

2015

MEMORIA DE ACTIVIDADES



GABINETE DE ESTUDIOS
DE CC00 DE NAVARRA



1. -INTRODUCCIÓN	03
2. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN REALIZADOS DURANTE 2015	05
3. JORNADAS	11
4. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN EN PRENSA	13

1

■ INTRODUCCIÓN

1.-INTRODUCCIÓN

Se presenta la publicación anual de la memoria de actividades donde se detallan las actuaciones realizadas en el año 2015.

Desde su creación el Gabinete de Estudios de CCOO ha tratado de acercarse a los temas más candentes de la actualidad social y laboral de Navarra a través de sus estudios e investigaciones. Entre sus objetivos está contribuir al conocimiento la realidad laboral y a la reflexión sobre la misma, así como servir de herramienta en el trabajo de los agentes sociales y económicos.

Para este Gabinete resulta prioritario hacer público el contenido y las características de dichas actuaciones, en búsqueda de la mayor difusión posible del conocimiento adquirido a través de su realización sobre la situación del empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Este conocimiento es imprescindible para la definición de actuaciones que se adecuen lo máximo posible a las demandas reales.

De esta forma, atendiendo a su labor en el marco del Convenio suscrito con el Observatorio Navarro de Empleo del SNE (a través de INAFRE), este año se han marcado diversas líneas de investigación.

Por una parte, tras las investigaciones desarrolladas en años anteriores cuyo objeto de estudio han sido diversos colectivos afectados sobremanera por la crisis como, por ejemplo, el de los jóvenes o la población inmigrante, en esta ocasión se ha creído oportuno desarrollar una investigación centrada en otro de los colectivos con importantes dificultades de empleabilidad, el de la población mayor de 45 años. El interés de este proyecto surge tras constatar la preocupante situación en la que se encuentra este colectivo y la limitada eficacia de las políticas de empleo para mejorar sus opciones de empleo.

Por otra parte, ante la necesidad de comprobar la incidencia de la crisis desde un punto de vista más global, se ha desarrollado una investigación centrada precisamente en la incidencia en el empleo.

En la coyuntura actual se han venido manifestando una serie de transformaciones de los sistemas laborales que están dando a lugar a un nuevo modelo de empleo. Conocer ese proceso, qué cambios se han dado, cómo están incidiendo en el empleo existente y en el emergente, y qué consecuencias tendrán a corto y medio plazo estas transformaciones en los trabajadores y trabajadoras navarras, ha sido la finalidad de este proyecto.

Por otra parte, dado que los diversos análisis de los indicadores realizados a lo largo de 2014 han sido una fuente de información útil y recurrente para diversas entidades, organismos, foros e incluso para la opinión pública a través de los principales medios de comunicación, se ha creído oportuno continuar con esa labor de recopilación, elaboración y análisis continuo de la realidad

sociolaboral de Navarra a través de indicadores objetivos. Dichos indicadores y su análisis permiten radiografiar la realidad socioeconómica y laboral navarra, aspecto clave para implementar líneas de actuación eficaces. Precisamente el carácter dinámico de la realidad ha hecho necesaria una continua actualización de esa radiografía acorde a ese carácter variable del espacio sociolaboral. Todo con objeto de que las líneas de trabajo se puedan ajustar a la realidad cambiante y, por tanto, mejorar en eficacia. Lo cierto es que el conocimiento continuo resulta fundamental para ajustar las políticas de empleo.

En ese marco analítico relacionado con la incidencia de la crisis y las transformaciones del empleo, se ha desarrollado otro análisis cuyo objeto de estudio ha sido la Negociación Colectiva en Navarra. El interés de este proyecto parte de la necesidad de conocer cuál es la situación en la que se encuentra la Negociación Colectiva en la Comunidad Foral y cómo ha evolucionado en los últimos años.

Nuestro sistema de relaciones laborales tiene como pilar fundamental la Negociación Colectiva, que a su vez se configura como el principal instrumento de fijación de las condiciones de trabajo y de ordenación de las relaciones laborales. Así, desempeña un papel esencial para mejorar las condiciones de trabajo y acaba poniendo freno al fenómeno de la individualización de las relaciones laborales.

Lo cierto es que durante el periodo 2012-2014, la Negociación Colectiva ha sufrido algunas transformaciones importantes, que es necesario conocer y analizar, incluyendo entre ellas la última reforma laboral (RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012 de 6 de julio de Medidas urgentes para la mejora del mercado laboral).

Por último, se ha desarrollado un exhaustivo análisis de la situación de un sector concreto, el sector de Gestión Deportiva, que engloba a todas las empresas que se dedican a prestar servicios deportivos, presenta unas características que justifican su estudio en el momento actual: con un importante volumen de trabajadores/as significativamente jóvenes, ha mantenido el empleo durante la crisis constituyéndose en un importante nicho de empleo para colectivos como jóvenes y mujeres donde el desempleo es más elevado. A su vez, es un sector con una considerable demanda de polivalencia y unas necesidades de reciclaje que le hacen proclive a la formación. Asimismo, sus condiciones laborales muestran rasgos sobre los que resulta necesario profundizar, como una elevada parcialidad y estacionalidad de la contratación, demanda de profesionalización, etc.

Retomando el contexto en el que se circunscribe la labor del Gabinete de Estudios de CCOO, hay que añadir que dicho convenio contempla también la realización de varios folletos divulgativos y una jornada dirigida a la difusión y reflexión sobre los ámbitos trabajados.

Por último, el canal a través del cual divulgamos los proyectos y actuaciones llevados a cabo en 2015 es nuestra página Web (en el apartado de Información-Gabinete de Estudios) http://www.navarra.ccoo.es/webnavarra/Informacion:Gabinete_de_Estudios Además se pueden solicitar a través del correo electrónico estudios-na@navarra.ccoo.es o bien en el teléfono 948 290787.

2

■ **PROYECTOS DE
INVESTIGACIÓN
REALIZADOS
DURANTE 2014**

2.-PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN REALIZADOS DURANTE 2015

Durante el año 2015, el Gabinete de Estudios en nombre de INAFRE y en el marco del Observatorio Navarro de Empleo de Servicio Navarro de Empleo (OBNE), ha llevado a cabo los siguientes proyectos de investigación:

SITUACIÓN LABORAL DEL COLECTIVO DE PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR SU EMPLEABILIDAD

El envejecimiento de la población y el incremento del desempleo durante la crisis han dado lugar a una mayor concienciación sobre la problemática de las personas desempleadas mayores de 45 años.

El interés de este proyecto surge por tanto tras constatar la preocupante situación en la que se encuentra este colectivo y la ineficacia de las políticas de empleo para mejorar sus opciones de empleabilidad.

Se trata de uno de los colectivos con mayores dificultades de acceso/permanencia en el mercado laboral y que por tanto pertenece al grupo de los denominados colectivos desfavorecidos ante el empleo, junto con los/as jóvenes, las mujeres y las personas inmigrantes.

La gravedad de la situación radica en la tendencia a la cronificación de su situación de desempleo, con lo que ello implica de riesgo de exclusión del mercado laboral. De hecho, el desempleo de larga duración tiene un peso importante en este colectivo.

También hay que tener en cuenta que aunque este colectivo ha sido tradicionalmente destinatario de políticas de empleo (subvenciones a la contratación, bonificaciones en las cotizaciones sociales...) y de medidas de tipo asistencial, las últimas reformas laborales han ido eliminando la mayor parte de estas ayudas reduciendo también su protección social.

El proyecto pretende ir más allá de la caracterización o análisis de la situación en la que se encuentra este colectivo dentro del mercado laboral aportando como valor añadido el análisis sobre las políticas activas de empleo que les afectan; más concretamente sobre el grado de conocimiento y participación en ellas para establecer si realmente están siendo eficaces en sus objetivos y poder plantear con ello alternativas y propuestas de intervención que mejoren los niveles de empleabilidad y la calidad del empleo en las personas mayores de 45 años.

Objetivo general

Analizar la situación sociolaboral de las personas mayores de 45 años en Navarra profundizando en el estudio de sus trayectorias laborales y en su participación y grado de conocimiento sobre las políticas activas de empleo, con la finalidad última de plantear propuestas de intervención que mejoren su empleabilidad.

Objetivos específicos

Los objetivos que específicamente se pretenden alcanzar son las que se recogen a continuación:

- Diagnosticar la situación sociolaboral de las personas mayores de 45 años en Navarra.
- Caracterizar al colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años a través del análisis de las bases de datos de desempleo y contratación de SNE.
- Analizar su nivel de participación en las distintas políticas activas de empleo desarrolladas desde el SNE.
- Contrastar la información resultante del diagnóstico elaborado con los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, etc., implicados en el desarrollo de políticas activas de empleo con este colectivo.
- Recabar información descriptiva del perfil de personas que no se puede obtener a través de las fuentes secundarias y que nos permita una definición más real de todo el "colectivo".
- Analizar las problemáticas y particularidades del mismo desde el ámbito de la empleabilidad.
- Recabar propuestas de intervención para la mejora de la empleabilidad del colectivo a través de fuentes secundarias y también de las opiniones de las propias personas mayores de 45 años e informantes clave quienes conocen y llevan a cabo en este momento las políticas activas que afectan al colectivo.
- Difundir entre los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, etc. implicados en el desarrollo de políticas activas de empleo con el colectivo de mayores de 45 años, las conclusiones y propuestas resultantes.

Metodología

Con el objetivo de justificar y contextualizar el objeto de estudio, y antes de entrar más en profundidad en el análisis sobre la situación laboral de las personas mayores de 45 años, se ha hecho un esfuerzo de recopilación y análisis de la información a través de fuentes secundarias. Con ello se ha podido conocer cuál es, a grandes rasgos, la posición que ocupa este colectivo dentro del mercado laboral de Navarra. Así, se han analizado datos procedentes de fuentes estadísticas oficiales y se ha recopilado información sobre las personas mayores de 45 años a través de estudios e investigaciones ya existentes sobre este colectivo.

En segundo lugar, se han utilizado dos técnicas de investigación cualitativa: entrevistas en profundidad y grupos de trabajo. En ambos casos se ha contado con la participación tanto de informantes clave (aquellos que participan en el diseño, ejecutan y/o hacen efectivas las políticas de empleo y/o los servicios de los que dispone el colectivo) como de las propias personas mayores de 45 años teniendo en cuenta los perfiles detectados en la fase de diagnóstico. La finalidad en este caso ha sido la de profundizar en las características y problemáticas que definen al colectivo de personas mayores de 45 años y de paso también recopilar propuestas de intervención que permitan mejorar su nivel de empleabilidad.

TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO EN NAVARRA. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

A lo largo de los últimos años se han venido manifestando una serie de transformaciones de los sistemas laborales que están dando a lugar lo que podría comenzar a considerarse un nuevo modelo de empleo. Conocer ese proceso, qué cambios se han dado, cómo están incidiendo en el empleo existente y en el emergente, y qué consecuencias tendrán a corto y medio plazo estas transformaciones en los trabajadores y trabajadoras navarras, ha sido la finalidad de este proyecto.

En el ámbito laboral la brecha entre el trabajador/a asalariado/a tradicional y los/as trabajadores/as de nueva inserción, es cada vez más amplia, llevando a extremos la “dualización del mercado de trabajo”. Más allá, en el área social, la actual construcción del concepto de empleo e incluso la definición de la identidad como trabajador/a, va a diferir significativamente con respecto a las existentes en décadas anteriores.

Y en este marco se debe tener en consideración, junto con otros aspectos, la pérdida de rotundidad del empleo como garante básico de inclusión social. No se puede obviar el fenómeno de normalización de la precarización del trabajo que nos está llevando a incorporar el término de pobreza al propio ámbito laboral. Que junto con la cronificación del desempleo y la reducción de la cobertura por parte de las prestaciones derivadas del trabajo están derivando en un incremento de la vulnerabilidad ante la exclusión social de los y las trabajadoras.

A través del proyecto se ha diagnosticado la situación actual del empleo en Navarra profundizando en el conocimiento de las transformaciones producidas en el mismo en los últimos años.

Objetivo general

Realizar un análisis en profundidad sobre el empleo en Navarra y sus transformaciones en la coyuntura actual, así como de las repercusiones en los trabajadores/as navarros/as de las mismas, con el fin de facilitar propuesta de actuación dirigidas a mejorar la calidad de empleo.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual del empleo en Navarra, valorando las modificaciones producidas en el mismo en los últimos años.
- Identificar las principales transformaciones producidas en el empleo en nuestra Comunidad Autónoma; sus causas; su incidencia en Navarra; sus consecuencias.
- Contrastar con informantes clave, el nivel de incidencia de estas transformaciones.
- Establecer pautas de actuación para la mejora de las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras, así como para la potenciación de los sistemas de protección social, en base al conocimiento adquirido a través del proyecto.
- Difundir entre los agentes económicos y sociales, entidades y asociaciones sociales, administraciones, ámbito universitario, etc., relacionados con el ámbito laboral en Navarra, las conclusiones y propuestas resultantes del proyecto.

Metodología

Se ha utilizado lo que en términos sociológicos se denominada como triangulación, es decir, la combinación de diversas metodologías para el estudio del mismo fenómeno (Norman Denzin, 1978); compartiendo de nuevo la idea de que los métodos cualitativos y cuantitativos deben ser considerados no como campos rivales sino como complementarios.

Por una parte, se ha realizado una recopilación de información tanto bibliográfica como puramente cuantitativa a través de fuentes secundarias oficiales. Dicha información ha servido para elaborar un contexto de la situación. En segundo lugar, sin abandonar el plano cuantitativo y como fuente primaria se ha llevado a cabo una encuesta representativa de la población ocupada en Navarra para conocer y dimensionar esa realidad cambiante del empleo.

Por último, en relación con la mencionada perspectiva cualitativa se han llevado a cabo varios grupos de contraste (grupos personalizados) conformados, por una parte, por profesionales representantes de grupos de contratación, y por otra, por personas más próximas al trabajador/a.

El eje de las sesiones ha sido: Diagnóstico inicial de la transición laboral de los últimos años, hitos más importantes y cambios significados en el trabajo y la contratación. Perspectivas de futuro: Necesidades detectadas y tipos de relación laboral y por último, propuestas de intervención.

INDICADORES SOCIOLABORALES DE NAVARRA (2015)

El carácter dinámico de la realidad hace necesaria una continua actualización acorde a ese carácter variable del espacio sociolaboral.

Por todo ello resulta de nuevo ineludible aprovechar nuestra experiencia para continuar analizando la realidad sociolaboral y de esta forma aportar más datos e indicadores que sirvan de soporte para la configuración de estrategias y medidas.

En concreto, los indicadores elaborados ad hoc tienen que ver, por ejemplo, con la incidencia del desempleo desde una perspectiva territorial, aspecto necesario y constantemente demandado desde distintos ámbitos para comprobar que el impacto de la crisis en forma de desempleo no ha sido precisamente homogéneo.

Por otra parte, en relación con esa cohesión sociolaboral también se han cuantificado diversas proporciones respecto a la relación de los miembros de los hogares navarros con el empleo (personas ocupadas por hogar, desempleadas con y sin cobertura, pensionistas etc.)

Por otro lado, otro de los elementos de valor es el que confiere el análisis evolutivo. Se analiza tanto esos indicadores elaborados expresamente como los diversos indicadores oficiales a lo largo de los últimos meses y años.

Se han elaborado diversos y completos diagnósticos que aportan una visión dinámica y de conjunto. Por ello, también se ha desarrollado un protocolo de actualización cronológica a través del cual se han elaborado diversos informes a lo largo del año 2015 con el fin de aportar una visión evolutiva de dichos indicadores en diferentes momentos.

Por último, conviene añadir que se ha incorporado, como no podía ser de otra forma, un análisis comparado con el resto de Comunidades Autónomas y con el conjunto del Estado para comprobar cuál es la situación de la Comunidad Foral con respecto a otros territorios; se trata de otro elemento de interés y demanda.

En definitiva, la especificidad de algunos indicadores (se trata de datos que no figuran en otras fuentes) y el carácter integral de los informes (análisis de conjunto) hacen que estos documentos además de responder a la demanda general de información sirvan de soporte para la adecuación y desarrollo de líneas y medidas de actuación.

De esta forma, los objetivos a los que se ha dirigido el proyecto han sido:

Objetivo general

Aportar información a través de una serie de indicadores extraídos del tratamiento y explotación de diversas fuentes de datos secundarias con el fin en último término de reforzar el sistema de soporte cuantitativo, evolutivo y comparado para la implementación y evaluación de estrategias y medidas de actuación.

Objetivos específicos

- Análisis evolutivo de los principales indicadores económicos y de empleo a través de fuentes estadísticas oficiales (EPA, Paro registrado y contratación del SNE, Contabilidad Trimestral de Navarra, afiliación a la Seguridad Social, etc.)
- Análisis específico y continuo de los hogares de la Comunidad Foral desde un enfoque sociolaboral (teniendo en cuenta su relación con el empleo).
- Análisis de la incidencia de la formación no reglada entre la población activa.
- Análisis de la incidencia de la crisis en forma de desempleo desde una perspectiva territorial que permita una visión comparada entre las distintas áreas de referencia (áreas y subáreas de la Estrategia Territorial de Navarra). Indicadores territoriales de la incidencia del desempleo y del paro de larga duración.
- Análisis de la calidad del empleo a través de indicadores de estabilidad, jornada laboral, salarios y siniestralidad laboral.

Metodología

En cuanto a la metodología utilizada para la consecución de estos objetivos ha sido la explotación estadística avanzada de fuentes de información secundaria (microdatos de la Encuesta de Población Activa, las bases de datos de personas demandantes de empleo registradas de Servicio Navarro de Empleo y la afiliación a la Seguridad Social, etc.)

Los indicadores elaborados a través de esta explotación se han presentado en cuatro informes trimestrales con el fin de garantizar la máxima actualidad de las cifras analizadas.

ANÁLISIS Y PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA

Nuestro sistema de relaciones laborales tiene como pilar fundamental la Negociación Colectiva, que a su vez se configura como el principal instrumento de fijación de las condiciones de trabajo y de ordenación de las relaciones laborales. Así, la Negociación Colectiva desempeña un papel esencial para mejorar las condiciones de trabajo y acaba poniendo freno al fenómeno de la individualización de las relaciones laborales.

Durante el periodo 2012-2014, la Negociación Colectiva ha sufrido algunas transformaciones importantes, que es necesario conocer y analizar, incluyendo entre ellas la última reforma laboral (RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012 de 6 de julio de Medidas urgentes para la mejora del mercado laboral).

El interés de este proyecto parte por tanto de la necesidad de conocer cuál es la situación en la que se encuentra la Negociación Colectiva en Navarra y cómo ha evolucionado en los últimos años.

Para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación, se ha tenido en cuenta la información que aporta el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) para Navarra que ha sido completada con otro tipo de datos existentes en materia de negociación colectiva como lo es la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS.

Dado que la negociación colectiva es un fenómeno complejo que incluye gran cantidad de variantes sobre tipos de convenios y acuerdos que se pueden firmar, y que las estadísticas existentes presentan importantes limitaciones, es importante también contar con la información y las valoraciones que puedan aportar los propios agentes implicados en la negociación tanto de la parte sindical como de la parte empresarial.

Todo ello ha permitido conocer la realidad en la que se encuentra la Negociación Colectiva en Navarra, y con ello establecer propuestas de actuación para su mejora.

Objetivo general

Presentar y analizar el estado de la Negociación Colectiva en Navarra con la finalidad de establecer propuestas de actuación para su mejora.

Objetivos específicos

- Analizar la evolución de la Negociación Colectiva durante los últimos años: número de convenios firmados, renovados, prorrogados, número de empresas y trabajadores/as cubiertos por la Negociación Colectiva, etc.
- Conocer la situación de la Negociación Colectiva en la actualidad.
- Conocer las principales transformaciones que se han producido en la Negociación Colectiva como consecuencia de los últimos cambios normativos.
- Identificar los vacíos existentes en la cobertura a trabajadores y trabajadoras.

- Establecer propuestas de actuación que permitan mejorar los contenidos y cobertura de la Negociación Colectiva en Navarra.

Metodología

La metodología empleada para el logro de los objetivos fijados ha consistido, en primer lugar, en la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de la Negociación Colectiva. Para ello se ha recurrido a la consulta y estudio de fuentes secundarias, aunque conviene destacar especialmente el trabajo realizado a partir de la base de convenios colectivos REGCON con el tratamiento, explotación y análisis de esta base, previa selección y depuración de sus datos en función de la información de interés para el estudio. Seguidamente, se ha contrastado la información obtenida en el diagnóstico mediante la realización de reuniones de trabajo con asociaciones empresariales y sindicales para profundizar en el estado de la Negociación Colectiva y en el impacto de la Reforma Laboral en los distintos marcos existentes. Además, a través de estas reuniones se ha tratado de recopilar y elaborar diferentes propuestas de actuación dirigidas a mejorar los contenidos y cobertura de la Negociación Colectiva en Navarra.

EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DEL SECTOR Y LAS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS.

Tradicionalmente, una de las principales líneas de trabajo del Gabinete de Estudios ha sido el estudio sectorial del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma. Indudablemente cualquier actuación para mejorar la situación del empleo en Navarra o para diseñar políticas activas, pasa por el conocimiento de la realidad más concreta y específica de la actividad económica de Navarra.

El proyecto en el que se circunscribe este diagnóstico se dirige al conocimiento del sector de "Gestión deportiva" a partir del cual dar respuesta a las necesidades de mejora del mismo y a las demandas de cualificación y formación de los y las trabajadoras que se ocupan dentro de este tipo de actividades, que en base a la Clasificación Nacional de Actividades de 2009 son las siguientes:

- 9311 Gestión de instalaciones deportivas
- 9312 Actividades de los clubes deportivos
- 9313 Actividades de los gimnasios
- 9319 Otras actividades deportivas

Entre las numerosas razones por las que se ha elegido el estudio de este sector destacamos:

- En primer lugar, el volumen de empleo que abarca. A diciembre de 2014, la Seguridad Social registra para el CNAE 931 un total de 181 empresas y 2.903 trabajadores y trabajadoras, siendo la "Gestión de instalaciones deportivas" la actividad más relevante en cuanto a ocupación.

- En segundo lugar, el hecho de que el sector haya mantenido el empleo durante la crisis. En diciembre de 2009 la afiliación de trabajadores/as a la Seguridad Social registraba 165 personas menos que en 2014.
- Algunas de las características de la ocupación del sector; como el importante volumen de mujeres y la edad, significativamente joven, de los trabajadores y trabajadoras. Siendo, por tanto, un espacio de ocupación de dos colectivos de difícil inserción y con niveles de desempleo elevados.
- A su vez, en este sector se dan una serie de circunstancias en el ámbito de las condiciones de trabajo sobre las que resultaría necesario profundizar como la alta rotación, una elevada temporalidad, una importante demanda de profesionalización, horarios "asociales", etc.
- El interés que deriva del análisis de las cualificaciones emergentes que se desarrollan en el sector y de las necesidades de formación que se originan en el mismo, así como de la considerable demanda de polivalencia existente en estas actividades y la necesidad de reciclaje a determinadas edades.
- Y por último, el carácter de servicio del sector y la incertidumbre frente a los frecuentes recortes en este ámbito.

Por todo ello, el proyecto pretende, a través de diferentes actuaciones, profundizar en el conocimiento de este sector con una apuesta clara, la de intervenir en dos elementos clave como son la profesionalización y la calidad del empleo para mejorar el servicio.

Objetivo general

Diagnosticar la situación actual del empleo en el sector de la gestión deportiva en Navarra a través de una aproximación a sus condiciones laborales y al análisis de las demandas de cualificación de sus trabajadores y trabajadoras para, en base a este conocimiento, fundamentar pautas de actuación que den respuesta a las necesidades identificadas.

Objetivos específicos

- Analizar la situación del sector, principalmente en materia de empleo y cualificaciones:
 - o Delimitar las actividades y ocupaciones que forman parte del sector, su relevancia y evolución en el conjunto de la actividad navarra.
 - o Analizar en profundidad las condiciones laborales que se dan en el sector.
 - o Definir el perfil sociodemográfico y profesional de las personas que trabajan en el sector.
 - o Identificar las necesidades de cualificación y formación de los trabajadores y trabajadoras del sector, vinculadas especialmente a la alta demanda de polivalencia y reciclaje existente.
- Contrastar la información resultante del Diagnóstico elaborado a través de fuentes secundarias y facilitar la elaboración de propuestas de actuación que mejoren la situación del empleo en estas actividades en Navarra y de la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.

- Facilitar la elaboración de propuestas de actuación que mejoren la situación del empleo en estas actividades en Navarra y de la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.
- Difundir entre los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, centros formativos, etc., implicados el sector de gestión deportiva en Navarra, las conclusiones y propuestas resultantes del proyecto.

Metodología

El proceso metodológico a partir del cual se fundamenta el estudio es, en primer lugar, un Diagnóstico realizado a través de la consulta y análisis de fuentes secundarias y de la aplicación de una encuesta auto-administrada a 400 trabajadores/as. A este le sigue un Contraste de la información resultante del diagnóstico mediante dinámicas grupales con expertos/as e informantes clave del sector. Y por último, la elaboración de Propuestas de actuación extraídas de la participación de los propios agentes sectoriales a las dinámicas grupales.

3

■ JORNADAS

3.-JORNADAS

Durante este año, tal y como estaba estipulado en el correspondiente convenio de colaboración entre CCOO-INAFRE y el OBNE, se ha realizado una jornada abierta relacionada precisamente con la mayor desigualdad, precariedad y pobreza laboral.

IX ESCUELA SINDICAL JAVIER IRIGOYEN: “Proteger a las personas. Alternativas para combatir la desigualdad, la precariedad y la pobreza laboral” 4 de noviembre de 2015.

El objetivo de la jornada ha sido abrir un espacio de reflexión y debate para analizar el fenómeno del empobrecimiento paulatino del empleo, la creciente precariedad laboral y el consiguiente crecimiento de las situaciones de desigualdad. Hoy en día, tener un trabajo ya no garantiza salir de la pobreza. A su vez, las coberturas por desempleo cada vez son menores, incrementando los riesgos de exclusión de amplias capas de la sociedad. La jornada ha abordado la construcción de alternativas a partir de dos ejes: en primer lugar, el impulso del empleo de calidad a través del fortalecimiento de la negociación colectiva en contraposición a las últimas reformas laborales y sus efectos en la precarización del trabajo; en segundo lugar, el impulso de la cohesión social a través del fortalecimiento de los sistemas de protección, como es el caso de la propuesta de Renta Mínima Garantizada para todo el Estado. Combinando el enfoque académico, la perspectiva del mundo del trabajo y el ámbito de las políticas públicas, se ha pretendido contribuir a la aportación de soluciones al problema de la pobreza laboral y la precariedad.



4

■ PUBLICACIONES Y DIFUSIÓN EN PRENSA

4.- PUBLICACIONES Y DIFUSIÓN EN PRENSA

4.1.- Publicaciones

A continuación mostramos la relación de las publicaciones llevadas a cabo por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, durante el año 2015, que se encuentran alojadas en el sitio Web:

http://www.navarra.ccoo.es/webnavarra/Informacion:Gabinete_de_Estudios

Folleto de difusión de las principales conclusiones obtenidas de los siguientes proyectos.

“El sector de Gestión Deportiva en Navarra. Propuestas de actuación para la mejora del sector y las necesidades de cualificación de los y las trabajadoras”.



“La situación laboral del colectivo de personas mayores de 45 años. Propuestas de intervención para mejorar su empleabilidad”.

“Transformaciones del empleo en Navarra. Propuestas para la mejora de la calidad del empleo”.



Diseño de los Mapas Territoriales que representan gráficamente los indicadores elaborados en el marco del proyecto “Desarrollo y actualización sistematizada de indicadores sociolaborales. Año 2015”.

4.2.- Difusión en prensa

Y por último, la repercusión mediática de las actuaciones del Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, se ve reflejada a través de su cada vez mayor presencia en los medios.

Las referencias que presentamos a continuación son una muestra de ello:



Diario de Noticias.
30 de diciembre de 2014



Diario de Navarra.
30 de diciembre de 2014



Sociedad

6.000 NAVARROS DE 16 A 24 AÑOS NO ESTUDIAN NI TRABAJAN

● El 44% de los 'ni-ni' de la Comunidad Foral no ha tenido experiencia laboral, según un informe de CCOO
● Representan el 11,4% de ese grupo de población y la mitad recibe ayuda familiar

Enrique Conde

PALENA. - La Comunidad Foral tiene entre 5.000 y 6.000 jóvenes de 16 a 24 años sin empleo que además no realiza ningún tipo de formación, reglada o no, en su lugar simplemente se cierran con la ni-ni, según un estudio llevado a cabo por el sindicato CCOO, que ha utilizado una muestra de 1.000 personas (500 de ellas de Pamplona y comarca). Además, de ellos, casi la mitad de los 'ni-ni', el 44%, no ha tenido nunca una experiencia laboral previa y, en cuanto a los ingresos que perciben, el 48,5% recibe ayuda familiar mientras que el 30,2% no cobra que percibe ningún ingreso.

Son los potenciales beneficiarios de la implantación del Plan de Garantía Juvenil en la Comunidad, al cumplir los requisitos que marca la Unión Europea, ha señalado en una nota el sindicato CCOO, con motivo de la presentación de su estudio 'Perfil de los potenciales beneficiarios de la implantación del Plan de Garantía Juvenil en Navarra'.

El dato varía en función de la fuente, ya que la EPA del primer trimestre de 2014 contabiliza 6.021 personas en esta categoría, mientras que los demandantes de empleo 'ni-ni' registrados en las oficinas de empleo a nivel de comarca ascendían a 5.175. La tasa de jóvenes que ni trabajan ni están actualizando su currículum ni cursando formación reglada o no reglada alcanza el 11,4%, por debajo de los niveles que se observan a escala estatal.

El programa prevé que algunos de estos jóvenes como personas que "ni trabajan ni estudian" por la estructura actual, en la que se encuentran con una realidad que no les ofrece "ni una opción de empleo ni facilidades para permanecer en el proceso de formación permanente a lo largo de la vida".

435 PAÍOS AVENIR. Para analizar en profundidad a este colectivo, CCOO realiza un estudio que analiza los



Un joven juega a un videojuego en un plan. Foto: María José

2.735 navarros menores de 24 años viven en el extranjero

PALENA. - En el estudio que radica en la juventud navarra, el sindicato CCOO alerta del "trazo" que sufre este colectivo, que ante la imposibilidad de conformar un proyecto de trabajo que a medio y largo plazo se ve en la obligación de desplazarse al extranjero, de forma que la población menor de 15 a 24 años residente en el extranjero ha crecido un 54% entre los últimos cuatro años ante la imposibilidad de trabajar.

El informe coincide que el colectivo que ni estudia ni trabaja en Navarra y que son menores de 24 años no se le debe presionar en su opción de empleo ni facilidades para permanecer en el proceso de formación permanente a lo largo de la vida.

Para CCOO, los datos visan a mejorar el nivel de bienestar de la juventud navarra, por lo que ven truncadas sus expectativas de vida.



LA JUVENTUD NAVARRA UN 21% MENOS DE JÓVENES QUE EN 1975

● Menos peso demográfico. El estudio llevado a cabo para CCOO por Marta Lastera y María Román destaca también que desde los años 70 hasta la actualidad el peso demográfico de los jóvenes navarros respecto al total de la población ha caído en picado. De hecho, la población de 15 a 24 años se ha reducido un 21% y su peso relativo sobre el conjunto de la población en la última década ha descendido en diez puntos, pasando del 11,96% en el año 2003 al 9,57% en el año 2013. De esta forma, las responsables del proyecto concluyen que este proceso de envejecimiento de la población "ha derivado en una incapacidad de regeneración de la población en edad de trabajar en Navarra con un índice de recambio de población activa por debajo del 100%, concretamente el 90,8%, mientras que este mismo indicador en la década de los 80 superaba el 150%. Las expertas plantean incluso el riesgo de invisibilizar a esta población, que es solo el 41% de afiliados a la Seguridad Social.

6.000 jóvenes navarros de entre 16 y 24 años ni trabajan ni estudian



Jóvenes en un salón de empleo y formación organizado en Baiarritz. Foto: CCOO

59%

Es el porcentaje de total de estos jóvenes que supera los 20 años de edad. Hay más varones (60%) que mujeres, y sólo el 14% tiene nacionalidad extranjera.

2.735 La población navarra de 15 a 24 años residente en el extranjero ha crecido un 54% entre 2009 y 2013, al pasar de los 1.781 a los 2.735, por lo que el 9,57% de la población "ha derivado en una incapacidad de regeneración de la población en edad de trabajar en Navarra con un índice de recambio de población activa por debajo del 100%, concretamente el 90,8%, mientras que este mismo indicador en la década de los 80 superaba el 150%.

35,5%

El 35,5% afirma estar en búsqueda activa de empleo y el 60% dice estar inscrito en el SNE.

El 84,5% afirma estar en búsqueda activa de empleo y el 60% dice estar inscrito en el SNE. En relación a la formación, el 60% afirma estar estudiando, el 12,2% bachillerato, el 34,8% formación profesional y el 15,9% estudios universitarios.

APUNTES

Ni estudio ni trabajo

Entre 5.000 y 6.000 jóvenes navarros ni trabajan ni estudian, según un estudio realizado por CCOO. Sin la garantía juvenil de la que tanto se ha hablado en estos años de la crisis. Pero hay que pensar a fondo y más allá de la realidad para comprenderlo bien. Se trata de un colectivo diverso y al que se trata de ayudar para salir adelante. Sólo la reestructuración económica puede generar empleo para estos jóvenes que se ven aislados de la realidad que les rodea. Hay que pensar en su primer empleo, pero también desde el momento de su formación para que puedan trabajar en mejores condiciones y no pierdan la oportunidad de mejorar su nivel de vida.

PAC sin novedades

El consejo de Regaña presentó ayer el borrador de la nueva Política Agraria Común (PAC) que entrará en vigor en enero y que dará un valor de 300 millones anuales para los agricultores navarros. Lo que supone un aumento de 4,3 millones más que lo percibido hasta ahora. Según las primeras impresiones se trata de una PAC para agricultores navarros que no ha estado colgada de las aspiraciones de los profesionales del sector que pedían mayor vinculación del dinero con las explotaciones de mercado. Haber que conocer la letra pequeña para el examen del detalle.

Diario de Navarra. 13 de enero de 2015

136 € Año XXI Número 7005 EL PERIÓDICO DE TODOS LOS NAVARROS IFAAR GUZTION EGUNKARIA Martes, 13 de enero de 2015

Diario de Noticias

HUERTAS EN LOS JARDINES URBANOS EXPERIENCIA PIONERA EN SARRIGUREN

ALEX BERBINGUI JUGADOR DE OSASUNA "Demostramos que se puede contar con la cantera"

Nueva operación contra abogados de la izquierda abertzale, tras la marcha contra la dispersión

INTERIORES ACUSA DE CONTROLAR A LOS PRESOS DE ETA Y DEFRAUDAR A HACIENDA LAS DETENCIONES OBLIGAN A SUSPENDER EL JUICIO CONTRA LA EXCÚPULA DE BATASUNA LA GUARDIA CIVIL REQUISA 90.000 EUROS RECAUDADOS EN LA MANIFESTACIÓN DEL SÁBADO

Navarra solo recupera el 13% del empleo perdido

Un informe de CCOO alerta de que los nuevos puestos crean en peores condiciones

PAMPLONA - Navarra solo ha recuperado el 13% del empleo perdido durante la crisis. Y el que se crea no ofrece las condiciones del que existía con anterioridad. *Manu JI*

Diario de Navarra. 13 de enero de 2015

Diario de Navarra, 13 de enero de 2015

Alsasua ha multiplicado por dos la cifra de parados en seis años de crisis

Un estudio de CC OO detalla las zonas navarras más castigadas por el paro en ese tiempo

CC OO apuesta por una nueva política industrial

Por sus líneas estratégicas "poco rentables" para hacer frente al principal problema que tiene Navarra

Inciden del desempleo 2008-2014

DESEMPLEADOS EN NAVARRA POR SUBAREAS (2008-2014)

Subarea	2008	2014	Abd. (en %)
1. Valle de Ebro	25	34	9,36
2. Ribera Occidental - Ribera Oriental	39	30	11,57
3. Valle de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	27	22	6,00
4. Valle de Roncal - Nájera/Valle de Arbaiz	38	24	6,25
5. Comarca de Baztan - Jacetania	23	24	38,11
6. Comarca de Lizarri - Lizarri	36	31	15,82
7. Comarca de Baztan - Jacetania	22	29	13,64
8. Baratzalea	24	32	38,46
9. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	28	11,94
10. Lizarri/Valle de Salazar - Lizarri	33	25	14,17
11. Valle de Arbaiz - Lizarri - Ribera de Salazar	47	44	17,86
12. Ribera Occidental - Ribera Oriental	49	67	35,12
13. Ribera Central y Oriental - Euzko Aratz	27	62	23,65
14. Valle de Roncal - Nájera	34	47	38,82
15. Valle de Ebro	29	39	14,79
16. Comarca de Baztan - Jacetania	24	33	38,11
17. Zona Metropolitana de Pamplona - Pamplona	16.879	26.361	64,92
18. Comarca de Baztan - Jacetania	38	79	103,68
19. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	23	49	26,09
20. Baratzalea	26	39	38,46
21. Comarca de Baztan - Jacetania	17	27	16,18
22. Montañana/Val de Arbaiz	22	24	11,43
23. Comarca de Baztan - Jacetania	197	197	62,62
24. Comarca de Lizarri - Lizarri	36	39	77,88
25. Comarca de Baztan - Jacetania	24	26	38,11
26. Baratzalea	18	19	38,46
27. Valle de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	21	26	26,09
28. Comarca de Lizarri - Lizarri	32	36	38,46
29. Baratzalea	18	19	38,46
30. Comarca de Baztan - Jacetania	24	26	26,09
31. Zona Metropolitana de Pamplona - Pamplona	16.879	26.361	64,92
32. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	33	11,94
33. Baratzalea	26	27	11,94
34. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	33	11,94
35. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	33	11,94
36. Baratzalea	26	27	11,94
37. Baratzalea	26	27	11,94
38. Baratzalea	26	27	11,94
39. Baratzalea	26	27	11,94
40. Baratzalea	26	27	11,94
41. Baratzalea	26	27	11,94
42. Baratzalea	26	27	11,94
43. Baratzalea	26	27	11,94
44. Baratzalea	26	27	11,94
45. Baratzalea	26	27	11,94
46. Baratzalea	26	27	11,94
47. Baratzalea	26	27	11,94
48. Baratzalea	26	27	11,94
49. Baratzalea	26	27	11,94
50. Baratzalea	26	27	11,94
51. Baratzalea	26	27	11,94
52. Baratzalea	26	27	11,94
53. Baratzalea	26	27	11,94
54. Baratzalea	26	27	11,94
55. Baratzalea	26	27	11,94
56. Baratzalea	26	27	11,94
57. Baratzalea	26	27	11,94
58. Baratzalea	26	27	11,94
59. Baratzalea	26	27	11,94
60. Baratzalea	26	27	11,94
61. Baratzalea	26	27	11,94
62. Baratzalea	26	27	11,94
63. Baratzalea	26	27	11,94
64. Baratzalea	26	27	11,94
65. Baratzalea	26	27	11,94
66. Baratzalea	26	27	11,94
67. Baratzalea	26	27	11,94
68. Baratzalea	26	27	11,94
69. Baratzalea	26	27	11,94
70. Baratzalea	26	27	11,94
71. Baratzalea	26	27	11,94
72. Baratzalea	26	27	11,94
73. Baratzalea	26	27	11,94
74. Baratzalea	26	27	11,94
75. Baratzalea	26	27	11,94
76. Baratzalea	26	27	11,94
77. Baratzalea	26	27	11,94
78. Baratzalea	26	27	11,94
79. Baratzalea	26	27	11,94
80. Baratzalea	26	27	11,94
81. Baratzalea	26	27	11,94
82. Baratzalea	26	27	11,94
83. Baratzalea	26	27	11,94
84. Baratzalea	26	27	11,94
85. Baratzalea	26	27	11,94
86. Baratzalea	26	27	11,94
87. Baratzalea	26	27	11,94
88. Baratzalea	26	27	11,94
89. Baratzalea	26	27	11,94
90. Baratzalea	26	27	11,94
91. Baratzalea	26	27	11,94
92. Baratzalea	26	27	11,94
93. Baratzalea	26	27	11,94
94. Baratzalea	26	27	11,94
95. Baratzalea	26	27	11,94
96. Baratzalea	26	27	11,94
97. Baratzalea	26	27	11,94
98. Baratzalea	26	27	11,94
99. Baratzalea	26	27	11,94
100. Baratzalea	26	27	11,94

Diario de Noticias - Martes, 13 de enero de 2015

Economía

LA RIBERA Y ALSASUA SUPERAN TODAVÍA EL 20% DE TASA DE PARO

Las zonas de Cascante-Queiles y Corella-Alhama rondan el 30% del desempleo por la caída del sector constructor El sur de Navarra, Echaurren y Tierra Estella presentan los peores datos

Juan Ángel Monreal y Izaskun Múzquiz

Inciden del desempleo (hasta noviembre 2014)

Subarea	2008	2014	%
1. Valle de Ebro	25	34	9,36
2. Ribera Occidental - Ribera Oriental	39	30	11,57
3. Valle de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	27	22	6,00
4. Valle de Roncal - Nájera/Valle de Arbaiz	38	24	6,25
5. Comarca de Baztan - Jacetania	23	24	38,11
6. Comarca de Lizarri - Lizarri	36	31	15,82
7. Comarca de Baztan - Jacetania	22	29	13,64
8. Baratzalea	24	32	38,46
9. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	28	11,94
10. Lizarri/Valle de Salazar - Lizarri	33	25	14,17
11. Valle de Arbaiz - Lizarri - Ribera de Salazar	47	44	17,86
12. Ribera Occidental - Ribera Oriental	49	67	35,12
13. Ribera Central y Oriental - Euzko Aratz	27	62	23,65
14. Valle de Roncal - Nájera	34	47	38,82
15. Valle de Ebro	29	39	14,79
16. Comarca de Baztan - Jacetania	24	33	38,11
17. Zona Metropolitana de Pamplona - Pamplona	16.879	26.361	64,92
18. Comarca de Baztan - Jacetania	38	79	103,68
19. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	23	49	26,09
20. Baratzalea	26	39	38,46
21. Comarca de Baztan - Jacetania	17	27	16,18
22. Montañana/Val de Arbaiz	22	24	11,43
23. Comarca de Baztan - Jacetania	197	197	62,62
24. Comarca de Lizarri - Lizarri	36	39	77,88
25. Comarca de Baztan - Jacetania	24	26	38,11
26. Baratzalea	18	19	38,46
27. Valle de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	21	26	26,09
28. Comarca de Lizarri - Lizarri	32	36	38,46
29. Baratzalea	18	19	38,46
30. Comarca de Baztan - Jacetania	24	26	26,09
31. Zona Metropolitana de Pamplona - Pamplona	16.879	26.361	64,92
32. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	33	11,94
33. Baratzalea	26	27	11,94
34. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	33	11,94
35. Ribera de Salazar - Orbaiztegui/Olazarribia	31	33	11,94
36. Baratzalea	26	27	11,94
37. Baratzalea	26	27	11,94
38. Baratzalea	26	27	11,94
39. Baratzalea	26	27	11,94
40. Baratzalea	26	27	11,94
41. Baratzalea	26	27	11,94
42. Baratzalea	26	27	11,94
43. Baratzalea	26	27	11,94
44. Baratzalea	26	27	11,94
45. Baratzalea	26	27	11,94
46. Baratzalea	26	27	11,94
47. Baratzalea	26	27	11,94
48. Baratzalea	26	27	11,94
49. Baratzalea	26	27	11,94
50. Baratzalea	26	27	11,94
51. Baratzalea	26	27	11,94
52. Baratzalea	26	27	11,94
53. Baratzalea	26	27	11,94
54. Baratzalea	26	27	11,94
55. Baratzalea	26	27	11,94
56. Baratzalea	26	27	11,94
57. Baratzalea	26	27	11,94
58. Baratzalea	26	27	11,94
59. Baratzalea	26	27	11,94
60. Baratzalea	26	27	11,94
61. Baratzalea	26	27	11,94
62. Baratzalea	26	27	11,94
63. Baratzalea	26	27	11,94
64. Baratzalea	26	27	11,94
65. Baratzalea	26	27	11,94
66. Baratzalea	26	27	11,94
67. Baratzalea	26	27	11,94
68. Baratzalea	26	27	11,94
69. Baratzalea	26	27	11,94
70. Baratzalea	26	27	11,94
71. Baratzalea	26	27	11,94
72. Baratzalea	26	27	11,94
73. Baratzalea	26	27	11,94
74. Baratzalea	26	27	11,94
75. Baratzalea	26	27	11,94
76. Baratzalea	26	27	11,94
77. Baratzalea	26	27	11,94
78. Baratzalea	26	27	11,94
79. Baratzalea	26	27	11,94
80. Baratzalea	26	27	11,94
81. Baratzalea	26	27	11,94
82. Baratzalea	26	27	11,94
83. Baratzalea	26	27	11,94
84. Baratzalea	26	27	11,94
85. Baratzalea	26	27	11,94
86. Baratzalea	26	27	11,94
87. Baratzalea	26	27	11,94
88. Baratzalea	26	27	11,94
89. Baratzalea	26	27	11,94
90. Baratzalea	26	27	11,94
91. Baratzalea	26	27	11,94
92. Baratzalea	26	27	11,94
93. Baratzalea	26	27	11,94
94. Baratzalea	26	27	11,94
95. Baratzalea	26	27	11,94
96. Baratzalea	26	27	11,94
97. Baratzalea	26	27	11,94
98. Baratzalea	26	27	11,94
99. Baratzalea	26	27	11,94
100. Baratzalea	26	27	11,94

Diario de Noticias. 20 de enero de 2015

Diario de Noticias - Miércoles, 21 de enero de 2015

Economía

APENAS 1.200 JÓVENES MENORES DE 25 AÑOS TRABAJAN EN LA INDUSTRIA

La ausencia de contratación y el despido de empleados 'baratos' envejecen las plantillas El 25% de las empresas califica su situación de "mala"

Juan Ángel Monreal y Patxi Gacemur

El empleo en el sector industrial de Navarra según el edad

Mes de 25 años o más	2008	2009	2010	2011	2012	2013
7.573	4.475	1.875	3.375	1.825	1.150	9.215
7.573	8.100	7.315	7.100	10.215	9.215	

El tejido empresarial. El tejido industrial de Navarra se encuentra integrado por 2.415 empresas afiliadas a la Seguridad Social. La estructura empresarial se ha reducido en un 20% y hasta el año 2012 se perdieron 14 centros de alta tecnología, si bien se crearon otros tres.

9% PREVE CONTRATOS PLUS Las empresas que más prevén contratar son aquellas que superan los cien trabajadores. La subida salarial prevista es de apenas un 7%.

42,3 EDAD MEDIA La edad media de las plantillas de Navarra es de 42,3 años y se incrementa en 0,5 años por cada año de vida de las directivas.

Las empresas que más prevén contratar son aquellas que superan los cien trabajadores. La subida salarial prevista es de apenas un 7%.

La edad media de las plantillas de Navarra es de 42,3 años y se incrementa en 0,5 años por cada año de vida de las directivas.

Diario de Noticias. 27 de julio de 2015

Diario de Noticias - Martes, 28 de julio de 2015

NAVARRA SOCIEDAD B



Las iniciativas sociales como el Banco de Alimentos palián la falta de cobertura dada por los recursos públicos de protección social.

10.863 hogares navarros subsisten con la economía informal y el apoyo familiar

Un informe constata que la bolsa de familias sin ingresos "normalizados" se ha multiplicado por cuatro desde 2008...

Incremento de las situaciones de pobreza y vulnerabilidad social en los hogares navarros. El estudio basado en los microdatos de la EPA del primer trimestre de 2015...

770.000 en el conjunto del Estado, pero lo que este sindicato propone también una "renta mínima" compatible con la renta foral (actual FIS) que el nuevo Ejecutivo tiene previsto reestructurar a esta situación actual de rentificación de la exclusión social y ampliar en su cobertura...

El tiempo corre en contra sin no se actúa ya que el estudio constata del fuerte incremento que han tenido estas situaciones desde el comienzo de la crisis. En Navarra, los hogares sin ingresos "normalizados" han crecido un 300% en los últimos 8 años, al pasar de los 2.200 del 2008 a los 10.860 actuales...

El Post-it Propuesta estatal vía I.R.P. El sindicato pide al Gobierno de Navarra que apoye la iniciativa legislativa Popular que los centrales sindicales están promoviendo a nivel estatal para establecer una Prestación de Ingresos Mínimos estatal...

Diario de Noticias. 3 de agosto de 2015

Diario de Noticias page with main headline 'El empleo se recupera con mayor lentitud en Cascante, Corella y Tudela', a map of Navarre titled 'Radiografía del paro en Navarra', and various news snippets.

Diario de Navarra. 3 de agosto de 2015

Diario de Navarra Martes, 4 de agosto de 2015

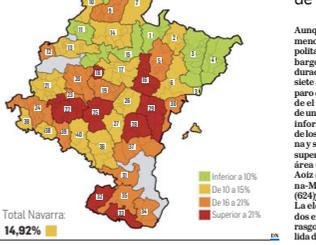
NAVARRA 23

Ligero descenso del desempleo en 12 meses en casi toda Navarra

CC OO localiza el mayor nivel de paro en áreas de Corella y Cascaste; las más golpeadas por la crisis, junto a Alsasua...

El desempleo se ha recortado ligeramente este año en todas las zonas de Navarra, según un informe del sindicato CC OO que, sin embargo, certifica la existencia de "desequilibrios territoriales" que debería "tener en cuenta" la política económica del nuevo Gobierno...

Incidencia del desempleo. Mayo 2015



Total Navarra: 14,92%. Legend: inferior a 10%, De 10 a 15%, De 16 a 21%, Superior a 21%.

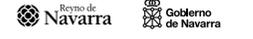
Pamplona concentra el paro de larga duración

Aunque su tasa de paro sea algo menor a la media, el área metropolitana de Pamplona es, sin embargo, la que más paro de larga duración concentra...

CULTUR 2015 NAVARRA CULTURA Y TURISMO

Table listing cultural events in Navarre for 2015, including dates, locations, and performers.

Más información de conciertos y actividades turísticas en culturavarra.es



Diario de Navarra. 10 de agosto de 2015

Diario de Navarra Martes, 11 de agosto de 2015

CCOO alerta del "incremento" de la precariedad laboral

La temporalidad laboral ha crecido un 32,9% en Navarra y las jornadas parciales un 24,9%, según CCOO

Europa Press Pamplona

En los dos últimos años la temporalidad laboral ha crecido un 32,9% en Navarra y las jornadas parciales un 24,9%, según un estudio elaborado por CCOO...

El empleo que se está creando en Navarra, 9.100 ocupados más en el último año según la EPA...

El informe elaborado a partir de los datos de la EPA destaca que, tanto los trabajadores con jornada parcial, como los que tienen un contrato temporal...

En concreto, la población ocupada con jornada parcial ha crecido un 24,9% desde 2013, al pasar de los 41.400 trabajadores de ese año a los 51.700 de 2015...

Diario de Navarra. 10 de agosto de 2015

Diario de Navarra Martes, 11 de agosto de 2015

CCOO alerta del "incremento" de la precariedad laboral

La temporalidad laboral ha crecido un 32,9% en los dos últimos y las jornadas parciales un 24,9%, según CCOO

Europa Press Pamplona

En los dos últimos años la temporalidad laboral ha crecido un 32,9% en Navarra y las jornadas parciales un 24,9%, según un estudio elaborado por CCOO...

El empleo que se está creando en Navarra, 9.100 ocupados más en el último año según la EPA...

Bankia cuadruplica los créditos a empresas navarras

DN Pamplona

Bankia ha concedido 71 millones de euros de nuevo crédito en Navarra en el primer semestre del año...

El Banco Europeo de Inversiones concede 55 millones a Ingeteam

La empresa desarrollará sus proyectos de investigación e innovación en Sesma, Sarriena, País Vasco y Alabaete

DN Pamplona

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) ha concedido un préstamo de 55 millones de euros a Ingeteam para apoyar sus actividades de investigación...

Asimismo, esta ayuda también contribuirá a financiar actividades de I+D+i relacionadas con los sistemas de distribución de energía eléctrica...

NAVARRA 21

Diario de Noticias. 10 de agosto de 2015

Diario de Noticias - Martes, 11 de agosto de 2015

Economía



Osasunbidea es el ámbito de la Administración Pública con mayor temporalidad, más de un 40%. Foto: Iñaki Aguirre

EL 97% DEL EMPLEO CREADO EN NAVARRA DESDE 2013 ES A TIEMPO PARCIAL

La reforma eleva también la rotación de contratos indefinidos en las empresas, que despiden con más facilidad. CCOO reclama al Gobierno un pacto por la calidad del empleo

Juan Ángel Monreal

El sindicato ha elaborado un informe que alerta del empeoramiento de la calidad del empleo en el mercado de trabajo en Navarra...

En los 51.700 trabajadores a tiempo parcial 40.800 son mujeres, es decir, casi el 80% del empleo a tiempo parcial se formaliza en este tipo de contratos...

7,5%

PARCIALIDAD MASCULINA El empleo a tiempo parcial es un fenómeno mucho más femenino que masculino...

6,3

SUBE LA TEMPORALIDAD Desde el segundo trimestre de 2013 la temporalidad ha subido 6,3 puntos...

Diario de Noticias. 10 de agosto de 2015

1.300 € Año XXI Número 7214

EL PERIÓDICO DE TODOS LOS NAVARROS NAFAR GUZTION EGOKIARRA

Martes, 11 de agosto de 2015

Diario de Noticias

EL GOBIERNO DE UPN OCULTÓ A COMPTOS UN INFORME DE HACIENDA CRÍTICO CON LA TASACIÓN DE LOS BIENES DE OSASUNA

- Según los técnicos de Hacienda, los terrenos valen 12,5 millones menos del monto de la dación en pago... El rescate del club se afrontó como si El Sadary y Tajonar se asentaran sobre suelo para vivienda pública...

EL EXTREMO ESLOVACO PUCKO, A OSASUNA

La presidenta, en Amaiur



Barrios visita el Obelisco en memoria de los defensores de Navarra...

Barkos rechaza las amenazas y los insultos a Aznaréz

La Jefa del Ejecutivo maliza que nadie de su Gabinete acusó al homenaje a Casanova por no estar invitado



GASTAMIZ, ALTO MANDO DE POLICIA FORAL, DIRECTOR DE INTERIOR

EL INSPECTOR TORCUATO MUÑOZ, NUEVO JEFE DE LA POLICIA FORAL

Juan Ramón Elorz se perfila como próximo director general de Educación

EL 97% DEL EMPLEO CREADO EN NAVARRA DESDE 2013 ES A TIEMPO PARCIAL

LA ÚNICA YA ENTRENA SIN CAMPO DONDE PODER JUGAR

17 BOTES POR INTOXICACIONES ALIMENTARIAS EL AÑO PASADO

ATROPELLADAS EN MARRUELLA CUATRO NIÑAS NAVARRAS



Uno de los trabajadores de La Caixa trabajando como cooperante.

Un empleado de La Caixa ayudará a familias de El Salvador en sus vacaciones

El navarro José Ignacio Inchaurrendu es uno de los 40 trabajadores de la entidad seleccionados para participar en proyectos de cooperación

DN Pamplona

José Ignacio Inchaurrendu, trabajador de La Caixa en Navarra, se trasladará durante sus vacaciones a El Salvador para participar en un proyecto de acciones sociales...

lunarios de La Caixa, apoyando los diferentes proyectos implementados por las ONGs. Tras la "buena acogida" obtenida durante las ediciones anteriores, la entidad, a través de sus programas de Cooperación Internacional y Voluntariado, La Caixa ha apostado por noveno año consecutivo por el proyecto "cooperanteCaixa"...

CULTUR 2015 NAVARRA CULTURA Y TURISMO 1 de agosto - 1 de septiembre de 2015. List of events including Marcilla, Isaba, Puente la Reina, Altsasu, Travellin' Brothers, Orbaizeta, Monasterio de la Oliva, and Olite.

Más información de conciertos y actividades turísticas en culturnavarra.es



Publicado - Figura de anual: 125 € Periódico - Color: Navarra 525 €

www.diariodenoticias.com

Diario de Navarra. 24 de agosto de 2015

Diario de Navarra Martes, 25 de agosto de 2015

Opinión

DIARIO DE N. Fundado en 1903

EDITA: Diario de Navarra, S.A. PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMN: Virgilio Sagiés Arraza DIRECTOR GENERAL: Luis Colina Lora

Grupo La Informació

EDITORIAL

Lunes negro bursátil con epicentro chino

Las dudas sobre la economía mundial hundieron ayer las bolsas de todo el planeta en un fenómeno que se inició con la debilidad mostrada por China en las últimas semanas

El lunes negro de las bolsas llegó ayer con un tifón desde el Extremo Oriente. La apertura templada de Wall Street, que resistió el nerviosismo que le llegaba de Oriente, redujo finalmente el desplome general. Tras una caída del 4,5% en Asia, que llegó a ser de hasta el 9% en China, Europa registró al cierre de los mercados descensos en el entorno del 5%. El Ibxex 35 llegó a bajar más de un 7,5%, aunque acabó con una caída del 5%, la mayor en más de tres años, en los 9.757 puntos, el mínimo desde enero. El factor principal de esa nueva crisis bursátil arranca en China, cuya ralentización es innegable y llega en medio de la gran opacidad que caracteriza a este país. El crecimiento previsto del 7% no es creíble y la devaluación del yuan ha disparado todas las alarmas, y las miradas se vuelven hacia el posible contagio a los países emergentes, afectados por una gran turbulencia y dañados por la bajada de los precios de las materias primas; algunos de ellos, como Brasil, Rusia, México y Sudáfrica, muestran gran debilidad, y ello podría presionar una contracción mundial. Junto a este factor, hay que anotar otros que atizan los temores: el inicio de la retirada de los estímulos a los mercados por parte de los bancos centrales, en especial en EE UU; hay, además, algunos activos muy sobrevalorados, con riesgo de desplome; y, finalmente, hay algunos focos de inestabilidad política con clara repercusión financiera: la crisis de Grecia no está resuelta y los flujos migratorios generados por los conflictos activos en Asia están poniendo en cuestión los fundamentos de la UE. Sobrevalorado todo lo anterior, está la tácita convicción, muy extendida, de que la gran crisis global, que se ha debido en buena medida a los fallos del sistema financiero y a la insuficiencia de la gobernanza mundial, no se ha resuelto por completo. Es la inseguridad derivada de esas incertidumbres la que mantiene al mundo atezado por el miedo. Lo grave es que los analistas coinciden en afirmar que esta caída bursátil, acompañada por descensos en el precio de la deuda y de las materias primas, podría estar todavía lejos de haber tocado fondo. Sólo queda esperar.

Las incertidumbres económicas mantienen al mundo atezado por el miedo

Los trabajadores a tiempo parcial tienen mayoritariamente nombres femeninos. Según denuncia CC OO en un informe publicado recientemente, 40.800 de los 51.700 asalariados a tiempo parcial son mujeres y, lo que es más grave, en su mayoría han llegado a esta condición involuntariamente. Por tanto, el 80% de los contratos a tiempo parcial corresponden a trabajadoras, con el consiguiente recorte de ingresos, circunstancia que acentúa la brecha salarial que separa a hombres y mujeres en Navarra. Si la remuneración media en la Comunidad foral se situaba en los 23.330 euros anuales en 2013, tal como recoge el informe de CC OO, las mujeres ganaban un promedio de 19.364 euros al año frente a los 27.848 euros de los varones, más de 8.000 euros menos de ingresos anuales. Y la situación no ha mejorado en los últimos años. De hecho, la distancia entre ambos sexos ha aumentado a lo largo de la crisis económica, ya que, si un hombre ganaba de media un 27,9% más en 2008, cinco años después este porcentaje había crecido hasta el 30,5%, según constata CC OO.

APUNTES

Empleo en femenino

El informe de CC OO conocido ayer revela que el 80% de los contratos a tiempo parcial lo ocupa las mujeres. Una parte responde a necesidades lógicas, pero sin duda existe otra parte muy importante que revela un subempleo femenino obligado por las circunstancias. Si a ello sumamos que las mujeres están más representadas en los sectores económicos peor pagados, queda claro el largo camino que queda por recorrer todavía para que la integración de las mujeres al mercado laboral se produzca en condiciones e igualdad con los hombres.

Sin coches eléctricos

El Ayuntamiento de Pamplona ha finiquitado el contrato con la empresa de alquiler y recarga de coches eléctricos que tenía instalados dos puntos de servicio en la ciudad. Problemas técnicos en el servicio y, sobre todo, la escasa demanda están detrás de este cierre anticipado. El dato revela que en este mundo global tan malo es ir por detrás como por delante de los ritmos que marcan los ciudadanos. En este caso, ha sido el municipio el que ha ido más rápido que los usuarios, que todavía no han apostado por esta tecnología.

Diario de Navarra. 24 de agosto de 2015

Diario de Navarra Martes, 25 de agosto de 2015 NAVARRA 21

El 80% de los trabajos a tiempo parcial están ocupados por mujeres

Un estudio de CC OO constata que los hombres ganan de media un 30% más

La tasa de empleo femenina se encuentra diez puntos porcentuales por debajo de la de los varones

CL

Pamplona

Los trabajadores a tiempo parcial tienen mayoritariamente nombres femeninos. Según denuncia CC OO en un informe publicado recientemente, 40.800 de los 51.700 asalariados a tiempo parcial son mujeres y, lo que es más grave, en su mayoría han llegado a esta condición involuntariamente. Por tanto, el 80% de los contratos a tiempo parcial corresponden a trabajadoras, con el consiguiente recorte de ingresos, circunstancia que acentúa la brecha salarial que separa a hombres y mujeres en Navarra. Si la remuneración media en la Comunidad foral se situaba en los 23.330 euros anuales en 2013, tal como recoge el informe de CC OO, las mujeres ganaban un promedio de 19.364 euros al año frente a los 27.848 euros de los varones, más de 8.000 euros menos de ingresos anuales. Y la situación no ha mejorado en los últimos años. De hecho, la distancia entre ambos sexos ha aumentado a lo largo de la crisis económica, ya que, si un hombre ganaba de media un 27,9% más en 2008, cinco años después este porcentaje había crecido hasta el 30,5%, según constata CC OO.

Si la remuneración media en la Comunidad foral se situaba en los 23.330 euros anuales en 2013, tal como recoge el informe de CC OO, las mujeres ganaban un promedio de 19.364 euros al año frente a los 27.848 euros de los varones, más de 8.000 euros menos de ingresos anuales. Y la situación no ha mejorado en los últimos años. De hecho, la distancia entre ambos sexos ha aumentado a lo largo de la crisis económica, ya que, si un hombre ganaba de media un 27,9% más en 2008, cinco años después este porcentaje había crecido hasta el 30,5%, según constata CC OO.

Empleos en los sectores peor remunerados de la actividad económica

La desigualdad laboral entre hombres y mujeres se concreta en contratos de peor calidad y temporales

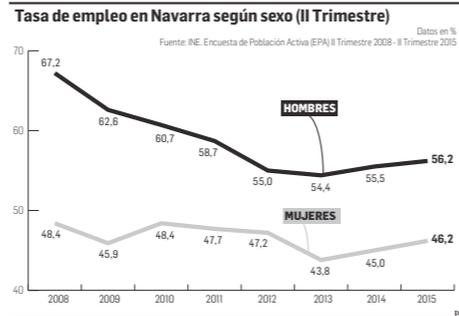
CL

Pamplona

Por qué las mujeres navarras ganan un 30% menos que los hombres? No existe una respuesta sencilla para explicar semejante contradicción en un país con una Constitución que pregona la igualdad como uno de sus pilares fundamentales. El desalentador panorama laboral para las mujeres en comparación con los varones puede entenderse en parte por el elevadísimo porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial, que implican salarios proporcionalmente más bajos. El 92,5% de los trabajadores masculinos disfruta de un contrato a jornada completa, circunstancia que solo beneficia al 66,6% de las mujeres. Son las trabajadoras quienes asumen en mayor proporción el cuidado de hijos, padres y familiares con discapacidad, lo que les empuja a solicitar reducciones de jornada, pero, según un informe de CC OO, en muchos otros casos también se ven obligadas a aceptar contratos a tiempo parcial contra su voluntad.

Por otra parte, el empleo femenino se concentra en mayor proporción en el sector servicios, en el que los salarios son más bajos que, por ejemplo, la industria o la construcción. Así, el 83,4% de las mujeres trabajadoras tiene un empleo en el sector servicios frente al 52,6% de los varones. Por contra, el 31,2% de los hombres se emplea en la industria frente al 14,1% de las mujeres. En el caso de la construcción la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas, mayor pagados. Este hecho invisible lleva a muchas compañías a preferir que los varones asuman las jefaturas por su mayor disponibilidad laboral al delegar los deberes familiares en sus parejas.

30 años nada más



CLAVES

El Brecha salarial creciente. La remuneración media de las mujeres creció un 0,8% entre 2008 y 2013 frente al 4,6% de los hombres. En 2013, los varones ganaban un 30% más, mientras que en 2008 la diferencia era del 27,9%.

El Más hombres en la industria. Los salarios en la industria son bastante superiores a los de los servicios. El sector manufacturero de trabajo a 45.800 hombres y 17.200 mujeres. En los servicios, hay 76.300 hombres frente a 101.800 mujeres.

El Más temporalidad y parcialidad. El 92,5% de los trabajadores hombres tienen contrato a tiempo completo frente al 66,6% de las mujeres. La temporalidad femenina es del 31% y la masculina, del 22,5%.

porcentuales en el segundo trimestre de 2015. Así, la tasa de empleo masculina se sitúa en el 56,5%, mientras que la femenina es de solo el 46,2%. Ante las evidencias que se desprenden del estudio, CC OO hace un llamamiento al nuevo Gobierno de Navarra para que aborde cuanto antes "una verdadera política de igualdad", materia que en los últimos años ha sufrido "un importante retroceso". El sindicato también sugiere que se combata la desigualdad "desde la perspectiva de la negociación colectiva, que también ha sufrido un importante retroceso, en parte debido a la reforma laboral".



Es más frecuente la presencia de mujeres en los empleos peor remunerados.

masculino disfruta de un contrato a jornada completa, circunstancia que solo beneficia al 66,6% de las mujeres. Son las trabajadoras quienes asumen en mayor proporción el cuidado de hijos, padres y familiares con discapacidad, lo que les empuja a solicitar reducciones de jornada, pero, según un informe de CC OO, en muchos otros casos también se ven obligadas a aceptar contratos a tiempo parcial contra su voluntad. Por otra parte, el empleo femenino se concentra en mayor proporción en el sector servicios, en el que los salarios son más bajos que, por ejemplo, la industria o la construcción. Así, el 83,4% de las mujeres trabajadoras tiene un empleo en el sector servicios frente al 52,6% de los varones. Por contra, el 31,2% de los hombres se emplea en la industria frente al 14,1% de las mujeres. En el caso de la construcción la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas, mayor pagados. Este hecho invisible lleva a muchas compañías a preferir que los varones asuman las jefaturas por su mayor disponibilidad laboral al delegar los deberes familiares en sus parejas.

DIARIO DE NAVARRA

PAMPLONA, MARTES 25 DE AGOSTO DE 2015 www.diariodenavarra.es AÑO CXXI N.º 38.958. PRECIO: 1,30 EUROS

China arrastra a las bolsas mundiales a un lunes negro

El Ibxex pierde un 5,01% en una jornada marcada por el pánico en los mercados

Se extiende el temor a que la economía china sufra un parón

El 80% de los trabajos a tiempo parcial es ocupado por mujeres

Un estudio de CC OO de Navarra constata que los hombres ganan de media un 30% más

China arrastra ayer a la bolsa española a su mayor caída en tres años. El Ibxex 35, el índice más importante del país, se dejó el este lunes negro un 5,01%, un descenso que no registraba desde el 2 de agosto del 2012, en medio de la crisis de deuda y durante el verano del receso en los mercados europeos. Durante la jornada, llegó a desplomarse más de un 7,25. El resto de las bolsas europeas siguieron una línea similar. El principal índice bursátil de Alemania, el Dax 30, perdió la barra de los 10.000 puntos por primera vez desde enero y cayó un 4,7%, mientras que el FTSE 100 de Londres cerró con un descenso del 4,67%. PÁGS. 8-9

Diario de Noticias - Martes, 25 de agosto de 2015

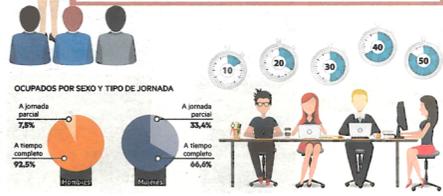
Economía

LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES CRECE UN 14% DURANTE LA CRISIS

La incidencia del empleo parcial y la escasa presencia en la industria lastra los sueldos medios femeninos ● CC OO reclama una verdadera política de igualdad

Juan Ángel Monreal y Maitane Bernabeu

Situación laboral de la mujer en Navarra



SECTOR	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	145,1	121,1
Agricultura	7,4	5,1
Industria	45,8	31,6
Construcción	15,7	10,8
Servicios	76,3	52,6



Según el sindicato, otra de las causas de la diferencia salarial es la mayor temporalidad entre las mujeres. Una persona eventual gana de media un 36,9% menos que una indefinida y la temporalidad entre las mujeres supera en nueve puntos la de los hombres. Pero incluso en una comparación entre temporales salen las mujeres perdiendo: la ganancia por hora normal de trabajo en las mujeres es de 13,73 euros frente a los 17,58 euros en los hombres. Junto a ello, el informe del sindicato indica que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, a pesar de que las mujeres en edad de trabajar (24-100) superan a los hombres (257.800). En existente entre las mujeres, lo que supone que las que trabajan a tiempo parcial obtienen unos ingresos medios inferiores que aquellas que trabajan a jornada completa. "A esto hay que añadirlo -concreta el estudio- que la ganancia por hora normal de trabajo en las mujeres es de 13,73 euros frente a los 17,58 euros en los hombres".

Por el contrario, la peor situación del paro femenino se registra en esta franja de edad. Hay 4,4 puntos de diferencia entre ambos sexos. En la franja de los 45 y 54 años, la brecha salarial es superior a la de los hombres en esta edad, que se queda en un 8,8%.

80%

EMPLEO PARCIAL FEMENINO. Ocho de cada diez contratos a tiempo parcial se encuentran ocupados en estos momentos por mujeres. Solo el 7% de los hombres trabaja a tiempo parcial en Navarra.

13,3

TASA DE PARO FEMENINO. Supera en 1,4 puntos a la masculina, según los datos de la última Encuesta de Población Activa.

11,7

TASA ENTRE 25 Y 34 AÑOS. Solo en esta franja de edad la tasa de paro femenino es sensiblemente inferior (11,7%) a la masculina (12,7%). Sucede también de modo muy acusado, aunque menos relevante por tratarse de menores cifras entre aquellos que todavía no han cumplido 25 años.

15,1

TASA ENTRE 35 Y 44 AÑOS. Por el contrario, la peor situación del paro femenino se registra en esta franja de edad. Hay 4,4 puntos de diferencia entre ambos sexos.

11,5

TASA ENTRE 45 Y 54 AÑOS. Es superior a la de los hombres en esta edad, que se queda en un 8,8%.

10,9

TASA DE MAYORES DE 55 AÑOS. Duplica ampliamente la de los hombres, al bien la población activa entre las mujeres (84.000 personas) es sensiblemente inferior a la de los hombres (22.000).

Diario de Noticias 24 de agosto de 2015

Diario de Navarra.
5 de octubre de 2015

DIARIO DE NAVARRA
LUNES
5 DE OCTUBRE DE 2015

diario del
empleo
empleo@diariodenavarra.es

el rincón del experto

Íñigo Nuin Zarranz, gerente de Calderería Navarra >5

aquí hay trabajo

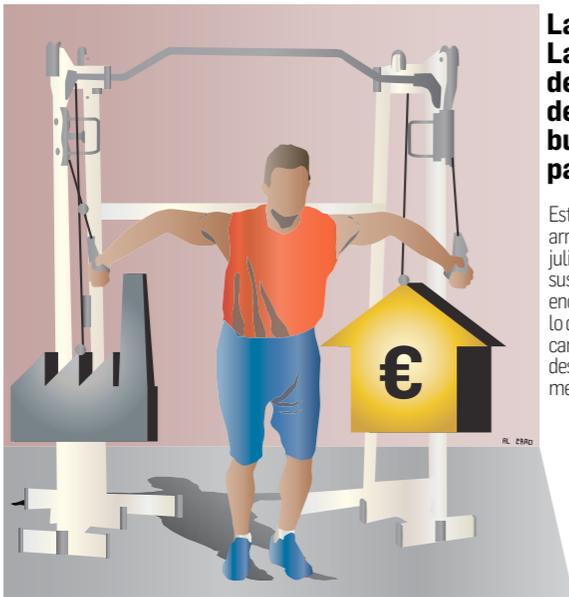
Ayudantes de biblioteca, enfermeros, técnicos... >6-7

emprendedores

Café Fred, una nueva forma de tomar el café >8

Sector deportivo, refugio del empleo para mujeres y jóvenes

Durante estos años las 181 empresas que forman el sector de la gestión deportiva en Navarra han creado empleo para los jóvenes, según un estudio elaborado por CCOO



La II Lanzadera de Empleo de Pamplona busca participantes

Esta segunda edición arrancó a finales de julio pero ya cinco de sus 21 participantes ha encontrado trabajo por lo que se abre a nuevos candidatos, desempleados menores de 35 años >4

Diario de Navarra.
23 de octubre de 2015

Diario de Navarra Viernes, 23 de octubre de 2015

Empleo

Laparra: "Solo se han perdido 100 empleos"

♦ Miguel Laparra, consejero de Empleo, mostró su preocupación por la temporalidad y por el paro femenino

M.V. Pamplona

Miguel Laparra es vicepresidente de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra y es también consejero de Empleo. Por eso ayer fue quien valoró, por primera vez, los datos de la EPA. Lo hizo brevemente en el Parlamento y sumensajes balanceó entre el optimismo y lo contrario. Dijo que cualquier crecimiento del paro era una "mala noticia, aunque fuera estacional", refiriéndose al aumento del paro trimestral. Por otro lado, dijo que no eran datos malos por que en "la tendencia a largo plazo se mantiene la creación de empleo". Por ello, resumió, los datos son "ambivalentes".

Al mismo tiempo quitó importancia a la destrucción de empleo. "Los datos no hablan de destrucción, ya que solamente se han perdido cien puestos" y por que se debe a que hay "más gente buscando empleo, no son personas que han perdido su trabajo sino que lo buscan ahora". Laparra sí que manifestó su preocupación por la temporalidad (en el último año se han destruido 3.900 empleos indefinidos y se han creado 9.300 temporales) y por el aumento de la tasa femenina, que es el 15% frente al 12,3% masculina. "Es necesario un cambio del modelo productivo que procuren una mejora en la calidad de empleo", añadió.

REACCIONES

"Es preocupante el aumento del paro y la precariedad laboral" UGT

UGT Navarra considera "preocupante" el aumento de paro, que "evidencia la debilidad e inestabilidad del crecimiento económico e impide hablar de un cambio de tendencia consolidado". Además, lamenta el aumento de la precariedad laboral. "Esta se plasma en el incremento de 9.300 empleos temporales y la destrucción de 3.900 indefinidos. En este momento, uno de cada cuatro empleos existentes en Navarra es temporal, mientras que la contratación parcial crece un punto en el último año y se sitúa en el 17,55%", añadió el sindicato en un comunicado de prensa. También lamentó la destrucción de empleo industrial, con 3.500 puestos de trabajo menos en un año, y la tasa de paro juvenil, "21,8 puntos por encima de la media de Navarra".

"Pedimos un cambio en la orientación de la política económica" CCOO

CCOO de Navarra valoró de forma negativa los datos de la EPA y señaló su preocupación por la evolución del desempleo. Destacó el aumento de la precariedad laboral y la proporción de parados de larga duración, que ha aumentado un 8% en el último trimestre, según re-

ge en un comunicado de prensa. "El tercer trimestre suele ser un periodo positivo en cuanto a generación de empleo y descensos del paro en Navarra, pero con este se ha roto la tendencia", añadió. Y apuntó el sindicato que el paro ha descendido en todas las comunidades excepto en Navarra, Andalucía y Ceuta. Por ello pide un cambio en la orientación de la política económica del Gobierno.

"Las más afectadas, las mujeres que buscan su primer empleo" CÁMARA NAVARRA DE COMERCIO

"Los datos reflejan un empeoramiento de los indicadores, entre los que destaca que las mujeres que buscan empleo por primera vez son las más afectadas", señaló la Cámara de Comercio. Destacó el aumento de la población activa en 3.600 personas, que supone un cambio de tendencia de descenso de la población activa de los últimos trimestres. "Indica que la población tiene más confianza para acceder al mercado laboral", añadió.

"Los datos han sido malos" PSN

El PSN calificó de "malos" los datos de paro y añadió que viene a reafirmar que la prioridad para la acción política debe ser la creación de empleo.

Diario de Noticias.
23 de octubre de 2015

APUNTE

● Paro de larga duración. En Navarra, la mitad de los parados son de larga duración y 12.900 llevan dos años desempleados, denunciaba ayer CCOO.

LA TEMPORALIDAD

28%

TASA DE TEMPORALIDAD
La recuperación del empleo de los dos últimos años ha ido acompañada de un alza en la temporalidad en la contratación.

24,4

PESO DE LA INDUSTRIA
El peso del sector industrial en el empleo de Navarra se encuentra en mínimos históricos.

OCUPADOS 2014-2015

Comunidad	Variación
Canarias	9,62%
Andalucía	5,63%
Comunidad Valenciana	5,19%
Baleares	4,24%
Castilla-La Mancha	4,11%
Aragón	3,54%
Media nacional	3,11%
Madrid	2,19%
Galicia	2,13%
Castilla y León	2,13%
Asturias	1,26%
Cantabria	1,55%
Navarra	1,47%
CAV	1,32%
Cataluña	1,17%
La Rioja	1,05%
Murcia	0,84%
Extremadura	-1,46%

Diario de Noticias.
26 de octubre de 2015

♦ Sagrario Zabaleta

PAMPLONA - Navarra ha destruido en el último año 4.100 empleos fijos de salarios, una media de once cada día, según se desprende de la última Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de este año. En cambio, en el mismo periodo, la Comunidad Foral ha generado 9.300 puestos de trabajo temporales, una media de 25 diarios. A todo esto hay que añadir que se contrataron una media de nueve empleos a jornada parcial por 16 a tiempo completo. La estadística vuelve a reflejar que la recuperación económica se está sustentando en empleos precarios, en los que predomina la eventualidad y las jornadas parciales. Navarra prevé crecer un 3,2% este año. El 60% de los empleos de salarios indefinidos suprimidos se destruyeron en el sector privado y el porcentaje restante en el público: 2.700 y 1.400, respectivamente. En los últimos doce meses, entre septiembre de 2014 y el mismo mes de 2015, agricultura, construcción y servicios han incrementado el número de asalariados pero a base de contratar personal eventual. De esta forma, el sector privado sumó 3.000 trabajadores más, principalmente entre los hombres por las campañas de recolocación. La construcción dejó 900 ocupados más por el aumento de nuevas obras, impulsadas por la iniciativa privada más que por la pública, ya que todavía las Administraciones no demandan nuevas protecciones ni intentan consolidar cuentas y cumplir los objetivos de déficit. El sector del cemento se presenta como el mejor barómetro para medir la salud de la actividad constructora.

La Agrupación de Fabricantes de Cemento de España (Afececm) publica este mes de octubre en su página web que "el crecimiento acumulado del consumo de cemento en los nueve primeros meses del año se sitúa en el 4,6%, lo que ha supuesto un retroceso de casi cuatro puntos frente al cierre del primer semestre, cuando creció a un ritmo del 8,6% en el país". Un comportamiento que lo achaca a "la caída de la obra pública, que está frenando la recuperación que se atribuía en julio y previsiblemente impedirá que el sector del cemento cumpla con sus previsiones de mejora para 2015", añade.

El sector servicios en Navarra, muy asociado a la mejora del consumo interno, también ha mostrado signos

de despegue con 3.300 asalariados más, predominando el empleo femenino sobre el masculino, pero nuevamente ha primado la eventualidad sobre los contratos indefinidos. La única actividad que ha disminuido su número de trabajadores asalariados entre julio y septiembre, tanto fijos como eventuales, es la industria, tan importante para Navarra por su peso en el PIB foral. Las empresas destruyeron 2.000 empleos, una tendencia que preocupa ya que a diferencia de otras actividades, como la agricultura y servicios que han recuperado y superado el número de asalariados que tenían al inicio de la crisis, la industria ha ido bajando la cifra de empleos de forma consecutiva desde 2008. Hace siete años, la Comunidad Foral sumaba 76.400 asalariados en la industria y actualmente, dispone de 59.700, un 22% menos, principalmente entre los hombres.

CCOO, al conocer la EPA, destacó mediante una nota que "para poder reducir los alarmantes cifras de paro y aumentar el empleo al ritmo necesario y con los cánones de calidad exigibles es imprescindible potenciar la recuperación de la actividad económica, con especial atención a la industria y con inversión pública que incida sobre un cambio de modelo productivo y genere empleo estable y de calidad". UGT, a través de un comunicado, también insistió en la importancia de impulsar "medidas de apoyo al desarrollo del sector industrial".

¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA MEJORAR?
CCOO pidió al nuevo Gobierno de Navarra "un cambio en la orientación de la política económica que apunte por la inversión productiva, las políticas activas de empleo y que ponga los incentivos necesarios para relanzar la economía y crear empleo". Por ello, para este sindicato "es necesario priorizar dos acciones para afrontar los retos que tiene la Comunidad: la lucha contra el desempleo y la lucha contra la desigualdad social". UGT, por su parte, reclamó "recuperar el diálogo social para impulsar políticas activas de empleo, medidas de apoyo al desarrollo del sector industrial y el reforzamiento de la red de protección social, ya que considera que la creación de empleo estable y en condiciones dignas sigue siendo la principal asignatura pendiente en la Comunidad, lo que obliga al Gobierno a situarla entre sus prioridades más urgentes".

Diario de Navarra.
5 de noviembre de 2015

La Escuela Irigoyen de CC OO aborda la pobreza laboral

Raúl Villar pide al Gobierno de Navarra "soluciones conjuntas" frente al "deterioro del mercado" de trabajo

DN/AGENCIAS
Pamplona

El secretario general de CC OO de Navarra, Raúl Villar, alertó ayer sobre el deterioro del mercado laboral y de las condiciones de los trabajadores, y mostró su ofrecimiento al nuevo Gobierno de Navarra para "seguir apostando" por la búsqueda de soluciones conjuntas. Así lo transmitió ayer en la apertura de la IX Escuela Sindical Javier Irigoyen que organiza el sindicato, al que asistió el secretario general del sindicato, Ignacio Fernández Toxo, en una jornada celebrada en el Colegio de Médicos de Pamplona.

El vicepresidente del Gobierno de Navarra, Miguel Laparra, que también intervino en el acto, recogió el guante tendido por Villar, y aseguró que "hay un grado de coincidencia absoluto" entre la agenda social de CC OO y la del Ejecutivo. Además, insistió en la importancia de que todas las medidas que se acometan, entre ellas la reforma de la Renta de In-



Público asistente a la jornada en el Colegio de Médicos.

clusión Social, estén enmarcadas dentro de una Estrategia que permita avanzar "hacia la transformación social". Respecto a la situación actual de la RIS, Laparra informó de que la reforma acometida a principios de año ha supuesto un aumento de un 15% en la cobertura y de un 18% en la cuantía media. "Pero sigue siendo insuficiente a la luz de las necesidades", aseguró.

Renta para 14.214 navarros
La pobreza laboral y la precarización del empleo fueron otros de los temas que las ponencias pu-

sieron sobre la mesa, así como la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) impulsada por CC OO y UGT para establecer una renta mínima garantizada de 426 euros en todo el territorio nacional para aquellos parados de larga duración que ingresen menos de 6.000 euros anuales. Sobre este asunto habló Carlos Bravo, secretario de Protección Social de CC OO, quien cifró en 14.214 los navarros que se verían beneficiados por esta prestación, que no tiene límite temporal. A juicio de Laparra, "la ILP introduce elementos interesantes".

Diario de Noticias.
5 de noviembre de 2015

Diario de Noticias - Jueves, 5 de noviembre de 2015

El Gobierno liquida Moderna e integra a la plantilla en Sodena

La sociedad pública asumirá también sus proyectos y los procesos de planificación se canalizarán a través del CES

PAMPLONA - El Gobierno de Navarra acordó ayer la extinción de la Fundación Moderna y que sus proyectos sean asumidos por Sodena, mientras que la participación de los distintos agentes se canalizará a través del Consejo Económico y Social. Según el acuerdo del Gobierno, la Sociedad de Desarrollo de Navarra se subrogará también todos los derechos y obligaciones de Moderna, incluidos los laborales (su plantilla).

La extinción de esta Fundación está incluida en el acuerdo programático que firmaron Cierroa Bai, EH Bildu, Podemos e I-E para el Gobierno de Navarra, donde se plantea liquidar la Fundación e impulsar "una nueva plataforma

para la reflexión estratégica con la participación de los principales agentes económicos y sociales".

Y el Gobierno ha considerado que es a Sodena, como principal instrumento público para el desarrollo económico y empresarial de Navarra, a quien corresponde la actividad de impulso de la estrategia del Plan Moderna (Modelo de Desarrollo Económico de Navarra) y el impulso de los proyectos que hasta ahora ha gestionado la Fundación. En relación con los agentes económicos en los procesos de planificación, el acuerdo del Ejecutivo incluye que se desarrollará a través del Consejo Económico y Social de Navarra, órgano consultivo de la Administración Foral. - eje



TOXO PIDE ACABAR CON LAS DOS ÚLTIMAS REFORMAS. El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, que participó ayer en la escuela sindical Javier Irigoyen, de CCOO, destacó que es "absolutamente necesario" conseguir un "compromiso" del conjunto de los partidos políticos que concurren a las elecciones generales para derogar la reforma laboral, "no sólo la de 2012, sino también de la de 2010". Foto: Oskar Montero



GABINETE DE ESTUDIOS
DE CCOO DE NAVARRA

financia



Edita: Gabinete de Estudios de CCOO Navarra
Depósito Legal: NA 2036-2012
Diseño: Cabinet.es