
REVISIÓN DEL ACUERDO INTERSECTORIAL DE NAVARRA SOBRE RELACIONES LABORALES



A handwritten signature in blue ink, positioned below the CEN logo.

A handwritten signature in blue ink, positioned below the UGT Navarra logo.

A handwritten signature in blue ink, positioned below the CC OO logo.

Pamplona, 18 de octubre de 2018

Revisión del acuerdo intersectorial 2013

1 Preámbulo

El diálogo social ha sido, desde la Transición hasta la democracia, uno de los elementos que ha contribuido a configurar de manera decisiva la regulación del sistema laboral y social. Por tanto, forma parte esencial de la historia de las relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación del estado social y democrático de derecho.

Durante todos estos años de evolución democrática y progreso del bienestar, el diálogo social y el derecho fundamental a la negociación colectiva han sido los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sistemas productivos de las empresas. La negociación colectiva se ha demostrado como el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y, por tanto, ha constituido el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y por lo tanto mejorar la cohesión social.

Por todo ello, los agentes económicos y sociales más representativos de Navarra iniciaron hace ya más de dos décadas el modelo de diálogo y concertación social. Dicho modelo ha cosechado numerosos éxitos y logros (Tribunal Laboral de Navarra, Servicio Navarro de Empleo, acuerdo sobre negociación colectiva o acuerdo de desarrollo sostenible) para el desarrollo económico de Navarra, convirtiéndose en un valor fundamental para la economía y el empleo y por lo tanto para la mejora de la cohesión social de la Comunidad. Fruto de este modelo es destacable que los salarios medios en Navarra son superiores a los salarios medios de la media española.

En el año 2013 las tres organizaciones firmantes del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 1995, alcanzaron un acuerdo para la revisión y puesta al día de sus contenidos, con el objeto de seguir contribuyendo a mejorar la estabilidad de las empresas de Navarra y las condiciones de las personas trabajadoras, en unos momentos especialmente difíciles en el que todo el tejido empresarial y laboral se encontraba profundamente afectado por la larga y persistente crisis económica sufrida y que aún no se ha abandonado del todo.

Fruto de dicho acuerdo fue la Ley del Consejo del Dialogo Social, la firma y reactivación de muchos acuerdos sectoriales que llevaban vencidos y sin ser renovados durante varios años, con el fin de evitar el impacto de la reforma laboral de 2012. En dicha revisión también se incidió expresamente en las políticas de prevención de riesgos laborales para el fomento del empleo de calidad mediante los equipos y delegados de la Comunidad Foral, con la consiguiente disminución de la siniestralidad laboral. Figuras pioneras en el país que



realizaron una gran labor divulgativa y de concienciación y que desgraciadamente han desaparecido.

Dada la evolución de los últimos años en la siniestralidad laboral, se debe volver a retomar este aspecto como una de las claves del presente documento ya que el empleo de baja calidad y las altas tasas de temporalidad son causas de dicho aumento de la siniestralidad laboral en las empresas. Asimismo, y enmarcado en la estrategia del desarrollo sostenible definida por la Unión Europea, las partes firmantes del presente acuerdan la apuesta por la economía circular, potenciando el modelo productivo basado en la sostenibilidad de los tres pilares fundamentales: económico, social y medioambiental.

La economía se va recuperando del impacto de la crisis y la tasa de desempleo ha ido descendiendo de forma continua durante los últimos años, aunque aún dista de alcanzar los niveles anteriores a la crisis. No obstante, la principal preocupación en estos momentos es la calidad del empleo, entendiendo un empleo de calidad como un empleo estable, correctamente retribuido, en unas condiciones seguras y saludables, con la formación adecuada y desarrollado en un entorno de confianza, transparencia e igualdad. Una preocupación común para las partes firmantes de este acuerdo, y por ello, expresan su firme compromiso para abordar medidas que faciliten la generación de empleo de calidad y la reconstrucción del poder adquisitivo, especialmente en los niveles salariales más bajos.

La firma del IV acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC) con vigencia para los años 2018, 2019 y 2020 entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión general de Trabajadores (UGT) ofrece una buena base sobre la que asentar la presente revisión, tanto en estructura como en contenido.

En cualquier caso, para poder abordar todos estos retos, la empresa, auténtica generadora del empleo, debe mejorar su competitividad y para ello debe garantizar los empleos existentes a la par que crear nuevos a través del crecimiento. Este es el verdadero camino para la mejora de las empresas y por lo tanto para que puedan incrementar sus inversiones para poder aumentar plantillas y generar empleo de calidad a través de la innovación, el conocimiento y el talento.

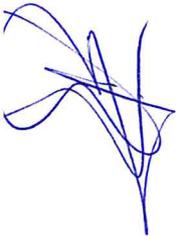
2 Razones para una revisión

Han pasado más de cinco años desde la revisión anterior, hoy la economía se encuentra bastante mejor que entonces, el desempleo poco a poco se va reduciendo, el país y la Comunidad Foral de Navarra en concreto están creciendo más del doble de la media de la Unión Europea, la demanda interna se ha robustecido y las exportaciones continúan siendo un importante pilar de la economía. Y sin embargo aún se mantienen unas cifras de paro muy por encima de la media europea, y el empleo que se crea es de corta duración (eventuales o a tiempo parcial no deseado – en 2017 el 94% de los contratos firmados en

3

Navarra fueron temporales -), y muchos de ellos con bajo nivel de remuneración. La dualidad del mercado laboral es un problema endémico de España, que hasta este momento no se ha conseguido solucionar y que afecta a muchas personas, fundamentalmente jóvenes, que causa desilusión, desconfianza y ganas de abandonar el país huyendo de la precariedad laboral y buscando en otros lugares la estabilidad en el trabajo y unas mejores posibilidades de desarrollo profesional, así como también mayores oportunidades de organizar la vida personal.

Si se observa la evolución del empleo en las últimas décadas del país, se aprecia que, en las épocas de crisis económicas, España es el campeón europeo en la generación de desempleo, y por el contrario en los periodos de crecimiento económico, es el país que genera más empleo que cualquier otro, eso sí, de baja calidad. Asimismo, se comprueba que la productividad es anticíclica, es decir crece en los periodos de reducción del PIB, y decrece en las etapas de crecimiento, contrariamente a lo que ocurre en países como Alemania o Estados Unidos entre otros.



Todo ello pone en evidencia que, a más precariedad laboral, la productividad baja, de manera que en las épocas en que las empresas ven reducida la demanda de sus productos, no tienen otro medio a su alcance para mantenerse vivas, que reducir sus costes. En muchas ocasiones por la vía de reducir salarios o incluso reduciendo plantillas, de manera que al ser este un fenómeno generalizado, causan esas increíbles cifras de paro que ahora se observan. Por el contrario, debido a esa endémica falta de productividad, en los momentos en que el ciclo se invierte, se necesita de nuevo inmediatamente contratar más personal, pero siempre con dudas y desconfianza de la firmeza y duración del cambio y pensando que de nuevo se volverán a vivir caídas de la demanda, y por ello la contratación se realiza prioritariamente a través de contratos temporales o parciales. Estos elevados índices de temporalidad repercuten también en la competitividad de las empresas. Por el contrario, la contratación estable limita las posibilidades de sufrir condiciones de trabajo precarias y aumenta la competitividad.



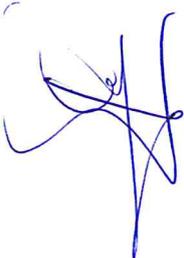
La baja productividad está relacionada con varios factores entre los que se incluyen las condiciones laborales anteriormente comentadas, pero, sobre todo, con el reducido tamaño de las empresas, las cuales debido a su pequeña dimensión tienen muchas dificultades para invertir, innovar, formar al personal y exportar, de manera que es importante trabajar desde todos los ámbitos públicos y privados, para animar y favorecer el aumento de tamaño del tejido empresarial. Hay que trabajar evolucionando hacia una nueva cultura en la empresa, que entre otras cosas, propicie un nuevo modelo de relaciones laborales, buscando marcos de encuentro y colaboración que permitan la generación de mayor riqueza para todos sus grupos de interés, así como incrementos de la productividad que aseguren el crecimiento y la sostenibilidad a través de la mejora continua. Estos dos aspectos serán claves para el desarrollo económico y social de Navarra: el tamaño y la mejora de la competitividad a través de las personas.

La temporalidad y la jornada parcial involuntaria no favorecen la competitividad en las empresas, pues desincentivan al capital humano, pieza clave para añadir valor a los bienes y servicios producidos. A su vez el abuso de la temporalidad genera una economía menos productiva y poco competitiva, que se centra en actividades intensivas en mano de obra poco cualificada y de bajo contenido tecnológico. Este tipo de contratación se

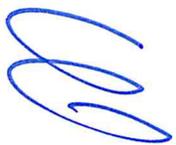


aleja de un modelo productivo basado en sectores intensivos de capital, fuertes inversiones en tecnología y una mano de obra cualificada y estable.

Por todo lo anterior, las tres entidades firmantes consideran que ahora es el momento para trabajar en este proceso transformador para que, a través del esfuerzo y colaboración, se gane en solidez en las compañías, se creen nuevos puestos de trabajo, y se mejore la calidad en el empleo a través de dotar a las empresas de mayores recursos para hacer frente a las futuras crisis económicas que sin duda se han de volver a presentar. En este marco, las tres organizaciones firmantes tienen la firme convicción de unir sus fuerzas a través del diálogo social y la negociación colectiva con el fin de buscar acuerdos que a través de la colaboración y el esfuerzo común contribuyan a mejorar la calidad en el empleo y la competitividad de las empresas y por lo tanto la situación de las personas mejorando su calidad de vida y contribuyendo a la mejora de la economía.



Conscientes los firmantes de que la revisión del acuerdo del 2013 ya establecía la posibilidad de que, a petición de las partes, se pudiera acometer una revisión de sus contenidos para adaptarlo a los nuevos retos y necesidades de futuro y, reconociendo que el diálogo social ha sido un elemento fundamental para generar y mantener una situación comparativamente mejor que la del resto del país y con base de autonomía en cada una de las partes, desde la defensa de los legítimos intereses de aquellos quienes representan, las tres entidades entienden que es necesario hacer un nuevo esfuerzo colectivo en la búsqueda de acuerdos que permitan hacer frente a retos actuales como los desempleados de larga duración, la temporalidad en el empleo, la siniestralidad laboral, la bajada de cobertura en la Negociación Colectiva o la mejora de la competitividad, brecha salarial y recuperación económica de los salarios.



Este es el objetivo principal de esta nueva revisión del acuerdo ínter sectorial firmado en el año 2013, se trata en definitiva de actualizar y desarrollar con más detalle y profundidad lo que en él se plantea, en beneficio de la solidez del crecimiento económico, para hacer frente a los retos del futuro, mejorando el empleo y las condiciones del mismo y asegurando el desarrollo y la generación de riqueza en nuestra comunidad.

Por otro lado, la apertura de las diferentes mesas de Diálogo Social tripartito, (agentes económicos y sociales y gobierno central) puede provocar avances en las políticas de concertación y salida solvente de la crisis económica en España en un escenario de mejora de la economía. Por esto, es voluntad de los firmantes de este Acuerdo intersectorial de Navarra trasladar al mismo cualquier acuerdo en las mesas anteriormente citadas que vaya más allá y mejore los elementos que en este texto reflejamos.

3 Negociación Colectiva

La negociación colectiva a nivel sectorial es la herramienta que ordena y regula las relaciones laborales, constituyendo la máxima expresión del diálogo y del principio de autonomía de las partes, partiendo de la buena fe y del reconocimiento mutuo en plano de igualdad con el fin de fomentar el consenso frente al conflicto.



5

La concertación social y la negociación colectiva constituyen los mecanismos más idóneos para alcanzar un sistema de relaciones laborales eficaz, flexible, equilibrado y permeable a las adaptaciones necesarias en los sectores y empresas, que garantice la buena marcha de la producción y un reparto justo de la riqueza.

Las organizaciones firmantes, confirman su apuesta por el modelo de negociación colectiva. Por ello, se comprometen, desde la lealtad, al impulso y renovación de los convenios sectoriales existentes en Navarra donde se recomendará la inclusión de materias tan importantes como la innovación, la formación, la flexibilidad, conciliación, la prevención de riesgos laborales y la igualdad sin olvidar conceptos como la temporalidad, la mejora salarial, los contratos a tiempo parcial no deseados y la mejora de la productividad. Se debe reforzar la negociación colectiva mediante la extensión a todos los sectores de los modelos y herramientas ya implantadas con éxito en convenios sectoriales más avanzados para poder hacer frente a los retos que las empresas tienen que abordar hoy y de un modo especialmente intenso en el futuro inmediato. Todo ello bajo el marco actual de ámbito sectorial autonómico, ámbito sectorial estatal hasta llegar al ámbito de la empresa.

Por todo lo anteriormente mencionado, se define como un objetivo común que las empresas y las personas trabajadoras de Navarra estén bajo la cobertura de un convenio colectivo sectorial de aplicación. En los supuestos de no cobertura, se analizarán los mecanismos adecuados para poder resolver la situación mediante la creación de nuevas unidades de negociación. Para ello se analizará la extensión de convenios colectivos preexistentes, la inclusión en ámbitos funcionales de convenios colectivos vigentes o la creación de nuevos convenios. Para la creación de las nuevas unidades de negociación dirigida a la extensión y creación de nuevos convenios, operará la representatividad otorgada por la normativa vigente a las organizaciones patronales y sindicales más representativas.

La negociación colectiva sectorial, debe articular y vertebrar el mapa de la negociación, estructurar y distribuir materias y fijar las reglas para resolver conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito territorial. Se debe favorecer la extensión de la cobertura de la negociación colectiva. La ordenación y articulación de las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional, insta a mejorar la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitar la concurrencia conflictiva. Se debe seguir trabajando en mejorar la tasa de cobertura de los convenios sectoriales, actualizando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial, o que la tengan muy debilitada y desfasada, respetando el ordenamiento de la estructura de la negociación colectiva de los convenios estatales, y la atribución de competencias, negociando convenios y acuerdos sectoriales en la Comunidad foral de Navarra.

3.1.- Proceso negociador

Las partes instan que se realice una correcta redacción de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad...) y que en los procesos negociadores se establezcan procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociación, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de

reunión, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos y utilizar la figura del presidente de la Mesa del Convenio para dinamizar y facilitar el proceso negociador.

Para la consecución del mencionado objetivo común, se recomienda la prioridad aplicativa del convenio sectorial sobre el de empresa. En este sentido y profundizando en el ámbito salarial, las partes firmantes instan que las tablas salariales establecidas en los convenios sectoriales se configuren como suelo salarial en los respectivos sectores. también se insta a establecer que en las diferentes negociaciones de los convenios sectoriales se establezca un salario mínimo de 14.000 euros brutos anuales desde de la firma del presente documento.

Si bien los Sectores regulados por Convenios Colectivos Sectoriales negociados durante la crisis con carácter general no han perdido poder adquisitivo durante ese periodo, se puede afirmar con datos estadísticos que los salarios medios en Navarra sí han experimentado una pérdida de poder adquisitivo.

Debido a esta circunstancia, se insta a que en la negociación sectorial de los incrementos salariales se haga un especial esfuerzo en los salarios más bajos, promoviendo que estos tengan un incremento mayor que el resto de los salarios.

En materia de incrementos salariales, la revisión del presente acuerdo se remite al acuerdo bipartito del IV AENC estableciendo una parte fija anual de entorno a un 2% más una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes. De igual manera, se insta a la Administración Pública a que tenga en cuenta estos criterios en lo que se refiere a la aplicación de los procesos de contratación.

3.2.- Expedientes de regulación de empleo, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenios colectivos

En relación con los procedimientos a que se refiere el presente epígrafe, las partes firmantes del presente acuerdo recomiendan que en la negociación de los Convenios Colectivos se establezcan regulaciones tendentes a garantizar los siguientes aspectos:

- Habida cuenta que los distintos procedimientos responden a situaciones y necesidades diferentes, deberá aplicarse a cada caso el procedimiento específicamente previsto para la situación de que se trate.
- Prioridad de las medidas de flexibilidad interna sobre las medidas de flexibilidad externa. Conforme a este criterio, siempre que se cumpla lo señalado en el punto anterior y resulte posible en función de la situación de la empresa, deberán aplicarse prioritariamente las medidas de flexibilidad interna sobre las de flexibilidad externa, con especial atención al mantenimiento del empleo.



- Que las medidas a adoptar cuando proceda, en función de la situación de la empresa, deberán ser equilibradas, razonables, proporcionales y adecuadas a la situación real, teniendo como objetivo último la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- Reforzar la transparencia, concretando y ampliando los niveles de información a la Representación de los Trabajadores, y a las Comisiones Paritarias de los Convenios Sectoriales, recomendándose el establecimiento, en lo que a las Comisiones Paritarias se refiere, de obligaciones específicas de comunicación de apertura y finalización de procedimientos y periodos de consultas, así como de acuerdos y/o decisiones finales.

Adicionalmente a lo anterior, las partes firmantes ponen en valor la buena fe negocial, imprescindible en las situaciones de crisis origen de los procedimientos a que se refiere el presente epígrafe, y la conveniencia de que las medidas que deban adoptarse en cada supuesto concreto lo sean de forma acordada. A tales efectos se insta a que en las regulaciones que de este tipo de procedimientos se recojan en los Convenios Colectivos, se haga especial hincapié en la conveniencia de que las partes lleguen a un acuerdo, y se recomienda que se establezcan trámites específicos, para los supuestos de desacuerdo, de mediación ante las Comisiones Paritarias de los Convenios Sectoriales y de mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra.

3.3.- Principio de mantenimiento del acuerdo

Las partes coinciden en valorar las ventajas de regular las relaciones laborales mediante convenios colectivos entendidos como el resultado, vinculante y concertado, de un proceso de negociación colectiva ejercida desde el principio de autonomía de las partes. Más aún en el actual contexto, en el que algunos sindicatos parecen inmersos en una estrategia de desprestigio de la concertación. Así, las partes expresan su preocupación sobre el principio de mantenimiento del convenio y los plazos que puedan derivarse.

Las partes ratifican el contenido del IV AENC en todo lo relativo la ultraactividad que se desglosan en:

- Impulsar la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.
- Las partes firmantes compartimos la necesidad de que durante los periodos de negociación de los convenios colectivos, estos conserven su vigencia, y se proponen las siguientes medidas:
 - La renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las mismas, primándose para ello la buena fe negocial.
 - Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.

8

- o Los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.
- o Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.
- o Las organizaciones firmantes deben promover cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos, así como el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas, a fin de garantizar su ultraactividad.

3.4.- Fomento y desarrollo de comisiones paritarias como herramienta de gestión de los convenios

Las comisiones paritarias deben reforzarse desde el fomento de la creación de las mismas por parte de los agentes involucrados. Deben ser la herramienta principal en la gestión de los convenios, resolviendo todas aquellas cuestiones relacionadas con la interpretación y aplicación de los mismos durante su vigencia. Para ello deben aumentar su papel en el seguimiento periódico de la negociación colectiva de su ámbito de aplicación. Será necesaria la regulación del funcionamiento de las Comisiones Paritarias, estableciendo su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, plazos y mecanismos para resolver las posibles discrepancias.

Las partes firmantes acuerdan promover que se generalice en los convenios sectoriales en Navarra que, en aquellas empresas afectadas por un convenio colectivo sectorial, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación".

3.5.- Proyecto de empresa

Al concebir la empresa como un espacio donde todos los grupos de interés deben colaborar para hacerla mejor y más competitiva, se deben incluir en el proceso negociador una serie de aspectos que van a resultar claves en la defensa de los intereses de cada grupo y la hagan crecer y ser más productiva e innovadora, de manera que todas las partes implicadas salgan ganando.



Habrá que desarrollar un clima de encuentro y colaboración en el ámbito de la empresa, y reconociendo las atribuciones y competencias que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la Representación Legal de los Trabajadores, su papel será protagonista. En este marco, es fundamental que la información relativa al proyecto estratégico de la compañía, sea conocido por la plantilla, de manera que periódicamente, se dé información sobre los datos más significativos y sobre la marcha de las magnitudes fundamentales del negocio, así como de los retos y desafíos a los que habrá que hacer frente, los cuales deben ser compartidos por el equipo directivo con el resto de la plantilla, a través de los órganos y mesas más adecuados, de forma que todos los trabajadores estén informados y colaboren en el proceso de mejora continua. De esta manera se refuerza y mejora el derecho de Información, Consulta y Participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las empresas más allá de la regulación actual.



Se trata pues de lograr que todas las oportunidades de mejora que pudiera haber en la compañía surjan, y sean analizadas para que toda su plantilla esté informada y trabaje en la misma dirección, logrando que sus empresas sean más competitivas, para crecer y crear más puestos de trabajo de calidad y en definitiva convertirse en compañías más seguras y con más futuro. De este modo se hace equipo, y se multiplican las probabilidades de éxito. La competencia cada día será mayor y para sobrevivir será necesario utilizar toda la capacidad, conocimiento y trabajo de la totalidad del capital humano. La empresa debe convertirse en un espacio conjunto donde todas las personas integrantes de la plantilla compartan y sumen para alcanzar los objetivos marcados por la estrategia previamente definida y compartida.

Con este modelo de empresa, los trabajadores se convierten en colaboradores, conocen los retos del negocio, se les da la oportunidad de apoyarlo aportando sugerencias, ideas innovadoras o mejoras en el proceso de producción.

3.6.- Productividad

La mejora continua de la productividad debe constituir un aspecto fundamental a incluir en la negociación colectiva, su constante progresión es la base para asegurar la competitividad y por tanto la vida de la empresa. La inversión y las personas son factores clave para dicha mejora y facilitarán una mayor seguridad y calidad en el empleo.

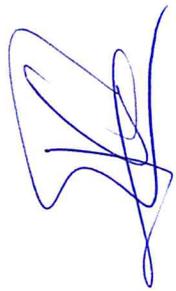
La mejora de los procesos, la reducción de costes, la innovación y la creatividad constituyen herramientas fundamentales que permiten crecer creando más puestos de trabajo de calidad en las etapas de expansión y, aguantar en mejores condiciones durante las etapas de recesión, evitando las periódicas reducciones de plantilla ya conocidas. La empresa debe aumentar su capacidad de resistencia en las etapas duras gracias a que lo hace mejor y a menor coste que sus competidores.

Navarra es una comunidad industrial, que compite internacionalmente en muchos sectores, con productos producidos en países de economías emergentes, con unos niveles salariales sensiblemente más bajos, todo ello debe contrarrestarse con una mayor productividad, calidad y servicio acompañado de medidas que mejoren la seguridad laboral y apostando por un empleo de calidad.



La mejora de la productividad es cuantificable, de manera que hay que medirla para poder establecer objetivos en los planes de mejora, su crecimiento debe ser prioritario, en el competitivo futuro que viene, para así hacer a la empresa más resistente y consecuentemente los puestos de trabajo más seguros.

Por todo ello se considera la productividad, una magnitud, que debe formar parte de la negociación colectiva, ya que su crecimiento interesa a todos, como garantía de futuro y por ello debe trabajarse desde todos los ángulos y ámbitos de actuación de la empresa asumiendo la responsabilidad de la mejora continua.



En este sentido, el descenso en el absentismo laboral no justificado es otro de los factores que puede ayudar en la mejora de la productividad y por lo tanto en el aumento de la competitividad de la empresa. El compromiso de todas las partes con el proyecto conjunto debe plasmarse en una reducción de los índices de absentismo laboral no justificado en las empresas.

3.7.- Flexibilidad



La flexibilidad, en el marco de las relaciones laborales tiene dos aspectos claramente diferenciados.

En primero lugar, la flexibilidad entendida como herramienta organizativa que permite a las empresas adaptarse a las exigencias y necesidades del cliente, adecuando su estructura productiva y organizativa a las necesidades existentes en cada momento.

En segundo lugar, la flexibilidad entendida como instrumento que permita a los trabajadores conciliar adecuadamente su vida laboral y familiar con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

En cuando a la primera de las acepciones, la orientación cada vez mayor de las empresas hacia las exigencias de los mercados y las necesidades de sus clientes, es una de las características que va a exigir una extraordinaria capacidad de respuesta a circunstancias que en muchos casos son difíciles de prever.

Asimismo, la presencia de las empresas en mercados cada vez más lejanos, con franjas horarias muy diversas obliga también, a estar en condiciones de poder establecer la comunicación con ellos, en espacios temporales cada vez más amplios.

También la mejora de la flexibilidad se pone de manifiesto en la capacidad de organizar del mejor modo posible, las fluctuaciones de las carteras de pedidos de un modo organizado, de manera que tanto cuando hay mucho trabajo, como cuando hay poco las empresas dispongan de mecanismos previstos y acordados para organizarse y evitar lo más posible, situaciones de conflicto o reducciones de plantilla.

Desde este punto de vista se considera necesaria, para asegurar la competitividad de las empresas, la negociación de mecanismos que permitan a las empresas adaptarse a las necesidades del mercado y a las cada vez mayores exigencias de los clientes, configurando dichas medidas como alternativas a otras más traumáticas, y por otro,

mecanismos de compensación, preferentemente en disfrute, para permitir a los trabajadores afectados por estos mecanismos un nivel adecuado de conciliación de la vida laboral y familiar.

La combinación de flexibilidad y seguridad garantiza a las empresas una respuesta mejor y más rápida a las demandas del mercado, a la vez que asegura a los trabajadores su puesto de trabajo, teniendo en cuenta también las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de todos los componentes de la empresa. La combinación de todos estos factores, solo se puede conseguir mediante la negociación y el acuerdo, introduciendo en la negociación colectiva medidas avanzadas de flexibilidad y conciliación, como: flexibilidad horaria, calendarios laborales pactados, días de libre disposición, horarios de entrada y salida flexibles, garantías de servicio al cliente, tele trabajo, bolsas de horas, distribuciones irregulares de jornada y cuantas otras concilien los intereses de la empresa y de sus trabajadores.

La aplicación de un modelo más flexible de organización de empresa requiere un tratamiento integral, ya que el concepto de flexibilidad va más allá de la gestión del tiempo de trabajo e incluye otros elementos como la contratación y el empleo, la movilidad y la polivalencia. Por su complejidad, la negociación de la flexibilidad debe de regirse por los principios de equilibrio, garantía y eficacia.

Las organizaciones firmantes instan a introducir en los convenios sectoriales, cláusulas que recomienden a las empresas a agotar las medidas de flexibilidad interna antes de usar la flexibilidad externa.

Las partes firmantes coinciden en subrayar que una condición previa para el desarrollo de un marco laboral de flexibilidad y seguridad es la existencia de una tradición de diálogo social fluido, que facilite la definición de objetivos compartidos. Navarra es una buena muestra de ello tal y como los agentes firmantes del presente documento han demostrado con la firma de varios acuerdos relevantes desde hace más de 20 años, siendo el diálogo social una condición fundamental para la implantación de unas condiciones compatibles con dicho modelo. En Navarra contamos con una larga tradición de concertación social, construida sobre la voluntad del diálogo de los interlocutores sociales y la defensa de los intereses comunes.

En cuanto a la segunda acepción, la compatibilidad de la vida laboral y familiar está obligando cada vez más, a armonizar las jornadas de trabajo siempre que la organización del mismo lo permita, de manera que se vaya avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo al reparto de los roles familiares y avanzando en la igualdad de oportunidades al compatibilizar los espacios públicos y privados de cada persona.

En este sentido, las organizaciones firmantes apuestan por el desarrollo de políticas y estrategias empresariales que favorezcan el despliegue de medidas de conciliación laboral y familiar tanto de forma directa, como en compensación por las medidas de flexibilidad necesarias para la adecuada organización de la empresa y la adaptación a sus necesidades de mercado y productivas. Para ello se promoverá la adopción de medidas que faciliten la distribución flexible de la jornada que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, horarios de entrada y salida flexibles, días de libre disposición

dentro de los calendarios laborales o la excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de hijos menores de edad y parientes de primer grado dependientes.

Entre estas cláusulas, se encuentran las dirigidas al denominado "teletrabajo", que las partes firmantes del presente acuerdo entienden que es necesario promover de manera acordada. Para ello, se incidirá en el cambio cultural de la empresa y de sus equipos, identificando áreas, dependencias y puestos de trabajo en los que sea posible la implantación de este tipo de medidas, definiendo la realización de los trabajos bajo el prisma de los objetivos y las tareas a realizar, con independencia de la ubicación para la realización de las mismas e incluso de la dedicación temporal regular en el tiempo, y todo ello estableciendo los mecanismos que permitan un adecuado control de la actividad y de la prevención de riesgos laborales. En este sentido, la definición y el acuerdo conjunto de objetivos y plazos para alcanzarlos se antoja fundamental para el buen desarrollo de este tipo de medidas.

4. Formación

La velocidad de cambio de la sociedad actual, las transformaciones tecnológicas continuas y la necesidad de dar respuesta a las exigencias de los mercados, obligan a estar durante toda la vida activa en un continuo proceso de formación, ya que la recibida en las etapas educativas ha quedado obsoleta. Gracias dicha velocidad del cambio, surgirán nuevas oportunidades para las empresas, pero también supondrá un enorme reto para la empleabilidad de las personas y su desarrollo profesional.

La formación en el trabajo por tanto constituye un aspecto fundamental no solo para ir incorporando, las nuevas herramientas que permitan seguir desarrollando el trabajo habitual de cada uno, sino también alcanzar mejoras en la capacitación profesional, que incrementen las expectativas profesionales. Es necesario un enfoque global, basado en la idea de adquirir, aplicar, desarrollar y renovar capacidades a lo largo de la vida.

Asimismo, la mejora de los conocimientos de las plantillas deberá repercutir en una mejora de la capacidad de las empresas, para ser más productivas e innovadoras y en consecuencia competitivas.

Por todo ello, la formación es un aspecto clave no solo para el desarrollo de las empresas sino para su propia supervivencia. Aquellos equipos que no adopten con agilidad la implantación de las nuevas tecnologías y la innovación en las organizaciones y en los procesos quedarán rápidamente obsoletos y estarán abocados a su desaparición. Por el contrario, aquellos equipos que se formen y busquen mantenerse actualizados en los ámbitos de actuación de su entorno laboral, mejoraran su empleabilidad, aportarán mayor valor a la empresa y por lo tanto mejoraran la competitividad de la misma permitiendo desarrollar y generar empleos de calidad fortaleciendo el crecimiento de la compañía.

En este contexto, las partes firmantes recomiendan que las empresas, como mínimo, agoten su crédito de formación. Dicha formación deberá contar con la participación de la



representación legal de los trabajadores y recoger sus aportaciones en todos aquellos aspectos que estén directamente relacionados con el desarrollo de la actividad ordinaria de la compañía, realizando especial hincapié en aquellas áreas que incidan en la mejora continua. Asimismo, se insta que los planes de formación incorporen acciones orientadas a la mejora de las personas en el desempeño de sus funciones y en la evolución de la carrera profesional.

En el entorno anteriormente mencionado, el conocimiento será uno de los pilares básicos de las empresas y la competitividad girará alrededor de él. Por todo ello, se insta que las empresas desarrollen políticas de formación que favorezcan la acreditación profesional de sus equipos de trabajo.

Las partes firmantes manifiestan su apuesta firme por el sistema de formación profesional dual, donde la empresa debe desempeñar un papel protagonista poniendo en valor la figura del tutor de empresa estableciendo claramente la relación contractual con el alumno y delimitando las responsabilidades.

5. Igualdad.

La igualdad entre hombres y mujeres además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y económica. La igualdad influye para que las empresas sean más competitivas y productivas

En materia de igualdad, se ha avanzado mucho durante los últimos años, pero aún no es suficiente. La brecha salarial entre hombre y mujeres no se ha solucionado y sigue siendo un problema social que las partes firmantes se comprometen a abordar entendiendo la negociación colectiva como un espacio esencial de las relaciones laborales respecto a la igualdad de género. Por todo ello se deben incorporar en los convenios medidas para erradicar las situaciones de discriminación y desigualdad que estén basadas en criterios de género y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello se recomendará que todas las empresas con más de 50 trabajadores realicen, acuerden y registren con la RLT un Plan de igualdad.

No obstante, no debe olvidarse que la realidad difiere mucho de unas empresas a otras, y que no en todos los casos se cuenta con la misma capacidad por parte de la representación sindical para hacer reales y efectivos estos derechos a través de la negociación colectiva.

Resulta esencial que los convenios colectivos establezcan los criterios y compromisos que luego debe incorporar y desarrollar el plan de igualdad, dado que la propia dinámica de la negociación no hace posible que en el mismo proceso se lleve a cabo la negociación del convenio colectivo y del plan de igualdad.

Por todo ello, se insta a que los convenios colectivos incluyan medidas y definan criterios que faciliten la negociación de planes de igualdad y protocolos de acoso sexual, así como



también el acoso por razón de sexo en las empresas afectadas por dichos convenios. Dichas medidas deben incorporar los siguientes aspectos:

- Establecer en los convenios medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Incluir en el convenio expresamente la especial protección legal frente al despido y otros actos discriminatorios durante los periodos de inseminación, embarazo, baja maternal, baja paternal, lactancia y en situaciones sobrevenidas por violencia de género.
- Incluir medidas de formación y reciclaje para quienes se reincorporen a la empresa tras largos periodos dedicados a la atención de responsabilidades familiares, dentro de la jornada laboral.
- Incluir en el Convenio la obligación empresarial de pagar las mismas retribuciones fijas y variables para mujeres y hombres en igualdad de trabajo y responsabilidad.
- Instar a la elaboración de procedimientos o protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, tipificar expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionar del convenio como infracción muy grave, recordando que son causa de despido procedente.
- Establecer herramientas y mecanismos para que las comisiones paritarias de los convenios puedan vigilar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Dicha comisión se encargará de vigilar y hacer el seguimiento de las medidas de promoción de la igualdad establecidas en los convenios, y de los acuerdos sobre los planes de igualdad.

Por otra parte, las entidades firmantes acuerdan trabajar en favorecer la contratación de colectivos de difícil empleabilidad tales como las personas con discapacidad, las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos.

6. Posición en la sociedad y entorno económico de las Asociaciones Empresariales y Sindicales

6.1 Puesta en valor del papel de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales y empresariales constituyen uno de los pilares esenciales del Estado social y democrático de Derecho, tal y como establece el artículo 7 de la Constitución Española. En el caso de los sindicatos, su finalidad esencial es la defensa de los intereses económicos y derechos sociales y laborales de los trabajadores, de forma que el desarrollo económico no margine los principios de igualdad y justicia. Por su parte, las



organizaciones empresariales tienen encomendada la legítima defensa del sistema de libre iniciativa privada en el marco de la economía de mercado, promoviendo el desarrollo empresarial en beneficio del interés general.

La concertación social ha sido una herramienta política aceptada y utilizada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal y autonómico. Se evidencia que la concertación y el diálogo social forman parte de uno de los elementos estructuradores del modelo vigente de relaciones entre Administración y sociedad instaurado en nuestra Comunidad foral y asentado en los principios constitucionales.

El sistema de relaciones laborales en nuestro país se caracteriza, haciendo un esfuerzo de síntesis, en lo siguiente: el lugar de las decisiones políticas, en lo referente a la actividad económica y al trabajo, no reside sólo en el ámbito institucional, y concretamente en los poderes Legislativo y Ejecutivo, sino que también se articula en el plano social, mediante la necesaria participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La concertación social tripartita y bipartita debe de estar presente en todas las decisiones de relevancia social o económica. El diálogo social debe de ser una práctica constante, asentada en los principios constitucionales, al margen del signo político de los gobiernos y de las coyunturas económicas.

6.2 Aportación social.

En los últimos 40 años en nuestro país y durante más de tres décadas en Navarra, se ha producido una evolución positiva de la concertación social. Navarra constituye un ejemplo de implantación de este sistema de relaciones laborales, porque ha llegado a institucionalizar este modelo a través de la Ley Foral del Consejo Navarro del Diálogo Social, órgano reglado en el que participan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y que se inserta en el entramado institucional de Navarra como mecanismo de participación y construcción de políticas consensuadas a favor de la mejora global de la sociedad.

En Navarra, este modelo ha fluido de manera muy positiva con gobiernos de diferente corte político y podemos afirmar que, en nuestra historia reciente, la concertación social ha arrojado un notable resultado. Por esta razón, entre otras, para salvaguardar la institucionalización de la concertación social, las organizaciones firmantes coincidimos en que es el momento de dar un paso más en una legislación foral que ya fue acertada, y que de nuevo encuentra la oportunidad de avanzar para dar respuesta a las necesidades de un entorno cada vez más cambiante y complejo. Proponemos, por tanto, que la Ley Foral del Consejo Navarro del Diálogo Social profundice y desarrolle contenidos concretos sobre el papel de los agentes sociales en el desarrollo económico de nuestra Comunidad.



6.3 Fomento del asociacionismo y del sindicalismo.

La negociación y el acuerdo constituyen un método de adopción de las decisiones políticas en el que las organizaciones sindicales y empresariales tienen atribuido un estatus público y los gobiernos no solo deben facilitar, sino que también deben garantizar el cumplimiento del papel que les otorga la Constitución.

En nuestro país en general y en Navarra en particular, las relaciones entre la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales están conceptualizadas en la Constitución como una forma de transacción, en la que se llama a organizaciones empresariales y sindicatos más representativos a intervenir en defensa de unos intereses que le son propios, y este mutuo intercambio limita la autonomía de cada una de las partes. En dicha transacción, las organizaciones que intervienen en el pacto social tienen reconocido jurídica y políticamente un estatus especial de representatividad, ya que no solamente actúan en nombre de sus afiliados, sino como mediadores de toda la clase trabajadora, sector o profesión.

De otro lado, la concertación social intenta garantizar las bases de una economía con participación de todos sus protagonistas, con unos ciertos niveles de estabilidad, rebajando la conflictividad social, todo lo cual requiere el compromiso mutuo de las partes plasmado en acuerdos equilibrados para los diferentes intereses representados.

Por otra parte, dicho modelo no puede quedar al margen de las nuevas realidades que debe afrontar el tejido empresarial de nuestra sociedad: la automatización, la mecanización, la digitalización y la industria 4.0. Estos retos requieren de manera urgente el desarrollo de un nuevo marco normativo de relaciones laborales adaptado a una sociedad globalizada y a los nuevos paradigmas del empleo que, más que modelos de estudio para un futuro próximo, son ya una realidad en el presente.

Los poderes públicos deben mantener las mesas de concertación social para obtener una legitimación social en relación con las decisiones que los gobiernos tienen que adoptar en unas materias tan sensibles, por razones subjetivas y número de personas afectadas, como objetivas, por su incidencia en el progreso social, desarrollo económico y en la calidad de vida de los ciudadanos, como son las que versan sobre las relaciones laborales, el mercado de trabajo y la protección social.

7. Calidad en el empleo

La economía se va recuperando del impacto de la crisis de los últimos años y la tasa de desempleo ha ido descendiendo de forma continua, aunque aún dista de alcanzar los niveles deseables anteriores a la crisis. En este marco social, ya no solo preocupa el empleo sino la calidad del mismo. Dicha preocupación es común de las organizaciones firmantes y por ello existe un compromiso de abordar medidas que faciliten la generación de empleo de calidad. Las partes firmantes se comprometen a un uso adecuado y correcto de las modalidades de contratación, fomentando el impulso del uso correcto de la causalidad

de los contratos temporales e impulsando el principio de "a trabajo estable, empleo estable y de calidad". Como ya se ha comentado anteriormente, la formación es clave en este aspecto y sin una buena preparación de las personas será más difícil acceder a empleos de calidad.

Las organizaciones firmantes son conscientes de la necesidad de intensificar las acciones encaminadas hacia el fomento de la contratación indefinida, dado el efecto negativo de la temporalidad en relación con la productividad y su impacto en la siniestralidad. Para aumentar la productividad se requiere aumentar la implicación y el compromiso de los trabajadores en el proyecto empresarial, y esto no es posible con una vinculación limitada temporalmente. La creación de un empleo estable y de calidad favorece el desarrollo económico, incrementa la competitividad de las empresas a través de la mejora de los recursos humanos, optimizando las inversiones y mejora el nivel de la vida de la población trabajadora. La estabilidad en el empleo de calidad resulta clave para la recuperación económica, salarial y por lo tanto del bienestar social.

Respecto a la contratación a tiempo parcial voluntaria, debe respetarse el actual marco legal incidiendo en los pactos de horas complementarias en aquellos puestos de trabajo que así lo requieran y siempre bajo el marco de la necesaria flexibilidad que las empresas demandan. Para ello se recomienda establecer los mecanismos de control por parte de las empresas del horario de trabajo mediante sistemas de registro de entrada y salida de todos los trabajadores.

Finalmente, otro aspecto a desarrollar entre las partes es el de la subcontratación, estableciendo mecanismos razonables que faciliten la misma bajo circunstancias que así lo exijan con la necesaria información a la Representación Legal de los Trabajadores de las causas que lo justifican.

8. Seguridad y salud laboral.

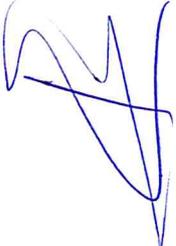
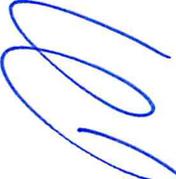
La siniestralidad ha aumentado en los últimos años en Navarra y una de las causas, como ya se ha apuntado en el presente documento, es la temporalidad y la excesiva rotación del empleo. Por este motivo, las organizaciones firmantes recomiendan una apuesta decidida por la calidad en el empleo como medida de mejorar los índices de siniestralidad.

Ninguna sociedad moderna que se precie puede permitir que las cifras de accidentalidad y mortalidad laboral se incrementen, al contrario, debemos trabajar y desarrollar las acciones necesarias para combatir hasta su máxima erradicación posible los accidentes laborales y la puesta en marcha de medidas para evitar las enfermedades de origen laboral.

Las organizaciones firmantes coinciden en que un empleo de calidad exige, como primer paso, una buena política de seguridad y salud en el trabajo y que mejorar la salud laboral

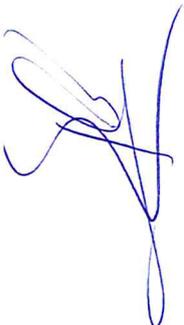
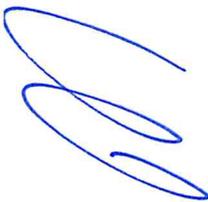


es un objetivo que incumbe a empresarios y trabajadores. Por todo ello, y mediante la negociación colectiva, se insta a incorporar las siguientes medidas:

- 
- 
- Impulsar la _Comisión Mixta de salud laboral definida en el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995 para relanzar la figura del delegado territorial de Prevención de Riesgos Laborales que tan buenos resultados ofreció a la Comunidad Foral de Navarra en años anteriores. Esta figura tendrá las competencias y facultades que marca la ley de prevención a los delegados de prevención. Las partes acuerdan impulsar esta figura entre las organizaciones más representativas de la Comunidad.
 - Trasladar a las empresas la necesidad de protocolizar programas de intervención contra el estrés laboral y todos los aspectos relacionados con los conflictos y riesgos psicosociales.
 - Establecimiento de un código ético o de conducta, en el que se identifiquen como negativos o reprobables los comportamientos que impliquen una situación de amenaza o humillación. Asimismo, incorporar un régimen disciplinario con definiciones, graduación de conductas y sanciones.
 - Establecimiento de reconocimientos médicos anuales en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo. Asimismo, se recomienda establecer estrategias de detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud específica.
 - Recomendación de mantener reuniones periódicas sobre prevención de riesgos laborales en empresas de menos de 50 trabajadores entre el delegado o delegada y la dirección de la empresa.
 - En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, se recomienda incrementar del número mínimo de reuniones del Comité de Seguridad y Salud celebrándose una al mes en lugar de una cada tres meses, tal y como fija la LPRL.
 - Se recomienda introducir mejoras para los trabajadores mayores de 55 años, siempre y cuando sea posible como por ejemplo la preferencia a la hora de no realizar turnos de noche o la reubicación en puestos de trabajo más livianos.
 - Se insta a incluir cláusulas en las que se exponga la necesidad y la frecuencia en la obligación de realizar y revisar la evaluación de riesgos de las distintas disciplinas preventivas.
 - Dentro de los ámbitos de información y formación, se insta a incluir planes de acogida y planes de sensibilización en materia de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo duración, contenidos, modalidades de impartición.
 - Trabajar en el derecho a la desconexión digital. La conectividad no debe ser en ningún caso sinónimo de "disponibilidad permanente obligatoria" hacia las



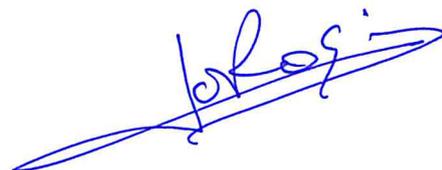
necesidades de la empresa. Esta disponibilidad permanente puede conllevar riesgos psicosociales, o incrementar los niveles de estrés. A la espera de una intervención legislativa en el desarrollo de un efectivo derecho a la desconexión, los convenios colectivos pueden desempeñar un papel fundamental, especialmente con la previsión de una formación específica de gestión del tiempo de trabajo para los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor bajo estos nuevos riesgos.

- 
- Se insta a contemplar en los convenios la necesidad de implantar en las empresas protocolos de intervención y prevención de adicciones consensuado con la RLT.
 - Impulsar en las empresas la realización de evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta el género, especialmente en las situaciones relacionadas con la reproducción.
 - Dotar a los delegados de prevención de las herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad.
 - Fomentar la coordinación entre los responsables de prevención y los técnicos de medioambiente de las empresas en aquellas cuestiones que confluyan aspectos preventivos y medioambientales.
 - Impulsar la formación continua a trabajadores y delegados en materia preventiva.
- 

9. Medio Ambiente

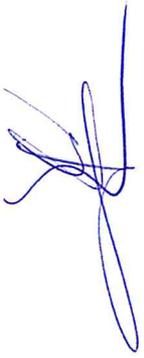
A través de la negociación colectiva, las organizaciones firmantes instan a proponer objetivos y medidas concretas para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes. Para ello se insta a instaurar la elaboración de planes de evaluación de los riesgos ambientales en los centros de trabajo, así como impulsar a través de la negociación colectiva planes de transportes colectivos para las empresas, centros de trabajo, o polígonos industriales.

Por otro lado, se recomienda facilitar la formación y competencias en materia de medio ambiente al personal de la empresa y a sus representantes sindicales, contemplando la posibilidad de la creación de una Comisión de medio ambiente para promover las acciones conjuntas y la máxima participación.



10. Tribunal Laboral.

El Tribunal Laboral de Navarra lleva más de 22 años realizando una gran labor como Órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Son miles los trabajadores y las empresas (más de 56.000 procedimientos) que a lo largo de estos años han resuelto sus conflictos laborales de manera pacífica, sean individuales o colectivos, en dicho organismo consiguiendo resultados positivos en un corto espacio de tiempo y aliviando de manera muy importante la carga de trabajo de los juzgados de lo social.



Las partes firmantes de la presente revisión, a la vista de la evolución del Tribunal Laboral de Navarra en los últimos años y en especial del funcionamiento durante los años de la crisis, ratifican y mantienen su apuesta por el organismo como mecanismo de resolución de conflictos nacido desde la concertación y fruto del entendimiento y acuerdo entre las partes.

Los resultados tanto en volumen de conflictos gestionados, como de cuantías económicas, como en porcentaje de éxitos en las mediaciones, muestran una evolución creciente ratificando el éxito del modelo, tanto en su génesis desde el diálogo social como en su seguimiento y gestión diaria, así como en su gobernanza desde el Patronato, máxima expresión de concertación entre las partes.



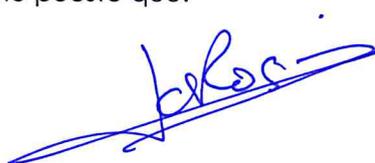
La apuesta por este modelo de concertación en las relaciones laborales lleva a desarrollar, completando su trabajo, nuevas actividades de que enriquezcan aún más su labor social:

- Residencia en el Tribunal Laboral de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos sectoriales.
- Utilización de las mediaciones obligatorias y arbitrajes voluntarios en los casos de bloqueos de la negociación de los convenios
- Potenciación de las derivaciones judiciales de los conflictos colectivos, en base al protocolo de actuación de 21 de septiembre de 2015, suscrito por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra y el Tribunal Laboral de Navarra.
- Mediaciones obligatorias en los casos de inaplicación de los convenios colectivos, si las Comisiones Paritarias de los mismos no alcanzan un acuerdo.

11. Empleo no declarado y economía sumergida.

Las organizaciones firmantes ratifican lo declarado en la revisión del año 2013, manteniendo el compromiso irrenunciable y permanente en el tiempo de actuación de lucha contra la economía sumergida y el empleo no declarado.

La economía sumergida y el empleo no declarado es un problema de graves consecuencias que resulta especialmente injusto e insolidario puesto que:



- Drena importantes recursos a la Hacienda Foral de Navarra y a la caja única de la Seguridad Social.
- Deja a numerosos trabajadores al margen del marco de los derechos y garantías que presenta el ordenamiento jurídico y laboral español.
- Genera una grave injusticia al favorecer la competencia desleal respecto a las empresas que desarrollan su actividad normalmente y se ven penalizadas por su respeto al marco legal y su contribución, vía impuestos y cotizaciones, al bienestar común.
- Erosiona la confianza que las empresas, trabajadores y ciudadanos en general han de tener en la sostenibilidad del sistema de cargas compartidas, solidaridad y justicia redistributiva que está en la base de la estructura de servicios públicos y el sistema de protección social que nos caracteriza como un estado social y democrático de derecho.

12. Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de Navarra.

Las partes firmantes, siguiendo el modelo desarrollado en el IV AENC muestran su firme convicción de proponer al Gobierno de Navarra una serie de aspectos ya acordados en el ámbito bipartito para que puedan desarrollarse en el ámbito tripartito con participación de la Administración pública. A continuación, se detallan dichos acuerdos.

12.1.- Reactivación del Consejo del Diálogo Social

En Navarra se ha demostrado a lo largo de las últimas décadas la importancia de la concertación y el diálogo social para la mejora de la economía y el progreso social. El diálogo entre la representación empresarial y la representación sindical siempre ha cosechado grandes frutos y avances para la mejora de la sociedad. El Gobierno de Navarra tiene definido con rango de Ley un órgano desde donde fomentar esta cultura del acuerdo y del diálogo, participando activamente a través de las diferentes comisiones en aspectos tan importantes como la competitividad, la prevención de riesgos laborales o la calidad del empleo. Las partes firmantes solicitan al Gobierno la reactivación del mencionado órgano y en consecuencia de todas sus comisiones para que puedan participar de forma activa en la definición de planes y acciones encaminadas a la mejora de la economía y el progreso social de la ciudadanía.



12.2.- Recuperación de la figura del delegado de prevención de riesgos laborales

Como ya se ha comentado anteriormente, la siniestralidad ha aumentado en los últimos años en Navarra y es motivo de preocupación tanto en el ámbito bipartito como en el tripartito. La figura del delegado de prevención de riesgos laborales, que en su día resultó pionera en España, dio muy buenos resultados. Desafortunadamente, desapareció hace unos años del mapa de la prevención de riesgos laborales y desde entonces la siniestralidad ha aumentado paulatinamente por este y otros motivos.

Por todo ello, las organizaciones firmantes de la presente revisión del acuerdo intersectorial solicitan al Gobierno de Navarra relanzar dicha figura impulsándola entre las organizaciones más representativas de la Comunidad.

12.3.- Formación

La formación ya se ha comentado que resulta un aspecto vital para el futuro de las personas y por lo tanto para el futuro de las empresas. En un entorno sujeto a una velocidad de cambio vertiginoso, las empresas deben ser capaces de adaptarse y modularse a los tiempos con la misma velocidad. Para ello es imprescindible contar con una plantilla (incluyendo los equipos directivos) muy bien formada y preparada para los últimos avances, tanto tecnológicos como metodológicos y de innovación estratégica.

Por todo ello, las partes firmantes solicitan al Gobierno de Navarra la elaboración de unos planes específicos de formación para trabajadores donde se mejoren las competencias de las personas para poder desarrollar y desplegar un mayor talento en las empresas de Navarra. Asimismo, se considera primordial definir unos itinerarios de formación específica para directivos que permitan dotar a las empresas de unas estructuras directivas lo suficientemente bien formadas para afrontar los retos que el entorno cambiante propone diariamente.

En esta misma línea de actuación, la apuesta por la Formación Profesional Dual se antoja imprescindible. Se solicita al Gobierno de Navarra que establezca una serie de comisiones prácticas con todos los agentes involucrados para poder desplegar un modelo de FP Dual en Navarra completamente ajustado a las necesidades de la realidad empresarial y que facilite la vertebración del territorio foral.

12.4.- Transformación Digital

El avance de las nuevas tecnologías es imparable en la sociedad actual y por lo tanto lo es también para las empresas. Conceptos como la inteligencia artificial o el "big data" son ya realidades empleadas por numerosas compañías alrededor del mundo. Navarra no debe quedarse retrasada y el impulso del sector de las empresas tecnológicas es una tera imprescindible para poder contar en el futuro con una industria digitalizada y por lo tanto competitiva. Para poder desarrollar el sector TIC en Navarra las partes firmantes solicitan al gobierno de Navarra la elaboración, definición y financiación de una serie de proyectos tractores basados en este tipo de tecnologías que, liderados por la iniciativa privada,

permitan cultivar y atesorar el conocimiento necesario para posteriormente poder desplegarlo de una forma "universal" en todo el tejido empresarial de la Comunidad. Únicamente apoyando e impulsado desde el ámbito público la generación de conocimiento será posible su posterior desarrollo en todo el territorio.

12.5.- Procesos de Reestructuración.

En los procesos de reestructuración de las empresas se debe tener en cuenta la dimensión territorial debido a las repercusiones que los cambios económicos y sociales de las empresas tienen sobre el conjunto de una región o territorio. Para ello, las entidades firmantes del documento apuestan por la colaboración con la Administración para tener en cuenta este tipo de factores impulsando la elaboración de planes de viabilidad frente a la eventualidad de cierre de actividades empresariales, cuya desaparición en nuestro territorio, genere un importante nivel de desempleo o quebranto económico para la Comunidad.

12.6.- Medio ambiente.

Las partes firmantes, entendiendo el medio ambiente como una materia de interés en el desarrollo de la actividad empresarial, solicitan al Gobierno de Navarra su implicación en la definición y elaboración de planes de movilidad en las empresas y centros de trabajo con el fin de mejorar las políticas medioambientales y los daños que se producen a través de los accidentes "in itinere".

**Presidente de la Confederación
de Empresarios de Navarra**

José Antonio Sarriá Terrón

**Secretario General de UGT
de Navarra**

Jesús Santos Pérez

**Secretario General de
Comisiones Obreras de Navarra**

José Jesús Rodríguez Gil