

Revisión de 2013 Del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de Junio de 1995

Pamplona, 4 de julio de 2013

I.- Preámbulo. Acuerdo 1995

El Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, nació de la voluntad de sus tres organizaciones firmantes de suscribir un compromiso cuya finalidad es doble:

- Por un lado sentar las bases de comportamiento en determinadas materias, que ayuden lo más eficazmente posible a mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y la estabilidad de las empresas en nuestra comunidad.
- Por otro, lograr un clima de entendimiento de las organizaciones sindicales y empresariales signatarias del acuerdo.

Y todo ello, sin menoscabo de la diferencia de posiciones que en muchos terrenos las Organizaciones firmantes mantenemos y sin que el acuerdo suponga en ningún caso la merma de los derechos de nuestros representados.

Dicho compromiso tiene como objetivo -desde su firma en 1995- la mejora de la actividad económica y del bienestar de la ciudadanía navarra en su conjunto, sustentada en una deseada y necesaria estabilidad institucional que no obstaculice el desarrollo de los sectores productivos y de servicios de nuestra comunidad y que propicie la generación y atracción de inversiones.

II.- Razones para una revisión

Desde que hace ya dos décadas los agentes económicos y sociales más representativos y el Gobierno Foral iniciáramos en Navarra el proceso de diálogo y concertación social, éste se ha convertido en un valor fundamental de progreso

tanto para la economía y el empleo, como para la mejora de la cohesión social en nuestra comunidad. Su desarrollo, a través de los años, ha propiciado múltiples acuerdos que han permitido situar a Navarra como una de las comunidades con mayor calidad de vida del Estado. En este sentido, es de justicia reconocer que en la base de esa estrategia de diálogo y concertación social se encuentra el *“Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995”* que ahora es objeto de revisión por sus firmantes, junto con el *“Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales”* que nace de él y asimismo, los cuatro Planes de Empleo suscritos hasta el momento, la constitución del Servicio Navarro de Empleo y el *“Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible”*, entre otros.

A lo largo de los últimos dieciocho años, empresarios, sindicatos y gobierno, hemos buscado compartir un diagnóstico común sobre los problemas relevantes a los que se ha ido enfrentado nuestra comunidad estableciendo, de mutuo acuerdo, un conjunto de políticas de empleo y acciones que han ayudado a potenciar una actividad empresarial y económica más competitiva, capaz, en su momento, de generar más y mejor empleo.

No obstante lo anterior, hemos de reconocer que los efectos de la terrible crisis que azota a la economía mundial desde hace ya varios años, así como algunas de las medidas que han tomado los gobiernos para combatirla, han deteriorado al diálogo social, conduciéndolo a una deriva que no favorece el desarrollo de nuestra comunidad.

La crisis está acabando con muchas de las conquistas sociales adquiridas en los últimos años y, a su vez, está situando a muchas empresas y trabajadores en circunstancias claras de riesgo. Entendemos los firmantes que las dificultades de la empresa y su efecto demoledor sobre el empleo no pueden dejarnos indiferentes y, por ello, asumimos el reto de hacer frente a la situación, conscientes de que somos

los agentes protagonistas del cambio de modelo productivo necesario para poder competir y afrontar la fuerte dinámica del mercado global y de la economía en general. Así mismo, consideramos imprescindibles políticas que favorezcan dotar de liquidez a las empresas, las inversiones públicas y privadas y la dinamización del consumo, como elementos clave para la salida de la crisis y para la creación de empleo.

El nuevo escenario está haciendo saltar por los aires parte del camino recorrido lo que, a juicio de las organizaciones firmantes, nos obliga a construir nuevas metas y articular nuevas propuestas. La convicción en torno a la necesidad de unir fuerzas para hacer frente a la crisis y a sus indeseables efectos, nos ha llevado a los firmantes a retomar el diálogo social con el fin de buscar acuerdos que, a través de la colaboración y el esfuerzo común, contribuyan a paliar y a revertir, en la medida de lo posible, las consecuencias más dañinas de una situación de crisis que está poniendo en tela de juicio nuestro devenir como comunidad.

Si el entorno económico construye nuevos desafíos, si la situación exige nuevas respuestas, es obligación de los firmantes dar nuevas soluciones y éste es el propósito último de la revisión del Acuerdo Intersectorial de 1995 que ahora acometemos.

III.- Las sucesivas reformas laborales.

La duración e intensidad de la crisis está provocando un grave deterioro en nuestra economía y -en consecuencia- en la calidad de vida de la ciudadanía navarra. La crisis financiera, la fragilidad del modelo productivo y las políticas de austeridad y retirada de estímulos al crecimiento auspiciadas por la Unión Europea y que vienen aplicando los diferentes gobiernos, están agudizando el empeoramiento de la actividad económica, la destrucción de tejido productivo y de

empleo y el deterioro de las cuentas públicas y por tanto de los sistemas de protección social.

En este contexto, las Organizaciones firmantes, más allá de los condicionantes citados, nos consideramos obligadas ante la sociedad navarra a hacer frente a la situación desde el compromiso de todas las partes y la búsqueda del consenso que rompa la inercia de conflicto que está asentándose en nuestras relaciones sociales y laborales. Dicho esfuerzo colectivo en la búsqueda de acuerdos debe permitirnos hacer frente a una durísima situación que, por momentos, deviene en dramática para importantes grupos de población.

A su vez, las Reformas Laborales aprobadas los últimos años, que han suscitado importantes discrepancias entre las partes firmantes, plantean un nuevo marco de relaciones laborales, así como una nueva realidad para las políticas laborales y de empleo que son competencia de las distintas Administraciones.

En relación a este punto, al margen de nuestras diferencias, las Organizaciones, partiendo de nuestra realidad y experiencia de gestión, consideramos que hay al menos tres aspectos que debieran ser rectificados y en este sentido, expresamos nuestra posición:

- **La Autoridad Laboral:** los firmantes consideramos importante el papel de mediación de la Autoridad Laboral tanto en lo relativo al despido colectivo como en los supuestos de suspensión y reducción de jornada. En el pasado, este papel ha conseguido evitar la judicialización de las crisis, a la vez que ha favorecido, en muchas ocasiones, el mantenimiento del empleo. Por ello, planteamos la conveniencia de recuperar la función mediadora de la Autoridad Laboral que ayude a las partes a encontrar puntos de acuerdo, así como a considerar otras alternativas diferentes a la del despido.

- **La Formación para el Empleo:** los firmantes deseamos resaltar el hecho de que la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la planificación, diseño y ejecución de las acciones de formación para el empleo, en colaboración con la Administración -participación que, como ámbito competencial propio de estas organizaciones, acaba de ser expresamente reafirmada por el Tribunal Constitucional- ha contribuido al incremento de la cualificación de nuestra población trabajadora, a la evidente mejora en la calidad de la formación y al hecho cierto de que nuestra población desocupada cuenta con las ratios de empleabilidad más altos del Estado. Por ello, las Organizaciones firmantes entendemos que nuestro concurso y participación debe seguir jugando un papel esencial y principal en el desarrollo futuro de la Formación para el Empleo en todas sus vertientes.

- **La Negociación Colectiva:** los firmantes consideramos muy importantes y positivos los acuerdos firmados a nivel nacional entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, los denominados “*Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*” (AENC) de 25 de enero de 2012 y el posterior “*Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*” (ASAC) de 7 de febrero de 2012, así como el “*Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultractividad de los Convenios Colectivos*” . Estos tres Acuerdos proponen soluciones a los retos de las empresas desde el consenso, dando alternativas de adaptación a las diferentes situaciones del mercado y colocando siempre el crecimiento y el mantenimiento del empleo como el objetivo principal. Por ello, nos comprometemos a trasladar su espíritu y contenido a la Comunidad Foral. Así mismo, consideramos necesario que la regulación laboral respete el ámbito competencial de las partes negociadoras y tenga muy en cuenta la línea marcada por estos acuerdos.

En este mismo sentido, los agentes económicos y sociales firmantes de este Acuerdo venimos realizando y continuaremos haciendo cuantos esfuerzos sean

necesarios para desbloquear los convenios colectivos pendientes de firma, desde el convencimiento de que la existencia de reglas pactadas y no impuestas en las relaciones laborales son el mejor impulso a la competitividad de las empresas y la economía regional. A este respecto, entendemos que ha de destacarse la articulación y vertebración que en el AENC se propone para la negociación colectiva, especialmente en el ámbito sectorial. Como se ha señalado, el antecedente que supone la firma del AENC por las organizaciones patronales y sindicales más representativas a nivel nacional, supone un estímulo adicional para las tres organizaciones firmantes de este Acuerdo que lo asumimos y hacemos propio.

A pesar de lo mencionado, los firmantes entendemos que, como se ha indicado, las Reformas Laborales introducen variaciones en las relaciones laborales e institucionales que obligan a las partes a un proceso de reflexión compartida en aras de mantener y reforzar los marcos de diálogo social.

IV.- El Diálogo Social y la Concertación

La Constitución Española consagra el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para la defensa y la promoción de los intereses que les son propios y, bajo esa cualidad, les dota de relevancia constitucional.

Al amparo de este mandato, los poderes públicos autonómicos deben otorgar el reconocimiento formal que dichos agentes sociales tienen y dotarles de los espacios institucionales necesarios, a fin de que puedan cumplir con la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, poniendo al tiempo a su disposición los medios e instrumentos necesarios para el logro de los altos fines constitucionalmente atribuidos.

En este sentido y fruto de su legitimidad constitucional y estatutaria, la Mesa Permanente del Diálogo y Concertación Social en Navarra -cuya constitución proponemos en el presente Acuerdo Intersectorial- se configuraría como el marco de mayor nivel en la regulación de la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Todo lo anterior, sin embargo, quedaría incompleto si los agentes del mercado de trabajo no fuéramos capaces de articular en el marco que nos es propio, elementos de desarrollo y acuerdo que faciliten el “aterrizaje” de las medidas políticas y sociales en el espacio de las relaciones laborales.

V.- Contenido de la Revisión

En base a todo lo expuesto, las partes firmantes, en nuestra ~~su~~ condición de organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Navarra, transcurridos dieciocho años desde la firma de su texto inicial y habiendo desarrollado una gran parte de los compromisos asumidos en aquel momento, consideramos necesario proceder a la revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, adaptándolo al momento y la normativa actual, proyectando su contenido en el medio plazo.

El llamado “*Acuerdo sobre Modelo de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Navarra*”, suscrito por los firmantes en junio de 2012, servirá de base a la presente revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995.

En este sentido, las tres organizaciones firmantes creemos conveniente abordar una serie de materias, que deberán ser actualizadas y desarrolladas conforme a las directrices contenidas en este texto, para contribuir al fin último del Acuerdo

Intersectorial, mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y el mantenimiento y competitividad de las empresas de Navarra.

Dichas materias serán las siguientes:

1. Modelo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva.
2. Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos laborales. Tribunal Laboral de Navarra.
3. Empleo: Crecimiento, Políticas Activas y Formación.
4. Competitividad, cambio de modelo productivo.
5. Cohesión Social
6. Políticas de Igualdad.
7. Salud Laboral
8. Medio Ambiente y Sostenibilidad.
9. Responsabilidad Social Empresarial.
10. Trabajo no Declarado, Economía Sumergida.
11. Mesa Permanente del Dialogo Social.

1.- MODELO DE RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1.1.- MODELO DE RELACIONES LABORALES.

Las partes firmantes entendemos que es necesario superar el conflicto capital-trabajo en el marco de las empresas. La realidad existente, los procesos de globalización y la competencia internacional obligan a buscar marcos de encuentro y de entendimiento entre los agentes de la vida laboral y productiva que conceptúen la empresa como lugar de encuentro y de colaboración, creadora de riqueza para todos sus grupos de interés, y para asegurar su crecimiento y sostenibilidad a través de la mejora continua de la productividad y, consecuentemente, de su competitividad. Para ello es

exigible la apertura de espacios de diálogo y participación permanentes que fomenten el consenso frente al conflicto, desde una visión capaz de articular los diferentes intereses en un proceso de suma positiva.

Estos procesos de diálogo deben ser reforzados con la profundización de la participación de las personas trabajadoras, a través de su representación sindical, en las decisiones de la empresa a partir de un incremento notable de la información a recibir.

La mejora de las relaciones en el marco de la empresa pasa inexorablemente por una visión compartida de la misma, y por unas reglas de juego conocidas y respetadas por todos. Debemos concebir la empresa como el lugar común que a todos nos interesa mejorar, y para ello es necesario respeto mutuo y un dialogo continuo que permitan compartir información, con objeto de tener una visión clara y consensuada de la realidad presente, así como de los planes y retos de futuro. Se trata, en definitiva, de reconocer el papel que a cada parte le toca jugar en el desarrollo de la empresa, y convertir las relaciones laborales en un medio adecuado no solo para la defensa de los propios intereses sino, sobre todo, en una herramienta que permita la mejora continua desde el respeto y colaboración entre las diferentes partes implicadas, de manera que todas ganen, y la empresa se convierta en un lugar donde no solo se retribuya económicamente a todo el personal de forma adecuada en función del momento que se esté atravesando, sino que aquella sea también un lugar donde se mejore la capacitación profesional, y por tanto la empleabilidad.

Los firmantes consideramos que en el mundo globalizado y competitivo que vivimos, el mejor medio para mejorar la productividad, y en consecuencia la competitividad, consiste en buscar en el espacio común de la empresa la colaboración y entendimiento entre el conjunto de las partes, de forma que

se vaya en la misma dirección, haciendo de la mejora continua un desafío colectivo, respetándonos y aportando ideas para asegurar no solo el futuro de la empresa, sino el incremento de la remuneración de los factores, obteniendo un empleo sostenible y de calidad y, con ello, avanzar en el bienestar de nuestra sociedad.

La competitividad de las empresas y su mejora, debe construirse sobre la valorización del trabajo y en el compromiso compartido por el futuro de la empresa.

1.2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Negociación Colectiva es la herramienta que direcciona, regula y da garantía a las Relaciones Laborales en el marco de las Empresas y los Sectores. Tiene, a su vez, carácter autónomo respecto de las decisiones administrativas, por lo que corresponde a las partes escenificar los espacios de negociación y acordar las reglas de juego que vertebrarán el desarrollo laboral y las relaciones capital-trabajo. En este sentido, asumiendo la responsabilidad que nos corresponde, los firmantes de este Acuerdo asumimos en su totalidad -y nos comprometemos a su desarrollo en la Comunidad Foral- el AENC de 25 de enero de 2012, y el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultractividad de los Convenios Colectivos, suscritos por CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT, acuerdos que se anexan a este documento.

Consideramos pertinente en este marco poner en valor el convenio de carácter sectorial como elemento generador de reglas colectivas que garantizan tanto la igualdad de oportunidades para la población trabajadora, como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas. Difundir en un mapa masivo de Pymes y Micro-empresas las

reglas de juego, acaba por construir un escenario de conflicto. Así, independientemente de las necesidades específicas de las empresas en determinados contextos coyunturales (recogidas las soluciones excepcionales por el AENC), las partes debieran priorizar el convenio de carácter sectorial, dando prevalencia al mismo como herramienta fundamental tanto de las relaciones laborales como de la competitividad de nuestro tejido productivo.

Por otro lado, uno de los aspectos fundamentales de la eficacia de los convenios colectivos como elemento vertebrador de las relaciones laborales, es la vigencia de los mismos. Con anterioridad a la última reforma laboral, los convenios colectivos mantenían su vigencia hasta que las partes legitimadas negociaban y firmaban uno nuevo. Esta eficacia referida en la Ley para los convenios colectivos no forma parte del II AENC de 25 de Enero de 2012. En ese momento el artículo 86 del ET mantenía la vigencia de los mismos.

Esta cuestión de la vigencia de los convenios, fundamental en las relaciones laborales, ha sido modificada con posterioridad a través de la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno de la nación mediante el RD Ley 3/2012 de 10 de febrero, y por la Ley 3/2012, de 7 de julio.

En cualquier caso, la vigencia de los convenios es materia disponible mediante Negociación Colectiva y, por tanto, las partes legitimadas para la misma en cualquiera de sus ámbitos pueden abordar y acordar cual ha de ser la vigencia de los convenio colectivos.

En este contexto, los firmantes de este Acuerdo -CEN, UGT y CCOO de Navarra- reconociendo la importancia de los convenios sectoriales en cuanto representan un instrumento de estabilidad de los diferentes

sectores de actividad, en los que se recogen prestaciones y contraprestaciones por una y otra parte, exhortan a las partes negociadoras a buscar mecanismos de acuerdo que propicien el mantenimiento de los convenios colectivos ya vencidos de forma que permitan conservar la citada estabilidad, contribuyendo de ese modo a la consolidación de la relaciones laborales.

Por ello, las partes legitimadas para acometer la negociación colectiva debieran buscar fórmulas pactadas de mantenimiento de los convenios y acuerdos colectivos en sus ámbitos funcionales correspondientes. Al mismo tiempo, debieran establecerse mecanismos pactados de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en los convenios, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que así lo aconsejen, con el fin de preservar el empleo y la viabilidad de la empresa.

A este respecto, las Comisiones Paritarias de los Convenios, dotadas de las necesarias herramientas, debieran abordar y resolver en su seno los temas que se sometan a su consideración. En este sentido, los firmantes de estos acuerdos nos ponemos a disposición para mediar en tantos casos como nos sean demandados a través del Tribunal Laboral de Navarra.

Asimismo, y desde el convencimiento de la importancia decisiva que tienen unas relaciones laborales suficientemente reguladas como elemento de garantía para las partes, nos comprometemos a continuar realizando cuantos esfuerzos sean necesarios para garantizar el desbloqueo de los diferentes convenios colectivos que en este momento están pendientes de negociación y acuerdo en nuestra comunidad. Para avanzar de forma fehaciente en esta línea articulamos los siguientes mecanismos de intervención inmediata:

- Se anexa a este acuerdo la lista de convenios colectivos sectoriales de Navarra y fechas en las que han decaído.
- El número de personas afectadas en su ámbito de aplicación.
- Nos comprometemos a proponer un calendario de encuentros entre las partes legitimadas para analizar las dificultades y explorar soluciones que acerquen las posiciones en la búsqueda de acuerdos en dichos convenios.

De cara a sustantivar estos compromisos, en materia de inaplicación de convenio o de desbloqueo de convenios, nos comprometemos a la puesta en funcionamiento de una Comisión al más alto nivel organizativo de los firmantes del presente Acuerdo, para su puesta a disposición de las partes que así lo consideren oportuno.

2.- ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES. TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA

En los últimos años se han publicado diversas leyes en materia de negociación colectiva y relaciones laborales que afectan al órgano de solución autónoma de conflictos laborales, conocido como Tribunal Laboral de Navarra, como es el caso de las leyes 35/2010, 7/2011 y 3/2012. Con independencia de la diferente valoración que las organizaciones económicas y sociales realizamos de estas leyes, las mismas nos obligan como agentes más representativos -en el caso de Navarra a CEN, UGT y CCOO- a la adaptación de la normativa de funcionamiento Tribunal Laboral de Navarra, para dar cobertura a la resolución de las discrepancias y conflictos que pudieran darse en el ámbito de las empresas y en materia de relaciones laborales y negociación colectiva.

Consecuentemente, el punto TERCERO del “Acuerdo entre CEN, UGT y CCOO sobre Modelo de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Navarra” de junio de 2012, recogía la necesidad y el compromiso de impulsar la actualización y adaptación inmediata del Tribunal Laboral de Navarra y con la profundidad necesaria.

Al igual que las diferentes leyes antes citadas, este mismo acuerdo valora la Solución Autónoma de Conflictos como un excelente medio para solventar las discrepancias de cualquier naturaleza que se produzcan entre quienes protagonizan las Relaciones laborales.

La obligada adaptación y actualización del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra de 1.996, además de revisarlo técnicamente, debe sentar los principios que regirán en adelante la composición y funcionamiento del Tribunal Laboral de Navarra.

En concreto, el importante papel que este organismo está llamado a desarrollar requiere que el presente Acuerdo Intersectorial modifique y adapte el funcionamiento del Tribunal Laboral con el fin de que el mismo se estructure con 3 premisas básicas:

- a) Eficacia general y directa, con posibilidad de sistemas propios de solución de conflictos en el ámbito del sector, de empresa o de grupos de empresas.
- b) Arbitraje el carácter voluntario en el caso de bloqueo de la Negociación Colectiva.
- c) Prever el procedimiento para la resolución de las discrepancias en caso de inaplicación de convenios colectivos

- d) Cualesquiera otras materias que le puedan ser encomendadas por la legislación vigente.

Por todo lo anterior y en concordancia con lo señalado, las partes firmantes del presente documento acuerdan encomendar la modificación –para su adaptación– del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Navarra de 11 de enero de 1996 y el reglamento que rige el Tribunal Laboral de Navarra, a la Comisión de Seguimiento del mencionado Acuerdo Interprofesional.

3.- EMPLEO: CRECIMIENTO, POLÍTICAS ACTIVAS Y FORMACIÓN

La grave realidad económica, laboral y social de Navarra requiere de compromisos y medidas políticas diferentes. El eje central de la acción de las diferentes administraciones ha de ser necesariamente el empleo y su recuperación. La creación de empleo debe estar en el centro de la política para lo que es necesario adoptar las medidas oportunas dirigidas a estimular la economía. El momento exige una intervención pública decidida, que flexibilice los plazos de cumplimiento del déficit y recupere la práctica del estímulo para posibilitar una recuperación económica que genere empleo.

La complejidad del contexto requiere de compromisos amplios y compartidos de los agentes representativos que participamos en la economía. El diálogo social, como escenario de colaboración y esfuerzo común, puede y debe contribuir de manera decisiva a paliar y revertir las consecuencias más dañinas de la situación de crisis que estamos atravesando. Estamos obligados ante la sociedad navarra y ante quienes representamos a hacer frente a la situación desde la búsqueda de compromisos con todas las partes y desde la búsqueda de amplios consensos, que den respuesta a los principales problemas de la sociedad.

Por otro lado la política de ajustes aplicada en los Presupuestos Generales del Estado para 2012 y 2013, ha tenido un efecto demoledor sobre las políticas activas de empleo, al reducir de forma drástica las partidas económicas transferidas a tal fin a las distintas Comunidades Autónomas españolas, por ser éstas quienes -en definitiva- tienen encomendada la gestión de las mismas, ya que se encuentran más próximas a la realidad de unos mercados de trabajo que -si bien es cierto que se han visto afectados todos ellos por la crisis económica- presentan notables diferencias en función de los distintos territorios.

En opinión de los firmantes, es fundamental el mantenimiento con carácter general de estas políticas activas en nuestra comunidad. No parece razonable que, precisamente en el momento en que el empleo pasa por su peor situación en décadas, se minimicen aquellas de tal forma que, por una parte, se deje sin asistencia a los colectivos que más están sufriendo los demoledores efectos de la crisis y que, por otra parte, no se dé continuidad al gran esfuerzo de mejora realizado a lo largo de los años pasados, poniendo en riesgo buena parte de los logros alcanzados.

Especial consideración merece en este apartado lo relativo a la Formación para el Empleo. En los últimos años, el modelo de FPE español ha sufrido profundos cambios que han alterado de forma importante los principios generales que han regido el sistema desde su creación. Así, por lo que respecta al subsistema de Formación Continua, se ha desvirtuado el carácter finalista de las cuotas abonadas por empresas y trabajadores, de forma que tan solo una parte de lo recaudado por este concepto retorna al sistema, a la par que se ha tratado de desvincular la formación del diálogo social y de la negociación colectiva sectorial, minimizando el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en su gestión.

En paralelo, desde múltiples instancias se ha propiciado la generación de un cierto clima social contrario a la intervención de los agentes económicos y sociales más representativos en la formación continua y al papel de los mismos en aquella, tratando de desvirtuar al máximo su intervención en la gestión de la misma, negando para ello su naturaleza laboral.

En sentido contrario, diversas Sentencias recientes del Tribunal Constitucional han fijado con nitidez los principios en los que se asienta nuestro modelo de Formación Continua, entre los que destacan su incardinación en la materia laboral, su financiación exclusiva con cargo a las cuotas ad hoc abonadas por empresas y trabajadores (no con fondos provenientes de los presupuestos generales o de los impuestos que pagan los ciudadanos) o su carácter finalista con orientación exclusiva a la formación y no a la financiación de otras actividades.

Desde el presente Acuerdo Intersectorial, los firmantes queremos reivindicar nuestro papel en la FPE y de modo especial en la Formación Continua, y el trabajo realizado en la materia a lo largo de los años, trabajo que no es ajeno a la posición de liderazgo en empleabilidad de sus trabajadores que ocupa la Comunidad Foral.

En virtud de ello, reclamamos la necesidad de continuar apostando por la mejora de la empleabilidad de la fuerza del trabajo a través de su formación permanente, por el necesario desarrollo de los incipientes procesos de acreditación de las competencias, por el perfeccionamiento del sistema de cualificaciones profesionales, y la asistencia a los colectivos que han perdido su empleo o no han conseguido encontrarlo todavía.

Si este conjunto de actuaciones ha sido siempre pilar fundamental de las políticas vertebradoras de marcos de trabajo en favor de la mejora de la competitividad de nuestras empresas y de las oportunidades de empleo (de calidad) para nuestros

ciudadanos, el contexto generado por las restricciones presupuestarias las hacen más indispensables que nunca.

Así desde nuestro compromiso con todas las personas afectadas por el desempleo, solicitamos de la Administración Foral la necesaria apuesta para hacer frente a las carencias existentes en estas materias en el momento actual. Y lo hacemos porque creemos firmemente en la eficacia de las políticas activas de empleo, sin perjuicio de la necesaria adecuación de las mismas a las circunstancias presentes.

Así, y en este marco, creemos necesario articular al menos tres espacios de diálogo tripartito, que, como una apuesta colectiva, posibiliten la construcción de alternativas:

- a) **Un Plan urgente de estímulos para el crecimiento y el empleo**
entendiendo que éste es el mayor reto que tiene nuestra comunidad en el corto plazo. Adoptar las medidas oportunas dirigidas a estimular la economía desde el sector público, desde la inversión pública y, por supuesto, orientar políticas que estimulen la inversión privada y el consumo, es una línea de intervención que puede impulsar el crecimiento económico y como consecuencia el empleo. El momento requiere de una intervención pública decidida. Somos conscientes de los estrechos márgenes que nos da la coyuntura actual, pero entendemos que es necesario aprovechar la oportunidad de utilizar los recursos públicos como palanca de estímulo de la actividad económica y el empleo, a través de incentivos a la inversión y al consumo, del impulso de proyectos que puedan ser estratégicos para Navarra, de inversiones en capital productivo, en I+D+i, de planes sectoriales industriales o de medidas dirigidas a atajar el problema del crédito.

b) **El impulso de la empleabilidad y la cohesión en el acceso al empleo**, desde una indispensable actualización y adaptación de las políticas activas de empleo a la nueva realidad. Las políticas activas de empleo no generan empleo directamente, pero son un instrumento fundamental para mejorar las condiciones de acceso al empleo, la igualdad entre colectivos para ese acceso y la mejora de la competitividad necesaria para la reactivación económica. El análisis y revisión del conjunto de estas políticas en busca de una mayor eficacia, la evaluación rigurosa del resultado de las diferentes acciones y la puesta a disposición de las personas de herramientas útiles para la mejora de su empleabilidad, deben ser objetivos prevalentes de esta iniciativa, que debe tener en cuenta las necesidades de la población asalariada, pero que -a su vez- apueste por el emprendimiento como instrumento sustancial de generación de oportunidades de empleo para el conjunto de la ciudadanía navarra.

c) **La mejora de las competencias del conjunto de nuestra población activa**, convirtiéndola en un elemento de competitividad regional de primera magnitud. La lucha contra el fracaso y abandono escolar, la excelencia en la Formación Profesional Reglada, el desarrollo de la formación dual y el despliegue en todos sus aspectos de la Ley de Cualificaciones (incluyendo la incardinación de los Centros Integrados en el proceso) son vertientes de trabajo inexcusables si queremos una economía en términos de calidad en un entorno cada vez más exigente. Es el Talento colectivo -y no tanto el individual- el hecho diferencial entre territorios y, por tanto, la capacitación de la población activa de la comunidad es en sí misma una apuesta de futuro de gran transcendencia. Para ello, el desarrollo de la Agencia de Acreditación y de los procesos de reconocimiento de la competencia profesional deben ser otros de los ejes a tener en consideración.

La puesta en marcha consensuada de estos tres ámbitos de intervención, son la mejor garantía de la optimización de las ratios de empleabilidad de nuestra población, en estos momentos de importante reducción de las oportunidades de empleo.

4.- COMPETITIVIDAD REGIONAL Y CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO.

Como elemento clave en el desarrollo económico y social de la comunidad se encuentra la necesidad de construir un marco endógeno propio que sea un elemento diferenciador con relación a otras economías, generador de actividad y **competitividad regional**, que ponga en valor nuestras capacidades, facilitando a la vez la creación de alternativas y el remedio a nuestras carencias.

A su vez, debemos tener presentes otros elementos clave en todo proceso de construcción de un marco socioeconómico duradero, estable y que contenga garantías para el mantenimiento de los derechos ciudadanos. Así, el apoyo constante a la inversión en I+D+i, a la creación de infraestructuras de todo tipo adecuadas a las necesidades de las personas y las empresas, al impulso de la internacionalización de las mismas y a la búsqueda de alternativas energéticas que suplan las carencias existentes, se revelan como imprescindibles para el desarrollo de un sector productivo de calidad.

Asimismo entendemos que en este momento es sustancial el mantenimiento de una inversión pública estratégicamente reflexionada en relación a la necesaria apuesta por determinadas políticas sectoriales.

Los desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el notable crecimiento registrado en la última etapa de expansión están detrás de la magnitud del impacto de la crisis en nuestro país. Más acusado en España, pero también con

una importante incidencia en Navarra, el vertiginoso crecimiento de la actividad de la construcción asociado a la burbuja inmobiliaria y una proliferación de actividades con bajos niveles de innovación y productividad han condicionado la competitividad de nuestro tejido productivo haciéndolo vulnerable en términos económicos.

Los agentes económicos y sociales que firmamos este documento compartimos la necesidad de establecer las bases para **un cambio de modelo de crecimiento** como objetivo prioritario si queremos que, una vez superada la crisis, el crecimiento económico subsiguiente se construya sobre bases más sólidas y equilibradas y, por tanto, menos vulnerables a los cambios de ciclo.

Un cambio de modelo productivo que entendemos no como un mero ajuste sectorial entre sectores emergentes y otros más tradicionales, sino como un cambio profundo en las formas de entender la actividad productiva. El cambio de modelo no solo supone una modificación de los productos y servicios que ofrecen las empresas y una mayor dimensión e internacionalización de las mismas, sino una forma diferente de producir en términos de ahorro de materiales, de eficiencia energética, de organización del trabajo, de productividad y también en la propia relación de los trabajadores con la empresa en la planificación de la actividad productiva. El objetivo final del cambio de modelo productivo es lograr el incremento del valor añadido de las empresas y que éste se traduzca en un reparto más equitativo, entre beneficios y remuneración de asalariados, de la riqueza generada, para lo cual lograr una mayor estabilidad en el empleo es una condición necesaria. Este incremento del valor añadido debe hacerse dentro de una visión a medio plazo, en la que la sostenibilidad medioambiental debe considerarse una ventaja competitiva.

El Plan Moderna, consensuado por una gran parte de la sociedad navarra, se configura como el eje vertebrador y dinamizador de las estrategias de futuro. Su

despliegue social, la búsqueda de elementos de intersección con otras actuaciones que se desarrollan en nuestra comunidad, son retos del corto plazo que exigen un esfuerzo colectivo importante y que, por tanto, no podemos obviar en este Acuerdo.

5.- COHESIÓN SOCIAL

La pobreza es un problema crónico y estructural en nuestra sociedad. Como consecuencia de la crisis y de la dramática destrucción de empleo han aumentado los hogares con pérdida o disminución de ingresos. La persistencia de la crisis y sus efectos sobre los sistemas de protección social están suponiendo un riesgo de aumento de la fractura social, de la vulnerabilidad y exclusión que requieren de una intervención mucho más decidida y efectiva. Navarra contabilizaba a finales de 2012 un total de 15.700 hogares donde ningún miembro se encontraba ocupado a pesar de ser estar en condiciones para ello. De ellos, 6.100 hogares además de no trabajar nadie no tenían ningún tipo de ingreso normalizado.

Esta situación está suponiendo, entre otras cosas, que la Renta de Inclusión Social se incremente de manera exponencial. Según los datos acumulados de 2012, se situarían en torno a 8.000 personas, lo que representa un incremento del 227% respecto a hace tan sólo 5 años.

El compromiso establecido en el Objetivo de la Europa 2020 sitúa la cohesión social como uno de los ejes sustanciales del desarrollo económico y social. Por ello, si entendemos la cohesión social como una cualidad de las sociedades que lleva implícita la igualdad de oportunidades para sus ciudadanos, garantizando sus derechos fundamentales en defensa del Estado de Bienestar, se hace necesario un diseño compartido de las políticas a implementar en el marco de la consecución de una sociedad más cohesionada y justa.

Esta premisa ha sido recogida en el diseño del Plan Moderna y, por tanto, debe ser un objetivo transversal que enmarque las diferentes políticas de desarrollo. Sólo una sociedad fundada en la igualdad de oportunidades y que garantice una calidad de vida básica para el conjunto de la ciudadanía será una sociedad con futuro.

Las políticas sociales bien diseñadas tienen efectos económicos positivos, estimulan la demanda interna y el consumo, mantienen y generan empleo y retornos económicos para las arcas públicas. Rentas salariales adecuadas, mercados de trabajo inclusivos y sistemas públicos de educación, sanidad, servicios sociales y empleo potentes y de calidad tienen un insustituible papel que desempeñar en la prevención de la exclusión y en la promoción de la inclusión social y laboral.

El tratamiento de la pobreza y la exclusión social constituye un vacío importante en nuestro Estado de Bienestar Social y son socialmente evitables. Cabe insistir en que la pobreza y la exclusión social a la que llegan las personas tienen causas estructurales y son consecuencia de procesos dinámicos asociados a la estructura económica y a las desigualdades de partida, a la configuración del mercado de trabajo y a cambios sociales.

Por ello ahora especialmente, resulta imprescindible aliviar la situación de las personas y familias afectadas por el desempleo y aprovechar el momento para abrirles nuevas oportunidades. La Renta de Inclusión Social y sus condicionantes, el Empleo Social Protegido, la Atención a la Dependencia, y otros mecanismos de intervención en política social deben redefinirse en una visión global que permita evitar procesos de exclusión social, pero que sirvan también como palancas de cambio en las esperanzas de la gente. La exclusión es un proceso y no una situación, y por ello es pertinente incidir en los procesos que la provocan para

“excluirla” de nuestra sociedad. La inversión en cohesión social es también inversión en la productividad y la competitividad regional.

Todo ello desde la convicción de que el empleo es el elemento básico de inclusión social, en una sociedad que ha sido con acierto llamada “sociedad del trabajo”, y que sólo su crecimiento garantiza una sociedad cohesionada y que, por tanto, su impulso debe ser el planteamiento prioritario tanto en las políticas de activación laboral, como en las políticas de cohesión social.

6.- POLÍTICAS DE IGUALDAD.

Avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, es una tarea colectiva que debemos desarrollar entre todos y debe ser impulsada por los poderes públicos y principalmente por los gobiernos, a quienes corresponde adoptar medidas que aseguren avances sustantivos en esta dirección. Todavía hoy podemos afirmar que los hombres y las mujeres tienen distinta posición en el mercado de trabajo, tanto en el acceso como en las condiciones. La brecha salarial en Navarra sigue existiendo (incluso superando la media nacional) a pesar de la Directiva Europea que establece la igualdad de remuneración. La segregación ocupacional es particularmente preocupante, así como las dificultades para el acceso, promoción y permanencia en el mercado de trabajo, sobre todo, en aquellos sectores de mayor nivel retributivo. El contrato a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente una modalidad contractual ocupada por mujeres. Toda esta problemática, unida a la asunción de las responsabilidades familiares por parte de la mujer, hacen evidente que las desigualdades sigan presentes en nuestra sociedad y, en especial en el ámbito laboral.

No puede negarse que en los últimos años se ha avanzado en el intento de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. En este sentido, hacer visibles las

desigualdades y discriminaciones en el ámbito social, económico, político y sobre todo laboral ha puesto de manifiesto la necesidad de combatirla socialmente.

Por lo que respecta al ámbito laboral, la Negociación Colectiva se ha revelado como la herramienta por excelencia para corregir las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten. Así los convenios colectivos en Navarra han avanzado sustancialmente incorporando cláusulas que permiten o propician la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La actividad negociadora en Navarra ha sido sensible a la incorporación y mejora de los mandatos de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en cuanto a ordenación, ampliación y mejora de los permisos como premisa básica para la mejor conciliación laboral, familiar y personal. Pero esto no ha sido suficiente.

Gracias a la Negociación Colectiva hemos podido articular medidas de acción positiva y Planes de Igualdad, viendo incrementado el número de empresas tanto del sector privado como del público, de áreas de actividad bien diversas y de diferentes dimensiones, las que han tomado conciencia de la necesidad de apostar por el fomento y el impulso de políticas que consigan una verdadera igualdad de oportunidades de entre mujeres y hombres. Igualdad que va intrínsecamente unida a la calidad empresarial y que también se ve reflejada en mejores resultados empresariales.

Sin embargo, no todos los sectores y empresas son proclives a adoptar medidas de acción positiva y planes de Igualdad a través de la Negociación Colectiva, siendo ésta la clave para seguir avanzado en igualdad. Para esto, la información, sensibilización, difusión de las leyes y buenas prácticas, la evaluación de los planes de igualdad y medidas de acción positiva o la comunicación de los logros a las personas que negocian convenios colectivos, en el ámbito de la empresa y del sector, sigue siendo una estrategia necesaria y adecuada.

Avanzar en corresponsabilidad también es avanzar en igualdad. Preocupa el desequilibrio que aún se mantiene en el reparto de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. Este desequilibrio provoca una posición desigual de las mujeres en el ámbito laboral, dado que la atención a ambos espacios (público y privado) obliga a las mujeres a buscar estrategias de conciliación: reducciones de jornada, excedencias, contratos a tiempo parcial que, a su vez provocan menores salarios, condiciones más precarias y menor protección social. Nuevamente la Negociación Colectiva se muestra imprescindible para tratar esta desproporción.

Igualmente, avanzar en igualdad es tratar de erradicar cualquier forma de violencia que todavía sufren las mujeres. Los Convenios Colectivos deben incorporar medidas en su articulado que propicien la protección de las mujeres víctimas de la violencia y la elaboración de protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género.

En conclusión, la presencia de los Convenios Colectivos en el ámbito laboral como herramienta por excelencia para avanzar en la igualdad, mediante el pacto de acciones positivas, planes de igualdad y transversalidad de género, no solo es conveniente sino estratégica. A esta estrategia debe acompañar la puesta en marcha de políticas públicas que tengan en cuenta la dimensión de género, garanticen el acceso de las mujeres a todos los puestos y sectores productivos, eliminen los estereotipos todavía presentes en nuestra sociedad, fomenten modelos de corresponsabilidad en el ámbito familiar y desarrollen los servicios públicos con una doble dimensión: permitir la liberación en los cuidados familiares y la incorporación de mujeres al mercado de trabajo de forma plena.

7.- SALUD LABORAL.

Desde el año 1995 contamos en nuestro país con un marco normativo propio en salud laboral como es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta materia ya fue contemplada con sustantividad propia en el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de ese mismo año. Tras los acuerdos llegados por las partes firmantes, se ha reducido de manera importante los accidentes de trabajo y se ha conseguido que afloren y se declaren las enfermedades profesionales. Es imprescindible incidir en la prevención de riesgos laborales como medio de tener empleo de calidad y más competitividad en las empresas.

Los equipos de dinamización de la actividad preventiva y los Delegados de la Comunidad Foral para la Prevención de Riesgos Laborales y para el Medio Ambiente, figuras pioneras en nuestro país, han desarrollado un importante trabajo en la concienciación sobre la prevención de riesgos laborales, en la difusión de la cultura preventiva, en la reducción de la siniestralidad laboral y en la declaración de enfermedades profesionales. Estos instrumentos junto con la Comisión Mixta de la que nos dotamos en el año 1995, deben seguir siendo referente en nuestra comunidad.

Debe darse continuidad a la labor que realiza el área de salud laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (antiguo INSL), así como a los médicos centinelas desde atención primaria.

Para los firmantes del acuerdo, la salud laboral debe ser entendida desde un enfoque integral conexcionada con la atención primaria, la especializada, la salud pública.

8.- MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD.

La Estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible plantea que es necesario un cambio de modelo productivo basado en los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: **el económico**, potenciando un tejido industrial con un nivel elevado de competitividad, fruto de la implantación de medidas que potencien la innovación e internacionalización de nuestro tejido empresarial, la **búsqueda de una verdadera equidad social** para el logro de un verdadero desarrollo sostenible y todo ello envuelto de un exquisito **respeto al medio ambiente** que nos rodea.

Por tanto, se hace necesaria la implantación de políticas encaminadas a potenciar la eficiencia, tanto en los procesos como en los productos fabricados (eco-innovación), así como la minimización de los impactos ambientales generados en los mismos, teniendo en cuenta que el modelo existente hasta ahora, basado en un crecimiento desmedido, ha generado un importante impacto ambiental. Para ello es fundamental que nuestras empresas sigan apostando por la implantación de sistemas de gestión ambiental que aseguren no sólo el cumplimiento de la legislación ambiental vigente, sino que sean capaces de adoptar medidas de prevención de la contaminación y de mejora continua ambiental. De esta manera se logra un tejido industrial más sostenible y perdurable en el tiempo.

Esto nos lleva a seguir potenciando la figura del **Delegado de la Comunidad Foral para el Medio Ambiente** que dé impulso y difusión a un cambio de cultura ambiental industrial basado en la adopción de medidas de gestión que aseguren la sostenibilidad y perdurabilidad en el tiempo de nuestro tejido empresarial.

9.- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

La evolución en la determinación de un cambio de modelo productivo para nuestros sectores empresariales exige, tal y como marca la comisión Europea, integrar de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en las operaciones de negocio y en las relaciones con los grupos de interés. Ello reportará una vital contribución y oportunidad para la integración del desarrollo perdurable, el crecimiento económico y el logro de una verdadera equidad social.

La Responsabilidad Social Empresarial puede ser un buen instrumento para avanzar en la mejora de la relación y la corresponsabilidad de las empresas con su entorno económico, social y medioambiental. En los últimos años se han multiplicado los esfuerzos por fomentar, desde el ámbito de las administraciones públicas, la aplicación de políticas de RSE entre las empresas.

La creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), como órgano asesor y consultivo de participación, o la articulación de instrumentos y documentos oficiales que abordan y unifican los criterios de la RSE como la Ley de Economía Sostenible o la comunicación sobre RSE de la Unión Europea son ejemplos de ello.

También en Navarra, aunque desde ámbitos dispares, se han destinado esfuerzos para impulsar la RSE entre nuestro tejido productivo. Ya en el IV Plan de Empleo apuntábamos la importancia de fomentar la RSE como objetivo fundamental para el desarrollo de un nuevo modelo productivo sostenible, como elemento de ventaja competitiva y de legitimidad social.

Por ello es necesario impulsar un nuevo pacto de las empresas con sus trabajadores, la sociedad y el territorio mediante la adopción de planes y programas de Responsabilidad Social de las Empresas, el fomento de la inversión

socialmente responsable y la participación de la plantilla en la elaboración de estrategias y el seguimiento y resultados, más allá del cumplimiento de la legislación en materia social y medioambiental.

Con tal fin, los agentes firmantes de este documento nos comprometemos a impulsar un ámbito específico de trabajo sobre RSE que nos permita coordinar todos los esfuerzos institucionales y sociales que se están desarrollando en el seno de nuestra comunidad. El camino hacia la implantación de la responsabilidad ética en nuestras empresas exige el impulso de medidas encaminadas a lograr la interiorización de las políticas sociales y ambientales que aseguren un crecimiento sostenible de nuestro tejido productivo, entre las que destacamos:

- La mejora del conocimiento de la RSE y del desarrollo sostenible.
- Vinculación de la RSE a factores de competitividad, creación de empleo, cohesión social, etc.
- Impulso de las políticas basadas en el desarrollo sostenible en la gestión de las actividades económicas.
- Promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales.
- Modernización y adaptación de las relaciones laborales.
- Estimular la realización de informes y memorias de RSE en nuestras empresas.

Mediante la adopción de estas medidas se logrará un tejido productivo más moderno, competitivo, sostenible y perdurable en el tiempo.

10.- EMPLEO NO DECLARADO Y ECONOMÍA SUMERGIDA.

Las organizaciones firmantes asumimos como un compromiso de actuación irrenunciable y permanente en el tiempo, la lucha contra la economía sumergida y el empleo no declarado.

Este compromiso de actuación conjunta ha tenido como manifestaciones más relevantes hasta la fecha, la inclusión en el 4º Plan de Empleo (2009-2012) de un apartado específico sobre esta materia en el que se formulaba un conjunto de propuestas de actuación y la posterior firma del “Acuerdo Interinstitucional para un Plan de lucha contra la Economía Sumergida y el Empleo no Declarado en Navarra” de 11 de diciembre de 2012, suscrito conjuntamente por los firmantes del presente Acuerdo Intersectorial, el Gobierno de Navarra, la Delegación del Gobierno de España en Navarra y la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

Según distintos expertos, la economía sumergida puede superar el 20% del PIB de nuestro país (más de 200.000 millones de euros), cifra esta que nos sitúa en la dimensión real de un problema que, en un contexto de crisis económica y recesión como el actual, resulta especialmente injusto e insolidario ya que:

- o Drena importantes recursos a la hacienda pública y a la caja única de la Seguridad Social.
- o Sitúa a colectivos muy numerosos de trabajadores al margen del marco de derechos y garantías que representa el ordenamiento jurídico laboral.
- o Genera una injusta situación de competencia desleal respecto de las empresas que desarrollan su actividad normalmente que se ven penalizadas por su respeto al marco legal y su contribución, vía impuestos y cotizaciones, al bienestar común.

- o Y finalmente, lesiona gravemente la confianza que empresas, trabajadores y ciudadanos en general, han de tener en la sostenibilidad del esquema 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 caracterizan como un estado social y democrático de derecho.

La firma del Acuerdo Interinstitucional de diciembre de 2012 abre posibilidades de actuación conjunta entre los agentes económicos y sociales y las administraciones públicas que, a nuestro juicio, han de ser desarrolladas prácticamente a través de iniciativas tales como:

- o el establecimiento de un canal de comunicación permanente que, con las debidas garantías legales, permita a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, trasladar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a los servicios de inspección de la Hacienda Foral y la Agencia Tributaria las situaciones de competencia desleal y empleo no declarado de las que se pueda tener conocimiento.
- o La constitución de un grupo de estudio que analice y elabore propuestas de actuación concretas tales como el establecimiento selectivo de periodos de regularización voluntaria y campañas de inspección; así como propuestas de modificaciones legales y reglamentarias que permitan luchar más eficazmente contra la economía sumergida y el empleo no declarado: nuevos límites de operaciones en efectivo, modificación de los sujetos obligados al ingreso de determinados impuestos y tasas, etc.

Para ello, se propone ampliar a estos fines, el ámbito de actuación del grupo de trabajo descrito en el punto 6 del Acuerdo Interinstitucional de 11 de diciembre de 2012, designando los agentes económicos y sociales y las administraciones

firmantes un representante estable en el mismo, que efectuará también el seguimiento global del Acuerdo.

11.- MESA PERMANENTE DEL DIÁLOGO SOCIAL

La gravedad del contexto que estamos atravesando y la trascendencia de los ejes de contenidos que abordamos en este documento nos obligan a situar el restablecimiento del diálogo social entre agentes económicos y sociales y gobierno foral como objetivo prioritario. En el acuerdo sobre modelo de relaciones laborales suscrito en junio, las partes adquirimos el compromiso de profundizar en los marcos de discusión y acuerdo para hacer frente de manera corresponsable a la situación que vivimos, demandando del Gobierno de Navarra la apertura de espacios de negociación sobre los elementos donde su participación es vital. Tal y como citábamos en dicho acuerdo, “hoy más que nunca, por necesidad, responsabilidad y oportunidad es preciso un sobreesfuerzo en la tarea”.

Nuevos tiempos, nuevos problemas, nos obligan a readaptar procedimientos adecuándolos a las nuevas necesidades, a las nuevas demandas de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto. Por ello, los agentes firmantes de este acuerdo consideramos que es un objetivo prioritario centrar todos los esfuerzos en fortalecer el marco de diálogo social tras el periodo de fragilidad por el que ha atravesado en estos últimos años, condicionado por la grave situación económica y social, también por las políticas de los gobiernos.

El Diálogo Social no puede ser sólo información y consulta, sino que debe ir acompañado de la concertación, de la negociación y, por tanto, del acuerdo para impulsar políticas consensuadas. Así lo ha sido en las últimas dos décadas aportando importantes resultados para el desarrollo económico y social de nuestra comunidad.

Bajo estos criterios, impulsar la Concertación Social en Navarra y cristalizarla en un marco estable y regulado donde abordar con el Gobierno todos los temas que atañen al diálogo social es un paso fundamental. En este sentido, las partes firmantes acuerdan emplazar al Gobierno de Navarra para constituir una Mesa Permanente de Diálogo Social en Navarra que sea capaz de articular las propuestas, estructurar la negociación, así como dar continuidad a los procesos de diálogo iniciados hace casi 20 años.

Tal y como expresamos en la introducción, es la propia Constitución Española la que consagra el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para la defensa y la promoción de los intereses que les son propios, encomendando a los poderes públicos autonómicos la configuración de los espacios e instrumentos necesarios para tal fin. Es bajo esta premisa y como marco de mayor nivel de participación institucional donde situamos la propuesta para constituir la Mesa Permanente del Diálogo Social.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Naturaleza Jurídica del Acuerdo. Ámbito.

La Revisión de este Acuerdo Intersectorial, tal y como se hacía constar en su redacción inicial, se establece al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en el Título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, manteniendo por tanto su carácter de Acuerdo Interprofesional. Constituye, por tanto, la expresión de la voluntad de las representaciones de los empresarios y trabajadores, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva. Su eficacia

se deduce de lo establecido en el artículo 83.3 del propio Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.- Comisión de Seguimiento

Del desarrollo, actualización y concreción del presente Acuerdo, así como de su interpretación, se ocupará la Comisión de Seguimiento constituida con motivo de su firma el 8 de junio de 1995.

Esta Comisión de Seguimiento está constituida por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y por cuatro representantes de la Confederación de Empresarios de Navarra. La Comisión se reunirá cuando así lo solicite cualquiera de las representaciones presentes en la misma.

Tercera.- Vigencia y Revisión.

El Acuerdo Intersectorial, conforme a sus términos y alcance revisado, entrará en vigor desde el día de su publicación.

El acuerdo se mantendrá vigente en sus propios términos salvo denuncia expresa formulada por alguna de las tres organizaciones firmantes con una antelación mínima de tres meses, o acuerdo expreso de revisión suscrito por todas ellas en el que, como en el caso presente, se establecerán las nuevas condiciones de alcance y vigencia temporal.

Por CEN
José Antonio Sarriá

Por UGT
Juan Goyén

Por CC.OO.
Raúl Villar