Asimismo se plantea la introducción, como requisito para la adjudicación de contrataciones públicas, de la elaboración y aplicación de planes o protocolos de no discriminación por parte de las empresas licitadas, acordes con las actividades que desarrollen en el marco de la adjudicación.

Medidas:
Introducción de cláusulas sociales en la contratación pública (medida anticipada en el apartado de fomento para el empleo).

5.10.5. Impulso al empleo juvenil

En primer lugar destacar que dentro de las políticas activas de empleo y de la cartera de servicios de SNE-NL se van a establecer actuaciones específicas para personas jóvenes que comprenderán acciones de orientación, formación, emprendimiento y fomento de la contratación. Estas medidas se encontrarán además en total concordancia con las actuaciones definidas en el II Plan de Juventud de Navarra¹².

A continuación se destacan algunas de las programaciones y medidas ya definidas:

- Impulso al programa de Garantía Juvenil

La Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. La Recomendación sobre la Garantía Juvenil establece que los y las jóvenes puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados. El requisito es encontrarse inscrito como persona usuaria del programa y las actuaciones de las que puede ser beneficiaria son múltiples e incluyen orientación, intermediación, formación, asistencia en iniciativas emprendedoras, prácticas no laborales y/o inserción laboral.

En este marco se desarrolla el programa de economía social para el empleo juvenil contemplado en el Plan de Economía Social de Navarra. Por un lado, el Programa contempla acciones de emprendimiento inducido planteado como un itinerario que se trabaja en grupos

¹² Medidas del ámbito del Empleo definidas en el II Plan de Juventud de Navarra (2017-2019): Formación para la inserción laboral; Reforzar la información y orientación sociolaboral; Apoyo al aprendizaje y a la economía social; Desarrollo del sistema de garantía juvenil; Negociar con la autoridad competente la vigilancia de las condiciones de trabajo de las personas jóvenes; Web de recogida de información sobre condiciones laborales; Impulso de la reforma de prácticas laborales; Difusión Red Eures; Reconocimiento y acreditación de competencias profesionales; Programa integrado de formación y empleo; Potenciar las bolsas de empleo de FP de SNE-NL; Mesa interdepartamental Formación, Empleo y Juventud; Equipos de Incorporación Sociolaboral (EISOL).

de personas jóvenes: sensibilización hacia el autoempleo colectivo, identificación de ideas de negocio que surjan de dichas personas, selección de ideas y grupos de promotores, formación en habilidades para el emprendimiento (transferencia del proyecto europeo CA@SE), desarrollo del proyecto en la cooperativa de emprendedores y apoyo para la creación de nuevas empresas de Economía Social. De forma complementaria, el Programa contempla el apoyo a la inserción laboral por cuenta ajena partiendo de la identificación de necesidades de contratación y de perfiles profesionales que demanden las empresas de Economía Social.

- Emprendimiento y autoempleo

Se establecen servicios específicos dirigidos a personas jóvenes en materia de autoempleo que comprenden acciones como la oferta de asesoramiento, intermediación financiera, formación en emprendimiento y emprendimiento social. Todas estas medidas están vinculadas al II Plan de Emprendimiento de Navarra actualmente en fase de desarrollo, cuya publicación se prevé para finales de 2016.

Medidas:
Definición dentro de las políticas activas de empleo y de la cartera de servicios de SNE-NL de actuaciones específicas para personas jóvenes que comprenderán acciones de orientación, formación, emprendimiento y fomento de la contratación.
Programa de Garantía Juvenil-Programa de economía social para el empleo juvenil.
Fomento del emprendimiento entre la población joven.
Promoción del programa Eures, para facilitar la movilidad de la población joven en Europa.
Medidas de fomento de la contratación de personas jóvenes (incorporadas en el apartado que contempla las actuaciones de fomento del empleo).

5.10.6. Actuaciones dirigidas a personas desempleadas de larga duración

La atención a las personas paradas de larga duración es un aspecto crucial de las perspectivas de mejora de empleabilidad de este colectivo, para ello se ha configurado a nivel estatal el “Programa de acción conjunto para la mejora de la atención a las personas paradas de larga duración” a desarrollar en el marco de las Comunidades Autónomas.

Este Programa se centra en promover medidas estructurales que mejoren la capacidad de los servicios públicos de empleo de prestar atención personalizada y basada en un análisis riguroso y completo de las circunstancias de la persona parada de larga duración que afectan a su empleabilidad.

Su objetivo último consiste en la personalización de la atención a este colectivo y su seguimiento hasta conseguir la reinserción laboral.

El Programa pone especial foco en la mejora de la atención a los demandantes de empleo parados de larga duración con edades comprendidas entre los 30 y los 54 años y comprende dos tipos de actuaciones:

- Generales:

Estas actuaciones comprenden la asignación de una tutora o tutor especializado que diseñe y realice el seguimiento del itinerario personalizado de inserción de cada persona parada de larga duración.

- Específicas:

Actuaciones de formación y capacitación del personal que se destine a atender a las personas desempleadas de larga duración beneficiarias.

Actuaciones de adaptación y mejora de los sistemas de información y de gestión que tengan incidencia directa en la atención a los demandantes de empleo y en particular en la realización del diagnóstico y del itinerario personalizado.

Realización de programas piloto de reorganización de los Servicios Públicos de Empleo para la mejora de la atención a parados de larga duración.

Actuaciones dirigidas a la evaluación de las restantes actividades objeto de financiación por este Programa, que permitan evaluar sus resultados y eficacia.

Medidas:
Programa de atención conjunto desde el ámbito de políticas sociales y de empleo para la mejora de la atención a personas desempleadas de larga duración .
Intensificación de esta medida a personas desempleadas mayores de 50 años hasta la atención del 100% .

4.10.7. Actuaciones dirigidas a personas perceptoras Renta de Inserción Social (RIS) o Renta Garantizada

La futura nueva Ley Foral de Renta Garantizada establece un doble derecho de las personas a la protección social, por un lado el derecho a percibir una asignación económica que le permita una subsistencia digna, y por otro, su derecho a la inclusión social y laboral para lo cual la Administración deberá proveerle de medidas de fomento de inserción y/o formación.

Uno de los objetivos centrales de la nueva ley es, por tanto, la inserción socio-laboral de las personas perceptoras de la actual Ris y próxima Renta Garantizada.

En el capítulo de fomento del empleo, ya hemos detallado un buen número de medidas para la creación de empleo y el fomento de la contratación de perceptores de Renta Garantizada

tanto por las entidades locales, como por las empresas y entidades sin ánimo de lucro. Así mismo, una parte importante de las medidas contempladas en este capítulo referente a la inclusión social, priorizan las políticas activas de empleo para este colectivo.

Cabe señalar que la citada ley, establece la obligación la administración de ofrecer a las personas perceptoras que lleven dos años en el programa, una oferta adecuada de empleo y/o formación para su inserción sociolaboral, y la obligación de estas de aceptarla. Además, establece que tras un año de percepción de la prestación, se deberá llevar a cabo un proceso de inclusión social.

Por otra parte, la Ley contempla la puesta en marcha de nuevos incentivos dentro de la filosofía “making work pay”, que puede traducirse como “hacer que el trabajo compense” o “rentabilización del trabajo”, dirigida a la inserción laboral de las personas perceptoras de Renta Garantizada.

Las medidas quedan reflejadas en los apartados anteriores de fomento de la contratación y de desarrollo de competencias personales y profesionales así como en todas las acciones relacionadas con la activación laboral

Medidas:
Nuevas ayudas para la contratación de perceptores de Renta Garantizada por empresas.
Refuerzo de las ayudas para la contratación de jóvenes perceptores de RIS por empresas y Entidades Locales.
Refuerzo y reserva de una parte de las ayudadas a Entidades Locales para la contratación de personas desempleadas, destinadas necesariamente a perceptores de RIS.
Incremento del Empleo Social Protegido y destino de al menos un 90% a contratación de perceptores de RIS.
Ayudas a Entidades sociales para la contratación de personas perceptoras de RIS.
Ayudas para la contratación de personas perceptoras de RIS por parte de Centros de Inserción Social.
Programas de orientación personalizada, formación e intermediación e inserción laboral para personas perceptoras de RIS, tanto por parte del SNE-NL, como por los EISOL y las Entidades Sociales.
Mejora de la coordinación y proyecto de “ventanilla única entre servicios sociales y empleo”.
Nuevos incentivos al empleo previstos en la nueva Ley Foral de Renta Garantizada, dentro de la filosofía “making work pay”, dirigida a incentivar la inserción laboral de las personas perceptoras de Renta Garantizada.
Seguimiento y evaluación de la eficacia de las medidas en la población perceptora de RIS y sus pertinentes ajustes para su eficacia.

Indicadores

Descripción	Indicadores
CES	Nº trabajadoras y trabajadores en inserción % de inserción en empresa ordinaria
CIS	Nº trabajadoras y trabajadores en inserción % de inserción en empresa ordinaria
Proyectos de inserción sociolaboral en empresas de economía social	Creación de 120 empleo en empresas de economía social
Proyectos de emprendimiento en sectores informales	Creación de 200 empleo en sectores informales
Cláusulas sociales en la contratación pública	Nº de procesos de licitación y contratos públicos que incorporen cláusulas sociales
Programa economía social-Garantía Juvenil	Creación de 100 empleos para personas jóvenes en empresas de economía social
Inserción laboral de perceptores de RIS en el empleo	Nº de perceptores de RIS insertados
Cumplimiento obligación legal de oferta de empleo y/o formación a todo perceptor de RIS con dos años seguidos en el programa	Sí/No
Cumplimiento de obligación de oferta de itinerario personalizado de inserción a todo perceptor de RIS con un año seguido en el programa	Sí/No

5.11. Igualdad de género y medidas antidiscriminación

Contexto y justificación

A pesar del amplio reconocimiento internacional existente del derecho a que las personas no sean discriminadas, éste es uno de los derechos más vulnerados a nivel internacional, especialmente el que acontece en el ámbito laboral y del empleo, donde se producen la mayor parte de las denuncias de discriminación (OIT, 2011). Esto ha llevado al desarrollo de políticas antidiscriminatorias a diferentes niveles, que tienen como objetivo último que el derecho a la igualdad se vaya consolidando como un derecho efectivo.

En ese sentido, resulta especialmente relevante la labor emprendida desde la Unión Europea en la lucha a favor de la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, llegando a constituir éste uno sus ejes de acción prioritarios. El desarrollo de la legislación antidiscriminatoria europea, a través de la aprobación de las directivas europeas sobre igualdad de trato (2000/43)¹³ e igualdad en el empleo (2000/78)¹⁴, junto con toda la normativa creada previamente en materia de igualdad de género y la complementación de diversos paquetes de medidas de acción antidiscriminatorias, han permitido el aumento muy considerable del nivel de protección contra la discriminación en toda la UE (CE, 2004). La construcción de este marco protector común, a pesar de estar inacabado porque todavía deja al cubierto la protección de muchos motivos fuera del ámbito laboral, es considerado como uno de los marcos más avanzados del mundo (Ibid. 7) y el gran logro de la política antidiscriminatoria europea.

Con él, la UE obligó a todos los Estados miembros a adoptar una serie de medidas políticas importantes, como la adecuación de las normativas nacionales a los contenidos de las directivas, la creación de un órgano o consejo para la igualdad, etc. De esta manera, a nivel estatal se aprobó la Ley 62/2003¹⁵, con la que se cumplía con la obligación de transponer al ordenamiento jurídico propio el contenido de las dos directivas antidiscriminatorias europeas. Se hizo transponiéndolas de manera conjunta en un único capítulo de la Ley que no fue creada exclusivamente para tal efecto, lo que derivó, entre otras, su gran desconocimiento. En cualquier caso, el capítulo III de la ley, el dedicado a la transposición, disponía como objetivo

¹³ "Directiva 2000/43/CE" del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

¹⁴ "Directiva 2000/78/CE" del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

¹⁵ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el 2004.

del mismo “establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” tanto para el sector público como para el privado, en los siguiente campos:

- El acceso al empleo.
- La afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales.
- Las condiciones de trabajo.
- La promoción profesional.
- La formación profesional para el empleo.
- En el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional.
- En la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

En él ámbito de Navarra, faltan datos suficientes y actualizados que permitan realizar un diagnóstico concreto sobre la discriminación en Navarra en general, y el marco laboral en particular. Resulta necesario reforzar las políticas antidiscriminatorias a nivel autonómico ante la preocupante escasez de denuncias de casos de discriminación especialmente en el mundo laboral, la alarmante neutralización y legitimación social existente ante la discriminación laboral, el gran desconocimiento del propio marco de protección legal y la falta de consecuencias legales tras el cometimiento de actos discriminatorios.

Por último, este Plan pretende destacar la actuación frente a las discriminaciones que se producen en el ámbito laboral por cuestión de género. La igualdad entre mujeres y hombres es no sólo una cuestión de Justicia, en la medida en que se reconoce y respeta los derechos de todas las personas, sino también de reconocimiento e integración social: reconocimiento, porque implica tener presente que la sociedad la conformamos por igual mujeres y hombres; integración, porque este principio general debe verse aplicado en cada uno y todos sus ámbitos, ya que afecta a la estructura social como tal. Sólo esto nos posibilitará una sociedad moderna, de acuerdo con el criterio de sostenibilidad social, y una Administración eficaz y eficiente, en el sentido de que, al responder a las características y demandas específicas de su ciudadanía, producirá sus efectos y beneficios para todas las personas que la componen.

Para ello, es necesario que el principio de igualdad este presente de manera transversal en las políticas públicas, lo que, de acuerdo con lo que se denomina internacionalmente, es la estrategia de la transversalidad de género (gender mainstreaming). En esencia, ésta consiste en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

A través de la reducción de las situaciones de discriminación, y especialmente de las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo, las medidas englobadas en esta apartado persiguen favorecer la inserción laboral de las personas garantizando el principio de igualdad de oportunidades.

Objetivos específicos

- Regular normativamente las políticas antidiscriminatorias en Navarra en el ámbito laboral y establecer un organismo para su seguimiento.
- Conocer, identificar, estimar, a través de la realización de un diagnóstico, la situación de Navarra en materia de discriminación, especialmente en el ámbito laboral.
- Sensibilizar a la Administración Pública, el tejido empresarial y a la ciudadanía sobre la materia.
- Desarrollar actuaciones específicas frente a la discriminación por género en el ámbito laboral, tanto en la Administración Pública como en la empresa privada y el trabajo autónomo.

Medidas

En este Plan de Empleo las actuaciones se centran en el ámbito de laboral, pero estas medidas deben enmarcarse en un espectro más amplio de regulación de las políticas antidiscriminatorias en Navarra que todavía está pendiente de desarrollo y que requiere de un impulso.

- **Medidas específicas relacionadas con el empleo:**
 1. Elaboración de un estudio sobre la discriminación en el ámbito laboral en Navarra.

Un estudio específico del ámbito laboral, que a partir de la combinación de datos cuantitativos (cuestionarios, explotación de datos secundarios) y cualitativos (a partir de grupos de discusión con agentes diversos: empresarios, representantes sindicales, trabajadores con perfiles vulnerables ante la discriminación laboral), que permita realizar un mapa de la discriminación laboral en Navarra. Además, ofrezca datos sobre el nivel de conocimiento que los diferentes actores tienen sobre la legislación antidiscriminatoria. Este estudio tendrá en cuenta las discriminaciones que se producen por raza, sexo, edad, filiación política o sindical, religiosa....

2. Desarrollo de un Plan específico de lucha contra la Discriminación laboral en Navarra.

Un plan que implicara al conjunto de actores sociales y que detallará medidas específicas contra las discriminaciones por raza, sexo, edad, filiación política o sindical...

3. Impulso de la igualdad y la no discriminación en la administración pública, a través de:

- (i) La ampliación de la oferta de formación y capacitación para empleados públicos. Con el objetivo de que la administración pública, a través de sus empleados pueda garantizar el trato igualitario y no discriminatorio al conjunto de la ciudadanía. Dirigidos a dar a conocer la legislación vigente, la identificación de situaciones de discriminación, los contextos en los que ocurre la discriminación, etc.

- (ii) El fomento de protocolos y procedimientos en la atención al público entre empleados públicos. Que sirvan al personal público como guía sobre cómo aplicar las leyes de modo más adecuado.

- (iii) Campañas de sensibilización, prioritariamente dirigidas a posibles víctimas de discriminación, y también a la ciudadanía en general para evitar prejuicios, estereotipos y acciones discriminatorias en los lugares públicos.

4. Campaña de sensibilización y formación para empresarios y empresarias.

Dirigidas a informar a este colectivo sobre sus obligaciones en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. Que les ayuden a identificar posibles situaciones que pudieran darse en sus empresas. Y que les muestren buenas prácticas o recomendaciones para evitar la discriminación en los lugares de trabajo, y si existieran, para que se afrontaran de manera eficaz.

5. Campañas de sensibilización para personas vulnerables ante las discriminaciones.

Dirigidas a personas que sufren discriminaciones por cualquier motivo (bien por sexo, género, identidad sexual, origen racial o étnico, etc.) para que denuncien ante las autoridades judiciales o administrativas correspondientes estos casos. Según la Agencia Europea de Derechos Fundamentals FRA, solo se denuncian un 20% de los casos de discriminación. En Navarra, el Servicio para la Asistencia y orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica, no ha recibido ninguna denuncia, según datos de su Informe Anual 2013 y en 2014 .

6. Ofrecer cursos de formación para diversos actores sociales.

En los planes formativos se pueden incorporar módulos de educación intercultural, lucha contra la discriminación, legislación en materia de discriminación, etc.

7. Impulsar la creación de redes de tejido empresarial socialmente comprometidas en la lucha por la igualdad y en contra de la discriminación.

- Medidas antidiscriminatorias específicas dirigidas a la **igualdad de género**:

Las medidas incorporadas en este Plan de Empleo deberán desarrollarse de manera coordinada con las que finalmente establezca el Plan de Igualdad de Navarra.

Por otra parte, la perspectiva de género se ha integrado de manera transversal, a través de la definición de medidas en las que la población trabajadora femenina se establece como grupo de actuación prioritario. Ejemplo de este tipo de acciones son las contempladas en el apartado 4.2. Fomento del Empleo, y por su puesto, las descritas en el punto anterior.

Como medidas específicas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres tanto dentro como fuera de la Administración, se establecen las siguientes:

1. Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2016

Tras la finalización del Programa ya ejecutado en el año 2015 y que da continuidad al proceso de implantación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, que comenzó con el compromiso del Gobierno de Navarra en marzo de 2009.

2. Convocatorias de ayudas y planes estratégicos dirigidos a empresas y a trabajadoras autónomas de Navarra

Integración de la perspectiva de género en convocatorias de ayudas y planes estratégicos sectoriales que elabora el Gobierno de Navarra, así como desarrollo de proyectos específicos dirigidos al impulso de la conciliación, familiar y personal en las **empresas** navarras como pilar esencial y camino para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como incorporar en la realidad social y empresarial la perspectiva de género.

En cuanto a las mujeres trabajadoras **autónomas** de Navarra, en el Plan del Trabajo Autónomo de Navarra se establece una línea de actuación específica en materia de conciliación laboral, familiar y personal. Siendo otra prioridad la creación de las condiciones adecuadas para que la trabajadora autónoma pueda ejercer su derecho a reducir su jornada por cuidado de hijos/as o conciliar nada más tener un hijo/a, para lo que se establece:

(i) Una ayuda a fondo perdido para aquellas trabajadoras autónomas embarazadas que con carácter previo al disfrute de la baja maternal contraten a una persona, con el objetivo de darle la formación necesaria para cuando tenga que sustituirla con motivo de la baja maternal a través del contrato de interinidad.

(ii) Se subvencionarán las cotizaciones a la Seguridad Social de aquellas contrataciones que se realicen en los tres meses previos a la baja por maternidad y en los tres meses posteriores en el caso de trabajadoras autónomas, pudiéndose extender en el primer caso dicha ayuda en seis meses cuando concurra una situación de riesgo en el embarazo.

(iii) Se subvencionarán las cotizaciones sociales para aquellas madres que se reincorporen a la actividad por cuenta propia por cuidado de hijos menores de 8 años, así como para aquellos autónomos/as que certifiquen el cuidado de familiares dependientes.

3. Medidas de fomento de la contratación de trabajadoras

Dentro del apartado 5.2. de este Plan, dirigido a la presentación de medidas de fomento de la contratación, las mujeres son un grupo prioritario de actuación siguiendo el principio de transversalidad de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo. Es el caso del desarrollo de nichos de empleo, en los que se incidirá en la inserción prioritaria de trabajadoras.

Sin embargo, se plantean también medidas de carácter específico como el fomento de la contratación de mujeres en el marco del Empleo Social Protegido o subvencionado, en el que hasta la fecha el porcentaje de mujeres insertadas era llamativamente insuficiente. Se obligará por ello, en toda convocatoria de Empleo Social Protegido o empleo subvencionado, a alcanzar por lo menos el 50% de contratación a trabajadoras.

Otra de las medidas clave en este apartado es la elaboración de un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas:
Elaboración de un estudio sobre la discriminación en el ámbito laboral en Navarra.
Desarrollo de un Plan específico de lucha contra la Discriminación laboral en Navarra.
Impulso de la igualdad y la no discriminación en la administración pública, a través de campañas de sensibilización y formación.
Campaña de sensibilización y formación para empresarios y empresarias.
Campañas de sensibilización para personas vulnerables ante las discriminaciones.
Oferta de cursos de formación para diversos actores sociales.
Impulso de la creación de redes de tejido empresarial socialmente comprometidas en la lucha por la igualdad y en contra de la discriminación.
Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2016
Convocatorias de ayudas y planes estratégicos dirigidos a empresas para fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Desarrollo de las medidas incorporadas en el Plan de Empleo Autónomo, para potenciar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y facilitar la continuación de la actividad laboral de las mujeres autónomas en periodos de baja maternal o cuidado de hijos/as.

Priorización de la inserción de mujeres en las medidas de fomento que contemplan tanto bonificaciones económicas como el impulso de actividades consideradas nichos generadores de empleo (medidas de fomento contempladas en el apartado 5.2)

Obligación en toda convocatoria de Empleo Social Protegido o empleo subvencionado a alcanzar por lo menos el 50% de contratación a trabajadoras.

Promoción de la introducción en los convenios colectivos de cláusulas de fomento de la igualdad de género y la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Elaboración de un Plan de Conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Estudio sobre la brecha salarial en Navarra y los factores que inciden en ella, con el fin de identificar e impulsar medidas dirigidas a su reducción.

Impulso de medidas para incrementar la presencia las mujeres sectores y ocupaciones infrarepresentadas con mejores condiciones de trabajo.

Indicadores

Descripción	Indicador
Estudio sobre la discriminación en el ámbito laboral en Navarra	Si/No
Plan específico de lucha contra la discriminación laboral en Navarra	Si/No
Campañas de sensibilización y/o formación	Nº de actuaciones realizadas en la Administración Nº de actuaciones realizadas para la empresa privada Nº de actuaciones realizadas para actores sociales Nº de actuaciones realizadas para personas vulnerable a la discriminación
Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2016	Si/No
Convocatoria de ayudas a autónomos por sustitución en caso de baja maternal de la autónoma.	Sí / No
Convocatoria de ayuda para autónomos para cotizaciones durante 6 meses de nuevas contrataciones en caso de	Sí / No

baja maternal de la autónoma.	
Convocatoria de ayuda a autónomas que se reincorporen a la actividad por cuenta propia tras una excedencia por cuidado de hijos o dependientes.	Sí / No
Fomento de la contratación	Incremento del número de mujeres contratadas
Empleo Social Protegido o subvencionado	Incremento del número de mujeres insertadas
Negociación colectiva	Incremento de la introducción de cláusulas que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los convenios colectivos.
Brecha salarial	Reducción de la brecha salarial en Navarra

E. TRANSFORMAR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE NAVARRA

Son múltiples los aspectos que se pretenden transformar en el actual Servicio Público de Empleo de Navarra con el fin de mejorar la transparencia y legitimidad de sus actuaciones, de intensificar su eficacia, así como la eficiencia de su gestión y de adaptar su labor a los procesos de cambio que se están produciendo en éste y otros ámbitos de la Administración.

Por ello el apartado compendia una gran variedad de medidas dirigidas a la constitución de un Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare que se configure como referente en su área para la ciudadanía Navarra.

5.12. Transformación y modernización del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare

Contexto y justificación

El SNE-NL debe adaptarse a la realidad del mercado laboral. Las nuevas tecnologías han generado mayores oportunidades aplicables a la relación entre los servicios públicos de empleo y las personas usuarias. Es imprescindible conocer y explotar estas posibilidades para ofrecer un servicio más eficaz y útil a las personas desempleadas. Además, la intermediación laboral como método para casar ofertas de trabajo con personas desempleadas, ha experimentado importantes avances en el sector privado, que no se han implantado en los servicios de empleo.

La crisis económica ha provocado que los servicios de empleo se centren en la atención a las personas desempleadas, en cuanto a su inscripción, concesión de prestaciones y/o subsidios, formación, etc. Sin embargo, el aumento desmesurado del desempleo ha mermado la falta de atención personalizada e individualizada, así como un diagnóstico especializado sobre las capacidades y potencialidades de las personas desempleadas para mejorar su empleabilidad y lograr su inserción laboral. Las Agencias de Empleo se han centrado en atender, de forma rápida y eficaz, a todas las personas que acudían a las oficinas, sin disponer de recursos humanos y materiales para ofrecer una adecuada intervención específica sobre estas personas.

Por esta razón, es necesario redefinir el papel de las Agencias de Empleo en Navarra para convertirlas en referentes en el ámbito del empleo. Las personas desempleadas no deben dirigirse a las Agencias únicamente con el fin de realizar la inscripción en la demanda, sino con el objetivo de obtener toda la información, asesoramiento, acompañamiento, recursos y

medios para lograr su inserción laboral. Para ello, las Agencias deberán dotarse de todos los medios humanos, materiales y tecnológicos necesarios.

A su vez, el contexto tanto económico como político, han motivado la configuración de nuevos recursos y servicios en materia de empleo, que requieren ser ordenados estructural y territorialmente. En la actualidad, existen numerosos programas y actividades que inciden en las mismas áreas (orientación, formación, atención a colectivos excluidos, etc.) y sin embargo no están sometidos a las mismas condiciones o parámetros. A nivel estatal, en los últimos dos años se han aprobado normas trascendentales para la regulación de las políticas de empleo (Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social). Dado que la regulación normativa en materia de empleo es competencia estatal, resulta imprescindible adaptar los servicios públicos de empleo a estas disposiciones, y reordenar los servicios y/o programas para lograr su eficiencia y calidad.

Relación con los objetivos del Plan de Empleo

Las medidas que se establecen en los siguientes ejes de actuación van dirigidas a la transformación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, en aras de su modernización y adaptación a las nuevas infraestructuras y necesidades, apostando por la gestión pública de las políticas activas de empleo y potenciando la optimización de su gestión.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos de este programa operativo son:

- Reordenar las políticas activas de empleo para su adaptación a la regulación actual y a las nuevas necesidades
- Reorganizar las políticas activas de empleo considerando las diferentes necesidades territoriales
- Impulsar el cambio tecnológico y metodológico del SNE-NL
- Mejorar las infraestructuras y soportes informáticos del SNE-NL

- Potenciar la gestión pública de las políticas activas de empleo
- Intensificar la coordinación interdepartamental entre servicios sociales y empleo.
- Mejorar la optimización de las políticas activas de empleo
- Facilitar la accesibilidad a toda la ciudadanía Navarra a las mismas
- Garantizar la transparencia de la gestión del SNE-NL

Medidas

Este programa se estructura en seis ejes:

5.12. 1. Reordenación y territorialización de los servicios.

La ordenación de los servicios prestados por el SNE-NL resulta fundamental para mejorar la atención dispensada a las persona usuarias. En la actualidad, existe una pluralidad de entidades propias y/o colaboradoras que ejecutan políticas activas de empleo. En el sector público, las Agencias de Empleo, los Ayuntamientos, Mancomunidades, Consorcios, Empresas públicas (CEIN), Universidad Pública de Navarra, Centros de Formación Profesional, Centros de formación del SNE-NL, etc., prestan servicios en materia de empleo. A esto se añaden una pluralidad de entidades colaboradoras, entidades contratadas y entidades privadas que también ejecutan actuaciones en este ámbito. Esta pluralidad exige una reordenación de los servicios prestados para evitar la dispersión, las duplicidades y la pérdida de eficacia de los recursos públicos.

Estos servicios deberán ajustarse a las exigencias de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, así como a los requisitos y condiciones fijados por Navarra para su desempeño.

Uno de los objetivos fundamentales es coordinar y homogeneizar todos los servicios dando respuesta a la configuración territorial de Navarra, para que cualquier persona pueda acceder, desde cualquier localidad navarra, a aquellos servicios, en materia de empleo, que requiera por sus circunstancias personales y/o profesionales. Es necesario analizar los servicios en materia de empleo existentes a nivel territorial para configurar un mapa de programas y/o actuaciones en materia de empleo, desarrollados por entidades propias y/o colaboradoras.

Pero el fin último de introducir la perspectiva territorial en la configuración y reordenación de los servicios no es solo la mejora de la accesibilidad de todos y todas las ciudadanas Navarra y la eliminación de duplicidades. La territorialización de los servicios busca además dar respuesta a las diferentes necesidades de los y las usuarias, buscando soluciones locales que se adapten

en mayor medida a los recursos, las demandas, el tejido productivo..., con los que cuenta cada zona.

Inciendo en este aspecto, se plantea actuar fomentando el diseño y la implementación de Planes Locales de Empleo, como mecanismos de intervención territorial que definen estrategias de proximidad y que cuentan, para una aplicación más eficaz, con el compromiso de los agentes locales.

Medidas:
Desarrollo de una Ley de Empleo, antes de finalizar la legislatura, en la que se establezca el derecho de acceso a la Cartera de Servicios de Empleo de los ciudadanos y ciudadanas en Navarra.
Aprobación de la Cartera de Servicios de Empleo
Territorialización de los Servicios de Empleo
Redistribución de la organización de las Agencias de Empleo
Fomento de la elaboración de Planes de Empleo local y comarcales
Integración de las Agencias del SNE-NL en los foros de Gobernanza que impulsan el desarrollo económico de los diferentes territorios de Navarra.

5.12.2. Modernización e innovación del SNE-NL.

La transformación digital del Organismo resulta apremiante. En los últimos años el avance en tecnología y sistemas de información ha sido prácticamente nulo. Esto exige una inversión importante en herramientas y soportes informáticos que permitan simplificar la tramitación administrativa, evitar desplazamientos innecesarios a las Agencias de Empleo y/o Servicios Centrales, facilitar el acceso a toda la información y/o recursos disponibles, etc. En los últimos años, la evolución tecnológica ha motivado un profundo cambio en las relaciones sociales y/o profesionales. Las redes sociales y los soportes móviles han adquirido tal importancia que los servicios de empleo no pueden ser ajenos a estas nuevas potencialidades. Esto exige una modificación de las herramientas, pero también un cambio en las fórmulas de atención y relación del SNE-NL y las personas usuarias.

Para ello, habrá que impulsar la tramitación electrónica del mayor número de procesos, así como la digitalización del Organismo. Las personas desempleadas deben centrar sus esfuerzos en lograr un trabajo sin que para ello deban perder tiempo en trámites y/o procedimientos administrativos.

Para lograr la eficacia de las actuaciones y/o programas desarrollados resulta imprescindible medir cuantitativamente los resultados obtenidos, así como someter los programas a un

seguimiento continuado. Todas las políticas activas desarrolladas en Navarra deben estar sometidas a un sistema integral de indicadores que garantice la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados. Esta evaluación debe ser continuada y permitirá, en función de los resultados obtenidos, revisar las medidas desarrolladas en cada momento.

La evaluación incidirá en comprobar los resultados e impacto de las medidas en la inserción laboral, distinguiendo aquellas acciones que fomentan el desarrollo de las competencias personales de las que se vinculan directamente con la inserción.

Al mismo nivel, resulta imprescindible el seguimiento de las políticas activas de empleo. Este control se ejercerá tanto a nivel técnico como económico, comprobando la correcta realización de los programas y/o actuaciones desarrollados. Estas actuaciones de seguimiento repercutirán directamente en la calidad de los servicios ofrecidos.

Por último, enmarcado en la calidad de la gestión, otro pilar fundamental en la actuación de este Organismo será la transparencia en la gestión. Se deberá garantizar el acceso y la información a toda la ciudadanía respecto de todas las actuaciones desarrolladas en este ámbito. La transparencia contribuye a un buen hacer en la gestión pública, y a la proximidad a la sociedad, que resulta imprescindible en empleo.

Medidas:
Mejora de las infraestructuras y soportes informáticos del SNE-NL. Impulso de la transformación digital del Organismo.

5.12.3. Apuesta por un sistema público de empleo.

En el ámbito de empleo participan una pluralidad de agentes, tanto públicos como privados. Esta pluralidad aúna esfuerzos para garantizar el desarrollo de las políticas de empleo. Pero no deja de ser competencia de la Administración Pública velar por los intereses de la ciudadanía ofreciendo unos servicios de calidad, y es su responsabilidad el cumplimiento de estos servicios bajo los criterios de eficiencia y eficacia para un mejor control y calidad en sus prestaciones. Por ello, le corresponde al SNE-NL, a través de sus Órganos de gobierno, planificar, programar y ejecutar actividades y programas, así como garantizar su seguimiento y evaluación.

Resulta prioritario también para este Plan de Empleo el impulso de un sistema público de empleo, liderado por las Agencias de Empleo. Aunque la gestión de estas medidas pueda recaer en entidades públicas, privadas y/o concertadas, la planificación, programación y

derivación deberá realizarse por el SNE-NL, para así garantizar la responsabilidad pública de estas políticas públicas, evitando duplicidades y garantizando su eficacia y eficiencia. Y en este sentido además, se establecerán indicaciones para priorizar la colaboración con otras administraciones, Sociedades, Consorcios y otros tipos de entidades públicas, con el fin de fortalecer una red pública de empleo.

Medidas:
Implantación de un sistema de calidad.
Evaluación y seguimiento de programas de políticas activas de empleo
Potenciar la colaboración con las diferentes administraciones públicas, Sociedades, Consorcios, y otros tipos de entidades públicas.
Aumentar el presupuesto destinado a los programas participados por las Entidades públicas.

5.12.4. Intensificación de la coordinación interinstitucional.

La gestión coordinada del SNE-NL con otros Departamentos del Gobierno de Navarra resulta clave para proporcionar una respuesta más completa y adaptada a las necesidades de las personas usuarias.

En este sentido, mejorar la coordinación de las actuaciones del SNE-NL con las llevadas a cabo por Servicios Sociales, facilitará una atención integral a las personas usuarias de ambos servicios, combinando adecuadamente la utilización medidas de inserción social y/o de prestaciones sociales con la implementación de políticas activas de empleo o acciones de activación. Más aún cuando el colectivo atendido tanto por los servicios de empleo como por los servicios sociales es coincidente en un alto porcentaje, siendo necesario arbitrar sistemas de atención conjuntos y coordinados.

De hecho el propio Anteproyecto de Ley Foral de derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada recoge la opción de ejercicio del derecho a la inclusión social a través de los programas y servicios de incorporación laboral competencia del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, actuando siempre en coordinación con el sistema de servicios sociales de Navarra.

El paradigma último de coordinación entre los diferentes servios sería su integración en lo que se denomina “ventanilla única”, lo que facilitaría enormemente la accesibilidad de las personas usuarias con necesidades de carácter laboral y social, a una atención integral adaptada correctamente a éstas.

En esta dirección y mientras se trabaja para facilitar esta solución de carácter administrativo, a través de actuaciones como el Proyecto ERSISI “Refuerzo del derecho a la inclusión social a través de la integración de servicios”, se camina en esta línea con la puesta en marcha de experiencias de integración de los servicios sociales y de empleo en dos territorios de Navarra, concretamente en La Burunda y Tudela.

La coordinación con la Vicepresidencia de Desarrollo Económico es también vital para lograr un equilibrio entre la creación de empleo por parte de las empresas y la formación y el desarrollo de competencias personales y profesionales de las personas trabajadoras que ellas demandan. Uno de los principios que se mantiene vigente es que el empleo es una de las mejores herramientas para la inclusión social y para el mantenimiento de una buena calidad de vida. Es por ello, que los servicios del SNE-NL dirigidos a empresas deben complementar a los propios de Desarrollo Económico y alinear las medidas a los diversos planes estratégicos de dicha Vicepresidencia.

No podemos obviar los diferentes proyectos y servicios transversales en los que coincidimos con otros Departamentos, como Desarrollo Rural, Salud y Educación y cuya coordinación optimizará sustancialmente los recursos.

También en el marco del desarrollo en Navarra de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aprobada por el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, resulta fundamental la colaboración y coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal. Dicha Cartera Común homogeneiza los servicios ofrecidos a las personas usuarias en materia de orientación profesional, colocación y asesoramiento a empresas, formación y cualificación para el empleo y asesoramiento para trabajadores autónomos y emprendedores. Navarra desarrollará estos servicios, atendiendo a las particularidades de su territorio y las necesidades de las personas usuarias de los mismos. Todo ello, de forma coordinada con el Servicio Público de Empleo Estatal, y especialmente, con la Dirección Provincial de este Organismo en Navarra.

Medidas:
Experiencias de integración de los servicios de empleo y servicios sociales (Proyecto ERSISI). Reflexión, diagnóstico y diseño de un modelo de “ventanilla única” que integre los servicios sociales y de empleo.

5.12.5. Construcción del sistema de atención personalizada

Los últimos análisis sobre políticas de empleo constatan que el sistema actual de prestación de los servicios en materia de empleo es ineficaz porque la atención a las personas demandantes

de servicios está fragmentada, no solo en lo referente a no coordinación entre las diferentes políticas activas como por ejemplo entre orientación y formación para el empleo sino a también entre las diferentes entidades que prestan el mismo tipo de servicios de tal manera que las personas demandantes de servicios no tienen un conocimiento global de su trayectoria a través de los diferentes servicios, dándose duplicidades que conllevan a un desgaste y desmotivación en los procesos de reincorporación a la vida laboral.

Los diversos programas y proyectos que en los últimos años han surgido para dar respuesta a la situación generada durante la crisis, provocan que personas que ya habían realizado un itinerario profesional vuelvan a repetir o cambiar de nuevo su trayectoria profesional por un nuevo itinerario sin valorar el impacto de los anteriores.

La atención basada en las personas para dar la mejor respuesta a sus necesidades es la vía para avanzar en la mejora de la incorporación de las personas al mundo laboral, la optimización de los recursos públicos y la adaptación de las políticas de protección social a la ciudadanía.

Esta individualización comienza por la generación de un sistema de valoración de la empleabilidad de cada persona usuaria, común a todos aquellos servicios y entidades que vayan a llevar a cabo la atención. Para ello es necesario el compromiso de construcción por parte del propio SNE-NL de una herramienta de valoración de dicha empleabilidad.

Posteriormente se deberá establecer un sistema común de seguimiento basado en la persona y en los servicios que solicita/recibe por cualquiera de las entidades dedicadas a ello.

La información sobre las actuaciones llevadas a cabo en el proceso de seguimiento de cada individuo deberá poder ser transcrita a un porfolio personal en el que se refleje su itinerario.

Por último y de cara a reforzar la construcción de este sistema de atención individualizada se fomentará la introducción en los itinerarios de orientación, formación e inserción laboral, de servicios y prestaciones complementarias como ayudas para el transporte o servicios de conciliación, de cuidado de personas dependientes, etc., que den respuestas a las necesidades específicas de cada persona más allá de sus demandas formativas o laborales.

Medidas:
Diseño de herramientas para valorar la empleabilidad de las personas desempleadas.
Establecimiento de un sistema de seguimiento basado en la persona y los servicios que solicita y /o recibe.
Desarrollo del porfolio personal.
Fomento de los servicios y prestaciones complementarias en los itinerarios de orientación, formación e inserción laboral, dando respuesta a necesidades individualizadas.

5.12.6. Transparencia/accountability en la gestión de SNE-NL

Como un elemento más del cambio en la gestión pública, en los últimos años viene aplicándose el término “accountability”. Este concepto que en su primera acepción significa “rendición de cuentas”, implica además del control y el seguimiento sobre las políticas públicas, el sentido de la responsabilidad sobre sus actuaciones, así como la transparencia en su gestión y por ende, la participación interna y externa en su valoración.

Coincide plenamente con la búsqueda de SNE-NL de valorar los resultados e impacto social, ambiental y económico, y los puntos de vista de las partes interesadas y asociadas a las políticas activas de empleo como compromiso con la ciudadanía.

Por ello, desde SNE-NL se plantea la construcción de un sistema basado en este modelo, que permita transmitir el balance de su trabajo diario, así como la evaluación y el aprendizaje continuo sobre su actividad. El sistema definirá las herramientas (informes, indicadores, buenas prácticas...) y métodos (mecanismos de difusión, información, comunicación, control...) a través de los que la labor diaria de este Servicio podrá ser accesible de manera interna y públicamente, para su supervisión y para su enriquecimiento continuo por el feedback provocado a partir del conocimiento de su funcionamiento. Este sistema integrará, de manera coordinada con los demás instrumentos, la práctica de auditorías propia de la gestión de cualquier entidad pública.

Con todo ello, el objetivo es mejorar la eficacia de la gestión de los recursos públicos, garantizar su legitimidad social, la integración de los agentes que se ven afectados por las actuaciones planificadas, la capacidad de respuesta de la Administración, su adaptación ágil a la cambiante realidad con la que interactúa, la accesibilidad y transparencia sobre sus actuaciones y los resultados de las mismas...

Medidas:
Establecimiento de un sistema integral de información e indicadores.
Realización de un estudio para la implantación del sistema de transparencia y compromiso de la actividad del SNE-NL.
Diseño del sistema de transparencia y compromiso a aplicar en la gestión cotidiana del SNE-NL.
Implantación gradual de las fases convenientes a lo largo de la aplicación del Plan de Empleo.

Indicadores de ejecución

Descripción	Indicador de ejecución
Aprobación de la Cartera de Servicios	Sí/No
Territorialización de los servicios	Sí/No
Redistribución de la organización de las Agencias de Empleo	Sí/No
Mejora infraestructuras y soportes informáticos del SNE-NL	Sí/No
Implantación de un sistema de calidad	Sí/No
Evaluación y seguimiento de programas	Sí/No
Puesta en marcha experiencias de integración de servicios de empleo y servicios sociales	Sí/No
Diseño de herramienta para valorar la empleabilidad de las personas desempleadas	Sí/No
Establecimiento sistema de seguimiento personalizado	Sí/No
Desarrollo porfolio personal	Sí/No
Establecimiento de un sistema integral de información e indicadores	Sí/No
Realización estudio para la implantación del sistema de transparencia	Sí/No
Diseño e implantación del sistema de transparencia	Sí/No

6. Gobernanza, evaluación y seguimiento del Plan de Empleo

La Gobernanza de este Plan de Empleo debe concebirse como los diferentes intercambios y acuerdos entre los distintos agentes involucrados para generar oportunidades y solucionar los problemas de las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, en materia de empleo.

Esta Gobernanza se refleja en tres momentos de la elaboración del Plan:

1. Definición del Plan de Empleo de Navarra y construcción del documento

Este Plan de Empleo de Navarra parte de una resolución unánime del Parlamento de Navarra en el que se insta al Gobierno de Navarra a su elaboración junto a los agentes sociales y a la sociedad civil.

Los contenidos del Plan de Empleo de Navarra parten de un trabajo interno y conjunto de la Vicepresidencia de Derechos Sociales y de la Vicepresidencia de Desarrollo Económico con la coordinación de sus correspondientes foros.

2. Aprobación del Plan de Empleo de Navarra

Siguiendo el mandato del Parlamento para la aprobación de este Plan se contemplan diversas de diálogo y acuerdos con:

- Agentes sociales
- Grupos parlamentarios
- Gobierno de Navarra
- Ciudadanía: proceso de exposición pública y participación ciudadana

Es voluntad de este Gobierno procurar alcanzar el máximo consenso social y político ya que se trata de un Plan que persigue impulsar el principal objetivo marcado para esta legislatura: la creación de empleo de calidad.

3. Evaluación y seguimiento del Plan de Empleo de Navarra

La responsabilidad sobre la gestión de este Plan recae en las Vicepresidencia de Desarrollo Económico y Derechos Sociales, y el seguimiento y evaluación se realizarán en los diferentes órganos de participación y cogestión adscritos a ambos Departamentos.

Al menos una vez al año y siempre que lo requiera, se dará cuenta de la marcha y los resultados del Plan al Parlamento de Navarra.

Anexo 1. Esquema ejes de actuación y medidas del Plan de Empleo

A. AUMENTAR EN EL EMPLEO EN NAVARRA		
PROGRAMA OPERATIVO	EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS
Fomento del emprendimiento y del tejido empresarial	Emprendimiento y empleo autónomo	Implementación de las medidas incorporadas en los siguientes planes estratégicos: Plan Estratégico del Emprendimiento, Plan del Trabajo Autónomo de Navarra, Plan Integral de Economía Social.
Fomento del empleo	Programa incentivación de la contratación de colectivos específicos	Nueva convocatoria de impulso a la contratación en prácticas de jóvenes menores de 30 años, con una estimación de 550 contrataciones anuales. Nueva medida de asistencia a las empresas para la realización de contratos de Formación y Aprendizaje, para su fomento. Nueva actuación en materia de coordinación con los centros de Formación Profesional y Centros de Formación para el Empleo para proporcionar una experiencia laboral real mediante las prácticas no laborales. Nueva ayuda para la contratación de perceptores de RIS o Renta Garantizada por parte de empresas privadas, que posibilite la contratación de 1000 personas en esa situación. Optimización de la contratación de jóvenes menores de 30 años en Entidades Locales Refuerzo a la contratación de personas desempleadas, priorizando colectivos con mayores dificultades de inserción, por las entidades locales. Con una contratación estimada de 700 personas anuales, 200 de las cuales serán perceptoras de Renta Garantizada. Incremento de un 250% de los recursos del Empleo Social Protegido destinados a contratación por parte de las Entidades Locales y exigencia de que el 90% al menos de los contratos sean para perceptores de Renta Garantizada, con una estimación de 1.200 contratos anuales. Importante refuerzo de la contratación por entidades de iniciativa social de personas desempleadas en riesgo de exclusión social con Fondos provenientes del 0,7% en la declaración del impuesto del IRPF, duplicando la cuantía. Fomento de la contratación de personas con discapacidad en empresa ordinaria Nueva medida experimental para la contratación de personas en desempleo destinada a determinados trabajos auxiliares para la Administración Pública.

	Incentivos fiscales	Eliminación límite 25% sobre cuota líquida de la deducción por creación de empleo Reserva para la Creación de Empleo.
	Proyectos en nichos económicos con especial potencial de creación de empleo	Medidas para el fomento de la actividad en los siguientes nichos de empleo: <ul style="list-style-type: none"> • Economía circular y reciclaje • Gestión de recursos naturales • Atención a la dependencia y cuidados • Nueva vivienda y rehabilitación En conjunto se estima que el aumento de empleo alcanzará a unas 3.350 personas en las 3 primeras actividades y 1.800 personas al año en el sector de la vivienda.
	Reparto de trabajo	Estudio específico sobre el reparto del trabajo. Organización de un Congreso internacional sobre el reparto del trabajo. Estudio del sistema de suscripción de acuerdos voluntarios con la Seguridad Social para la sustitución o el relevo de trabajadores y trabajadoras. Revisión de la regulación actual de reparto del empleo en la Administración Pública para su impulso.
	Contratación Pública	Incorporación de cláusulas de creación de empleo y requisitos de calidad del empleo en la contratación pública. Incorporación de cláusulas sociales para priorizar la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y especiales dificultades de inserción socio-laboral. Incorporación de cláusulas de compromiso de mantenimiento del empleo en la contratación pública.

B. MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

PROGRAMA OPERATIVO	EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS
Cultura empresarial	Modelo de empresa y cultura empresarial	<p>Desarrollo de la metodología InnovaRSE en su vertiente social. Colaboración con la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN). Organización de jornadas y seminarios. Convocatoria de ayudas como apoyo a la contratación de consultores que trabajen en la nueva cultura empresarial. Deducción fiscal adicional en la cuota a aquellas empresas que pacten con sus trabajadores y trabajadoras una elevación de los salarios en un porcentaje superior al determinado por Convenio. Apoyo de iniciativas, en el marco del diálogo social, dirigidas a al desarrollo de una nueva cultura de relaciones laborales. Negociación para incrementar la actuación inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2017, en materia de empleo y relaciones laborales.</p>
Seguridad	Salud laboral	<p>Medidas en proceso de priorización incorporadas en el plan de acción en desarrollo de 2016 a 2018 - III Plan de Salud Laboral de Navarra 2015-2020.</p>
Regulación	Empleo No Declarado	<p>Medidas educativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción en los planes educativos de materias relacionadas con la administración presupuestaria y tributaria. • Mejora de la percepción por el público del esfuerzo tributario. • Mejora en la producción y difusión de las estadísticas tributarias <p>Medidas institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comisión de Lucha contra el Fraude. • Formalización de convenios de colaboración entre Hacienda y las Corporaciones Locales, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos. • Negociación y formalización de un convenio con la Administración General del Estado que permita dotar de más recursos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la economía sumergida.

Estabilidad	Estabilidad en el empleo	<p>Nueva subvención para el pago de las cuotas de la Seguridad Social por el mantenimiento de plantillas.</p> <p>Eliminación límite 25% de la cuota para la deducción por creación de empleo (medida contemplada en apartado de Fomento del Empleo).</p> <p>Nueva medida de impulso dentro de las empresas y de la negociación colectiva de acuerdos para la estabilidad de las plantillas y/o sistema de reubicación de trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas.</p> <p>Negociación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el refuerzo de la labor de Inspección haciendo hincapié en la prioridad del control fraude en la contratación temporal y el encadenamiento de contratos eventuales.</p> <p>Introducción de cláusulas de mantenimiento del empleo en las contrataciones públicas.</p> <p>El Gobierno instará a la eliminación de las limitaciones existentes en la contratación de personal por parte de la Administración Pública.</p>
-------------	--------------------------	---

C. MEJORAR DE LA EMPLEABILIDAD

PROGRAMA OPERATIVO	EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS
Desarrollo de competencias profesionales	Desarrollo de competencias a través de la formación profesional para el empleo para personas ocupadas y desempleadas.	<p>Programación de cursos de Competencias Clave a lo largo del territorio para facilitar el acceso a una formación cualificante a 1500 personas.</p> <p>Incremento de un 50% con respecto a 2015 de las acciones de formación y de las personas participantes en acciones de formación dirigidas a personas desempleadas y personas ocupadas.</p> <p>Aumento (20%) de la programación de la oferta formativa a través de centros propios (Iturrondo, Cenifer, Departamento de Educación), vinculada a especialidades previstas en los sectores de la Estrategia de Especialización Inteligente en Navarra 2020 (S3).</p> <p>Proyecto piloto de continuidad de la Formación Profesional a través de Certificados de Profesionalidad, mediante la intervención en aulas de diversificación curricular y personas derivadas de los servicios de orientación educativa.</p>
	Desarrollo de competencias para la gestión y evolución de las empresas y de la economía social	<p>Incremento de la cuantía destinada a la formación en empresas con compromiso de contratación, como apoyo a su transformación y/o crecimiento, o a aquellas de nueva implantación en Navarra. Agilización de su gestión.</p> <p>Reformulación de la formación específica para personal directivo en el marco de la reorganización de la cartera de servicios del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare Planes para la realización de acciones formativas por Pymes, teniendo en cuenta los sectores de desarrollo en la Comunidad.</p>
	Desarrollo de competencias a través de programas de formación para colectivos con especiales dificultades	<p>Cuadruplicar el número de personas de participantes en el conjunto de Programas de Formación y Empleo, diversificando los programas de formación en alternancia (Escuelas Taller) y los programas específicos (Programas Integrados de Formación y Empleo).</p> <p>Programas de segunda oportunidad.</p> <p>Programa de Garantía Juvenil.</p> <p>Formación Parados Larga Duración.</p> <p>Programas cofinanciados con la Dirección General de Justicia para el colectivo de presos.</p>
	Acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia o formación no formal o informal	<p>Desarrollar el Decreto Foral 66/2014, de 27 de agosto, por el que se establecen las normas para la implantación en la Comunidad Foral del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de otras vías no formales de formación.</p> <p>Establecer un fichero de profesionales habilitados como orientadores, asesores y</p>

		<p>evaluadores del procedimiento.</p> <p>Consolidar una red estable de centros de información y orientación para la acreditación.</p> <p>Desarrollar un sistema de información y atención en la modalidad no presencial para la atención a las personas usuarias.</p>
Formación profesional para el empleo integrada	Diseño del Primer Plan Estratégico de la FP Integrada	Desarrollo del Primer Plan Estratégico de la Formación Profesional Integrada.
Orientación y Activación	Desarrollo de un plan integrado de activación laboral	Creación de un Sistema único de orientación profesional para Navarra, con el objetivo de pasar a una atención individualizada de hasta 15.000 personas usuarias en 2019. Implantación de un modelo de atención y acompañamiento individualizado para las personas demandantes de servicios de políticas activas de empleo
	Fomento de la intermediación laboral	<p>Información y asesoramiento en materia de contratación y fomento del empleo</p> <p>Prospección empresarial por las Agencias de Empleo</p> <p>Colaboración con las Agencias de Colocación</p> <p>Refuerzo de la intermediación a través del Servicio Público de Empleo-mejora de protocolos</p>

D. FAVORECER LA INSERCIÓN Y GARANTIZAR LA IGUALDAD

PROGRAMA OPERATIVO	EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS
Garantía igualdad de oportunidades- Empleo inclusivo	Promoción del empleo de personas con discapacidad	Presupuestar adecuadamente los Centros Especiales de Empleo Proyecto piloto de análisis y propuesta de mejora interna de los procesos de trabajo y equipos de profesionales en los CEE'S Medidas de fomento a la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinaria (incorporadas en el apartado de fomento del empleo) Estudio de medidas de fomento de la inversión en los CEE's.
	Promoción del empleo de personas en situación o en riesgo de exclusión.	Nueva regulación e impulso de los Centros de Inserción Sociolaboral para su conversión en Empresas de Inserción. Estudio de medidas de fomento de la inversión en los CIS. Incremento de un 250% de de los recursos destinados al Empleo Social Protegido, lo que supondrá la creación de 1200 puestos al año. Introducción de mejoras en la gestión del Empleo Social Protegido como la exigencia de un 90% de contratos dirigidos a perceptores de RIS y priorización de los mejores proyectos de inserción socio-laboral en el mercado ordinario, además de primar a aquellos municipios con más desempleo para mitigar la brecha territorial. (Medida incorpora el apartado de Fomento al Empleo) Optimización del recurso denominado "Equipos de inserción socio laboral" Coordinación de la contratación por entidades locales y sin ánimo de lucro con el Programa de Empleo Social Protegido Impulso de Programas comunitarios desarrollados por entidades sociales a favor de personas desempleadas en situación o en riesgo de exclusión Realización de convenios de colaboración con entidades beneficiarias de programas externos a la Administración Foral, para la coordinación de recursos de ambas programaciones
	Incremento de la contratación de colectivos con dificultades de inserción a través de la Economía Social.	Proyectos de inserción sociolaboral en empresas de economía social Proyectos de emprendimiento en sectores informales
	Introducción de cláusulas sociales en la contratación pública	Introducción de cláusulas sociales en la contratación pública

	Impulso al empleo juvenil	Definición dentro de las políticas activas de empleo y de la cartera de servicios de SNE-NL de actuaciones específicas para personas jóvenes que comprenderán acciones de orientación, formación, emprendimiento y fomento de la contratación. Programa de Garantía Juvenil-Programa de economía social para el empleo juvenil Fomento del emprendimiento entre la población joven Promoción del programa Eures, para facilitar la movilidad de la población joven en Europa Medidas de fomento de la contratación de personas jóvenes (incorporadas en el apartado que contempla las actuaciones de fomento del empleo)
	Actuaciones dirigidas a personas desempleadas de larga duración	Programa de atención conjunto desde el ámbito de políticas sociales y de empleo para la mejora de la atención a personas desempleadas de larga duración Intensificación de esta medida a personas desempleadas mayores de 50 años hasta la atención del 100%
	Actuaciones dirigidas a personas perceptoras RIS	Nuevas ayudas para la contratación de perceptores de Renta Garantizada por empresas. Refuerzo de las ayudas para la contratación de jóvenes perceptores de RIS por empresas y Entidades Locales. Refuerzo y reserva de una parte de las ayudadas a Entidades Locales para la contratación de parados, destinadas necesariamente a perceptores de RIS. Incremento del Empleo Social Protegido y destino de al menos un 90% a contratación de perceptores de RIS. Ayudas a entidades sociales para la contratación de perceptores de RIS. Ayudas para la contratación de perceptores de RIS por parte de Centros de Inserción Social. Programas de orientación personalizada, formación e intermediación e inserción laboral para perceptores de RIS, tanto por parte del SNE, como por los EISOLES y las entidades sociales. Mejora de la coordinación y proyecto de “ventanilla única entre servicios sociales y empleo” Nuevos incentivos al empleo previstos en la nueva Ley Foral de Renta Garantizada, dentro de la filosofía “making work pay”, dirigida a incentivar la inserción laboral de las personas perceptoras de Renta Garantizada. Seguimiento y evaluación de la eficacia de las medidas en la población perceptora de RIS
Igualdad de género y medidas antidiscriminación	Igualdad de género y medidas antidiscriminación	Elaboración de un estudio sobre la discriminación en el ámbito laboral en Navarra. Desarrollo de un Plan específico de lucha contra la Discriminación laboral en Navarra. Impulso de la igualdad y la no discriminación en la administración pública, a través de campañas de sensibilización y formación. Campaña de sensibilización y formación para empresarios y empresarias. Campañas de sensibilización para personas vulnerables ante las discriminaciones.

	<p>Oferta de cursos de formación para diversos actores sociales.</p> <p>Impulso de la creación de redes de tejido empresarial socialmente comprometidas en la lucha por la igualdad y en contra de la discriminación.</p> <p>Programa de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el año 2016</p> <p>Convocatorias de ayudas y planes estratégicos dirigidos a empresas para fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Desarrollo de las medidas incorporadas en el Plan de Empleo Autónomo, para potenciar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y facilitar la continuación de la actividad laboral de las mujeres autónomas en periodos de baja maternal o cuidado de hijos/as.</p> <p>Priorización de la inserción de mujeres en las medidas de fomento que contemplan tanto bonificaciones económicas como el impulso de actividades consideradas nichos generadores de empleo (medidas de fomento contempladas en el apartado 5.2)</p> <p>Obligación en toda convocatoria de Empleo Social Protegido o empleo subvencionado a alcanzar por lo menos el 50% de contratación a trabajadoras.</p> <p>Promoción de la introducción en los convenios colectivos de cláusulas de fomento de la igualdad de género y la conciliación de vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Elaboración de un Plan de Conciliación de vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Estudio sobre la brecha salarial en Navarra y los factores que inciden en ella, con el fin de identificar e impulsar medidas dirigidas a su reducción.</p> <p>Impulso de medidas para incrementar la presencia las mujeres sectores y ocupaciones infrarepresentadas con mejores condiciones de trabajo.</p>
--	--

E. TRANSFORMACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO-NAFAR LANSARE

EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS
Reordenación y Territorialización de los servicios	Desarrollo de una Ley de Empleo, antes de finalizar la legislatura, en la que se establezca el derecho de acceso a la Cartera de Servicios de Empleo de los ciudadanos y ciudadanas en Navarra. Aprobación de la Cartera de Servicios de Empleo Territorialización de los Servicios de Empleo Redistribución de la organización de las Agencias de Empleo Fomento de la elaboración de Planes de Empleo local y comarcales Integración de las Agencias del SNE-NL en los foros de Gobernanza que impulsan el desarrollo económico de los diferentes territorios de Navarra.
Modernización e innovación del SNE-NL	Mejora de las infraestructuras y soportes informáticos del SNE-NL Impulso de la transformación digital
Apuesta por un sistema público de empleo	Implantación de un sistema de calidad Evaluación y seguimiento de programas Potenciar la colaboración con las diferentes administraciones públicas, Sociedades, Consorcios, y otros tipos de entidades públicas. Aumentar el presupuesto destinado a los programas participados por las Entidades públicas
Intensificación de la coordinación entre Departamentos de Gobierno de Navarra	Experiencias de integración de los servicios de empleo y servicios sociales (Proyecto ERSISI) Reflexión, diagnóstico y diseño de un modelo de “ventanilla única” que integre los servicios sociales y de empleo Puesta en marcha de la ventanilla única
Construcción del sistema de atención personalizada	Diseño de herramientas para medir la empleabilidad de las personas desempleadas Establecimiento de un sistema de seguimiento basado en la persona y los servicios que solicita/recibe Desarrollo del porfolio personal Fomento de los servicios y prestaciones complementarias en los itinerarios de orientación, formación e inserción laboral, dando respuesta a necesidades individualizadas.
Transparencia/accountability	Establecimiento de un sistema integral de información e indicadores Realización de un estudio para la implantación del sistema de transparencia y compromiso de la actividad del SNE-NL. Diseño del sistema de transparencia y compromiso a aplicar en la gestión cotidiana del SNE-NL. Implantación gradual de las fases convenientes a lo largo de la aplicación del Plan de Empleo

