

2º ESTUDIO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

ERSiSi
Servicios para la Inclusión
Inklusiorako zerbitzuak

Contenido

1. Evolución reciente del empleo en las zonas de Tudela y Sakana Occidental, e incidencia en los perfiles potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI.....	6
1.1 ¿Cómo ha afectado el descenso del desempleo a los potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI en ambas zonas?	7
1.2 ¿Qué empleo se está creando en las zonas de Tudela y Sakana Occidental?	15
1.3 ¿Cómo se adaptan los perfiles de las personas beneficiarias del ERSISI al empleo creado?.	26
2. Profundización en las opciones de empleo potenciales en el contexto del Proyecto ERSISI	29
2.1. Implicación en la creación de empleo desde el ámbito privado.....	30
2.2. Implicación en la creación de empleo desde el ámbito público	37
2.3. Implicación en la creación de empleo desde el ámbito social	41
2.4. Identificación de necesidades formativas	42
3. Identificación y adecuación de los recursos de activación y de estímulo al empleo, en el marco del Proyecto ERSISI.....	48
3.1. Identificación de los recursos.....	48
3.2. Adecuación de los recursos.....	51
3.3. Propuestas sobre recursos	55
Anexo 1. Bibliografía	58
Anexo 2. Metodología.....	60
Anexo 3. Contenidos Prospección Empresas	64
Anexo 4. Tablas referenciadas	66
Anexo 5. Índice de tablas	69

Presentación

El Proyecto ERSISI contempla en sus planteamientos originales el desarrollo de tres estudios de oportunidades de empleo potenciales y oferta de formación profesional, en sus áreas de actuación: Tudela y Sakana Occidental, con el objetivo principal de recoger las posibles variaciones en la dinámica del mercado laboral en el que se enmarca el Proyecto, así como el grado de adecuación de los recursos¹. El primero de estos estudios fue elaborado durante 2017 y resulta procedente por tanto, en el momento actual, la presentación del segundo análisis de oportunidades de empleo, siguiendo los objetivos y procesos metodológicos que se detallan a continuación. Así, el **objetivo general de este segundo informe sobre las oportunidades de empleo potenciales y la oferta de formación profesional en las zonas de Tudela y Sakana Occidental**, ha sido: Actualizar el análisis sobre la situación y evolución reciente del empleo en ambas zonas, así como profundizar sobre las opciones de empleo factibles en el ámbito de actuación del Proyecto ERSISI y el grado de adecuación de los recursos de acceso al mismo.

Para su consecución, este segundo estudio se ha estructurado y llevado a cabo de la siguiente forma:

APARTADO 1. Evolución reciente del empleo en las zonas de Tudela y Sakana Occidental, e incidencia en los perfiles potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI

El primer apartado presenta los resultados de la actualización del anterior análisis sobre la situación del empleo en Tudela y Sakana Occidental (elaborado en 2017), al cual se incorporan datos de 2017. Esta actualización persigue contrastar si la evolución reciente del desempleo y la creación del empleo, percibida como positiva en términos generales en Navarra, ha tenido su reflejo (y de qué manera) en las zonas contempladas en el Proyecto y sobre los perfiles

¹ Proyecto ERSIS. Paquete de Trabajo 3. Actividad 3.2.

prioritarios de actuación del propio ERSISI. En definitiva, en este apartado se presentan las conclusiones obtenidas sobre:

- ⇒ Incidencia del descenso del desempleo en Navarra en las zonas de Tudela y Sakana Occidental
- ⇒ Influencia de la reducción del paro en los perfiles potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI en ambas zona
- ⇒ Incidencia del aumento de la contratación en Navarra en las zonas de Tudela y Sakana
- ⇒ Características del aumento de la contratación en ambas zonas
- ⇒ Coincidencias de los perfiles analizados en el desempleo y las contrataciones con los perfiles de las personas con las que se ha intervenido ya en el Proyecto ERSISI.

El desarrollo de este trabajo se ha llevado a cabo a través de la explotación de las Bases de Contratación y Desempleo de SNE-NL, del análisis de los perfiles de las personas beneficiarias del Proyecto ERSISI realizado por el Observatorio de la Realidad Social de Gobierno de Navarra y de las ofertas de empleo recibidas por SNE-NL durante el año 2017.

APARTADO 2. Profundización en las opciones de empleo potenciales en el contexto del Proyecto ERSISI

En el primer estudio sobre opciones de empleo potenciales se identificaron ya algunas vías generales de inserción sociolaboral de los perfiles de intervención definidos en el Proyecto ERSISI.

El objetivo de esta segunda edición ha sido concretar, en cada una de las zonas, **posibilidades de implicación en la creación de empleo del tejido empresarial, del sector público y del tejido social, que den lugar a Opciones de Empleo Potenciales que puedan facilitar la inserción sociolaboral de las personas beneficiarias del Proyecto**, con las que ya se está interviniendo. Para el desarrollo de este trabajo se han utilizado tanto fuentes de información secundarias² como primarias, que fundamentalmente han sido representantes del entramado empleador público y

² Ver Anexo 1. Bibliografía

privado de ambas zonas (asociaciones y entidades locales) participantes en los Grupos de Trabajo Locales, así como los propios gestores y gestoras de casos del Proyecto ERSISI con cuya labor de prospección directa, con los empleadores y empleadoras, se ha coordinado la búsqueda de información³.

El resultado es la síntesis de la información obtenida a través de los Grupos de Trabajo Locales, en definitiva de los agentes que participan en ellos⁴, y la sistematización de la labor de prospección (y de los resultados de la misma) de los y las gestoras de casos. Así como la reflexión sobre opciones de empleo en el ámbito público en ambas zonas, y la apertura de posibilidades de empleo en cada zona.

APARTADO 3. Identificación y adecuación de los recursos de activación y estímulos al empleo, existentes, utilizables en el marco del Proyecto ERSISI

En relación con este aspecto, el primer informe de prospección incluía en su análisis las medidas incorporadas en el borrador del Plan de Empleo de Navarra, que podrían ser de utilidad en el marco del trabajo de intervención del Proyecto ERSISI. En esta segunda fase prospectiva, el informe **se ha focalizado en la presentación de aquellos recursos existentes para facilitar la incorporación sociolaboral de las personas con las que se está interviniendo**, y en la necesidad de su difusión, utilización, adaptación... Además en este apartado se incluye una referencia al análisis sobre el nivel de información y la valoración que hacen los y las profesionales sobre **estímulos al empleo que incorpora el nuevo Sistema de Renta Garantizada**. Y finalmente se ha incorporado un apartado de **propuestas**, con el fin de trasladar éstas a la reformulación de las actuales Políticas Activas de Empleo, que incluso presentan la posibilidad de generar otros recursos, a demanda de los y las informantes que han sido consultados sobre la materia.

³ Ver Anexo 2. Metodología

⁴ Agentes que componen el Grupo Trabajo Local Tudela: AER, UAGN, ANEL, Consorcio Eder, Ayuntamiento de Tudela (Servicios Sociales y área de Empleo), Servicio Navarro de Empleo, Proyecto ERSISI. Agentes que componen el Grupo Trabajo Local Sakana O.: Cerderna Garalur, Agencia de Desarrollo de la Sakana, AES, Centro FP Alsasua, Mancomunidad de Servicios Sociales, Servicio Navarro de Empleo, Proyecto ERSISI.

1. Evolución reciente del empleo en las zonas de Tudela y Sakana Occidental, e incidencia en los perfiles potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI

Las cifras globales de desempleo, registradas a partir de la Encuesta de Población Activa, muestran el mantenimiento durante 2017 de la disminución registrada durante los últimos años a nivel estatal. Esta tendencia se traduce en Navarra en una tasa de desempleo del 10,2%, 6 puntos por debajo de la media registrada en 2012, pero que sin embargo sigue suponiendo más del doble de la que se computaba diez años antes (4,72% media anual 2007).

Paralelamente, el empleo parece haberse comportado de manera contraria pero con tendencias similares. Así, de una intensa destrucción entre los años 2007 y 2012, en la que Navarra pasó de registrar una tasa total de ocupación del 58,37 (media anual 2007) al 50,9% (2012). El último año (2016-2017) ha supuesto el mantenimiento de unos niveles próximos al 53%, en lo que podría interpretarse como una “recuperación moderada mantenida”, que tiene su reflejo también en las zonas observadas: Tudela y Sakana Occidental.

Dando por válida la interpretación que viene realizándose durante los últimos años de que 2012 supuso el punto culminante de la crisis y que a partir de ese momento se ha “consolidado” una línea de creación de empleo y su consecuente descenso del desempleo... esta tendencia no estaría incidiendo de igual manera entre hombres y mujeres, como no lo hizo en su momento la propia crisis. Así, a finales de 2017, la tasa de desempleo masculina en Navarra se encuentra 4 puntos por encima de la registrada la década anterior, y la femenina se sitúa 6 puntos por encima. Y por tanto, la brecha entre ambos grupos de personas ha aumentado, tal y como nos muestran unas tasas de desempleo en 2017 de 7,74% entre hombres y del 13,15% entre mujeres, frente a las registradas en 2007 que suponían un nivel de desempleo del 3,14% entre los primeros, y del 6,9% entre las segundas.

Simultáneamente, en términos de empleo se observa cómo durante el último año la tasa de ocupación de las mujeres incluso ha disminuido (aunque levemente, un 1%) situándose en niveles muy similares a los de hace 10 años (47,81% en 2007 y 46,78% en 2017). Mientras que la tasa de empleo masculina mantiene su tendencia positiva, encontrándose en 2017 en un 59,55%, muy alejado del 69% que representaba en 2007.

Sobre esta diferente “recuperación” del empleo entre distintos perfiles personales y sociales e incluso por matices geográficos, reflexiona esta segunda edición del estudio de oportunidades de empleo en el marco del Proyecto ERSISI, que pretende profundizar especialmente en cómo las personas potencialmente beneficiarias del proyecto e incluso ya, las que están participando en el mismo, participan de forma dispar de la reciente creación de empleo en las zonas de Tudela y Sakana Occidental.

1.1 ¿Cómo ha afectado el descenso del desempleo a los potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI en ambas zonas?

En un contexto en el que, durante el último lustro, se ha producido un descenso del paro registrado del 47% en la zona de la Sakana Occidental y del 36% en Tudela, el análisis de la evolución del desempleo según las principales características de las personas va a resultar clave para interpretar el proceso vivido. La recuperación del empleo que ha provocado que Tudela en enero de 2018 se contabilicen 2.416 personas paradas (frente a las 3.794 registradas en enero de 2013) y en Sakana Occidental (Alsasua, Olazagutia, y Ziordia) se computen 588 parados y

paradas⁵, como veremos, no ha tenido la misma incidencia entre hombres y mujeres, jóvenes o adultos, personas con estudios y nacionalidad española o no, etc.

Evolución del desempleo según sexo

Las cifras de paro registradas en las zonas de intervención del Proyecto ERSISI reflejan claramente, e incluso de manera más intensa, el efecto de feminización del desempleo que como hemos visto se produce en el conjunto de Navarra (una vez se dan los primeros visos de recuperación de los niveles generales de desempleo).

Así, durante el último año se ha acentuado el peso del desempleo femenino en ambas áreas (Tudela y Sakana O.). Al final de 2017, éste supone incluso el 60% del desempleo total de Tudela, y en Sakana el porcentaje es muy similar (69%). Sin embargo, al inicio de la crisis el paro femenino suponía en Tudela el 46,7% del total y en Sakana, el 55,4%.

Esta brecha entre las personas desempleadas según sexo, es más profunda si cabe, entre las desempleadas de larga duración. Y 2017 no ha hecho más que acentuarla, llegando a proporciones de paro femenino del 70% en Tudela y del 67,4% en Sakana Occidental.

Tabla 1. Distribución de la población en desempleo, desempleo de larga duración y prestaciones asistenciales por sexo. Valores relativo correspondientes al mes de diciembre de cada año.

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra
Personas desempleadas												
Hombre	53,3	44,6	50,6	50,1	52,3	50,6	42,5	41	45	40,0	39,0	43,3
Mujer	46,7	55,4	49,4	49,9	47,7	49,4	57,5	59	55	60,0	61,0	56,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

⁵ Datos de paro registrado por municipios, referentes a enero de 2013 y 2018, procedentes del Observatorio de la Realidad Social.

Personas desempleadas de larga duración

Hombre	29,4	28,8	29,4	40,8	44,6	42,3	32,4	33,8	38	30,0	32,6	36,0
Mujer	70,6	71,2	70,6	59,2	55,4	57,7	67,6	66,2	62	70,0	67,4	64,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Personas beneficiarias de prestaciones no contributivas

Hombre	39,2	29,4	34,4	49,1	44,7	48,1	45,5	42,9	47,6	42,5	39,0	45,0
Mujer	60,8	70,6	65,6	50,9	55,3	51,9	54,5	57,1	52,4	57,5	61,0	55,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL.

Evolución del desempleo según grupos de edad

De igual modo 2017 ha reforzado el peso, ya de por sí relevante, de las personas mayores de 45 años en el desempleo de ambas zonas. Llegando a suponer en Tudela el 49% del desempleo y el 53,8% en Sakana Occidental. Los porcentajes son más elevados aún entre el desempleo de larga duración, alcanzando el 65,6% en el primer caso y el 66,9% en el segundo. Y más aún, entre las personas desempleadas que reciben prestaciones, entre quienes los mayores de 45 años suponen el 66,7% en Tudela y el 70,3% en Sakana Occidental. En todos los casos, el peso de las personas mayores de 45 años en el desempleo continúa aumentado a lo largo del último año.

Y al igual que en 2016, en 2017, el incremento del peso en el desempleo de las personas mayores tiene su reflejo en la reducción de la representatividad principalmente de las personas de entre 25 y 34 años, lo que podría interpretarse como una mayor incidencia entre éstas de la reciente creación de empleo.

Tabla 2. Desempleo general, desempleo de larga duración y personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por grupos de edad. Porcentajes (%) correspondientes al mes de diciembre de cada año

		2008			2012			2016			2017		
		Tudela	Sakana	Nav.	Tudela	Sakana	Nav.	Tudela	Sakana	Nav.	Tudela	Sakana	Nav.
Desem pleo	16-24	12,2	17,6	12,6	10,5	10,7	9,6	10,1	9,3	9,3	10,3	8,0	8,9
	25-34	27,5	27	28,7	23,3	22,6	24,2	17,6	15,1	19,4	16,9	16,9	18,6

	35-44	28,6	25,4	26,2	29,1	25,3	27,6	26,6	23,7	25,6	23,8	21,2	25,0
	+ 45	31,7	30	32,4	37,1	41,5	38,7	45,8	51,9	45,7	49,0	53,8	47,5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Desempleo de larga duración	16-24	6,1	6,8	5,5	9,3	7,7	7,6	5,4	4,2	5,4	6,2	8,4	5,8
	25-34	7,3	4,1	9,6	13,9	13,4	13,9	9,8	11,5	11,1	9,7	7,1	10,6
	35-44	26,5	27,4	20,3	25,1	24,5	23,4	20,6	17,7	20,3	18,5	17,6	19,6
	+ 45	60,1	61,7	64,6	51,7	54,4	55,1	64,2	66,6	63,3	65,6	66,9	64,0
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
beneficiarias de prest. no	16-24	3,1	5,9	5,9	3,5	3,2	4	1	1,1	1,8	2,1	0,4	1,8
	25-34	13,3	13,2	16,3	14,8	16,2	16	11,1	7,1	11,4	10,0	9,3	11,5
	35-44	24,4	23,5	19,7	25,8	22,3	22,3	22,6	21,1	19	21,2	19,9	20,7
	+ 45	59,2	57,4	58,1	55,8	58,3	57,8	65,3	70,7	67,9	66,7	70,3	66,0
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL.

Evolución del desempleo según la nacionalidad

Los datos de desempleo más recientes no modifican las diferentes realidades de las zonas de Tudela y Sakana Occidental en relación con la nacionalidad de las personas en paro. En Tudela el porcentaje de personas extracomunitarias sobre el total de desempleados continúa siendo más alto que en el conjunto de la Comunidad Foral, y en Sakana Occidental más bajo. 2017 ha supuesto además el incremento de la relevancia del desempleo extracomunitario en Tudela y por el contrario, el descenso en la zona de Sakana. Así, a finales de este año, este grupo supone el 17,9% en la primera y el 7% en la segunda. Siempre muy por debajo de los niveles que se registraban al inicio de la crisis, fundamentalmente porque su peso sobre la población total ha descendido en el mismo periodo de manera intensa. Lo que, de cualquier manera, no resta importancia a la *“situación de desventaja del colectivo extranjero, no en términos de representatividad, sino en términos de calidad del empleo o de inclusión social en general”*. Y si se valoran aspectos como su cada vez mayor presencia en el desempleo de larga duración que hace que su peso se sitúe en el 12,6% en Tudela y el 6,7% en Sakana O.

Tabla 3. Desempleo general, desempleo de larga duración y personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por nacionalidad. Porcentajes (%) correspondientes al mes de diciembre de cada año

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra
Desempleados												
Española	70,6	78,9	79	74,7	86	81,8	78,3	87,2	81,9	77,7	88,7	81,1
Comunitaria	4,8	8,9	5,2	4,9	5,6	5,8	4,8	5,2	6,4	4,4	4,3	6,6
Extracomu	24,6	12,1	15,8	20,4	8,4	12,4	16,9	7,6	11,6	17,9	7,0	12,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Desempleados de larga duración												
Española	92,2	90,4	95,9	78,7	89,6	85	83,5	90,4	84,5	83,5	90,4	83,4
Comunitaria	2,2	6,8	1,5	5,1	4	5,8	4,2	5	6,7	3,9	2,9	7,3
Extracomu	5,6	2,7	2,5	16,2	6,4	9,2	12,3	4,6	8,8	12,6	6,7	9,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por nacionalidad												
Española	79,2	77,9	84,5	73,4	82,8	79,2	80	88,3	84,4	79,3	91,5	83,3
Comunitaria	2,3	8,8	3,3	3,7	4,5	5,9	4,7	5,6	5,6	4,1	4,2	5,9
Extracomu	18,5	13,2	12,2	22,9	12,6	14,9	15,3	6	10	16,6	4,2	10,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL.

Evolución del desempleo según el nivel de estudios

La reciente creación de empleo no ha transformado la estructura del desempleo según el nivel de estudios de las personas que se encuentran en esta situación laboral. En 2017, al igual que el año anterior, el 80% de estas personas en Tudela, y el 72% en Sakana, poseen un nivel educativo inferior a la Formación Profesional.

Sin embargo sí es posible observar, durante este último año, un incremento del peso de personas sin estudios entre el desempleo del conjunto de Navarra y de las zonas observadas, especialmente de Sakana Occidental. Así, frente al 14,2% que suponía este colectivo en el desempleo total de Sakana durante 2016, en el último año su representatividad alcanza el 15,9%. Esta situación nos puede avanzar un aspecto muy relevante en el marco del Proyecto ERSISI como es que a pesar de la previsible creación de empleo en el contexto actual, éste no va tener la misma incidencia en los distintos perfiles de personas desempleadas, y aquellas con menores niveles formativos parecen ser las menos beneficiadas por la actual coyuntura.

De cualquier manera, no cabe duda de que las opciones ante el empleo no han ser iguales entre las personas de las que acabamos de hablar y aquellas con Formación Profesional, que suponen en la misma zona el 20% del desempleo.

Tabla 4. Desempleo general, desempleo de larga duración y personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por nivel de estudios. Porcentajes (%) correspondientes al mes de diciembre de cada año

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana O.	Nav.	Tudela	Sakana O.	Nav.	Tudela	Sakana O.	Nav.	Tudela	Sakana O.	Nav.
Personas desempleadas												
Sin estudios	17,4	12,8	5,5	12,5	9	4,4	7,5	14,2	4,8	7,8	15,9	5,5
Educación Primaria	6	4,8	5,7	3,7	5,1	2,4	2,7	6,9	2,6	2,7	6,8	2,7
Educación nivel medio	61,1	59,7	67,6	61,5	54,2	67	69,2	51,1	68,8	69,9	49,2	68,9
Formación profesional	10,1	15,8	13,1	13,4	22,5	14,9	12,7	20,3	13,8	12,2	20,2	12,9
Educación presuperior	2,1	3,7	3,5	4,2	5,1	5,1	3	2,8	3,5	2,5	3,4	3,5
Educación superior	3,3	3,2	4,6	4,4	3,4	5,8	4,8	4,6	6,4	4,8	4,4	6,5
Otros	0	0	0	0,3	0,8	0,3	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Personas desempleadas de larga duración												
Sin estudios	6,8	11	2,8	12,1	8,4	4,6	8,5	16,2	5,3	8,9	20,1	6,1
Educación Primaria	4,4	1,4	3,6	3,2	5	2,6	3,5	5,8	3,2	2,4	6,3	3,1
Educación nivel medio	72,3	68,5	74,1	65,4	61,1	71,7	70	54,6	71,9	72,0	50,2	72,2
Formación profesional	12,7	13,7	12	12,7	20,3	12,7	11,8	16,9	11,7	10,4	16,7	10,9
Educación presuperior	1,2	1,4	3,3	3,2	2,5	3,8	2,4	2,3	3,2	2,2	2,5	3,0

Educación superior	2,7	4,1	4,2	3,2	2,5	4,5	3,8	4,2	4,7	3,9	4,2	4,8
Otros	0	0	0	0,1	0,2	0,1	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Personas beneficiarias de prestaciones no contributivas

Sin estudios	15,1	10,3	5,1	13,6	12,6	4,9	7,4	11,7	4,2	7,3	14,0	4,9
Educación Primaria	5,4	4,4	4,7	2,7	4,2	2,6	2,8	6	2,3	2,9	4,7	2,6
Educación nivel medio	71	75	78,8	71,8	61,2	77,6	76,9	63,9	78,5	78,6	61,0	78,1
Formación profesional	5,9	10,3	8	8,3	17,5	9,9	8,8	13,9	10,1	7,4	16,1	9,7
Educación presuperior	1,3	0	1,6	1,6	2,3	2,4	1,7	1,9	2,1	1,1	0,8	1,9
Educación superior	1,3	0	1,8	1,9	1,9	2,6	2,4	2,6	2,7	2,6	3,4	2,8
Otros	0	0	0	0,2	0,3	0,1	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL.

Evolución del desempleo según su duración

Los últimos datos sobre la evolución del desempleo según su duración nos muestran la persistencia de una bolsa de personas desempleadas de larga duración, que en la zona de la Sakana supone el 15,6% del desempleo total, mientras que en Tudela y en el conjunto de Navarra se encuentra alrededor del 13%. Son porcentajes muy elevados, teniendo en cuenta que estamos refiriéndonos a personas que llevan más de 4 años fuera del empleo y que cuanto más tiempo estén en esta situación, más dificultades encontrarán para reincorporarse a éste.

Tabla 5. Personas desempleadas, desempleadas de larga duración y beneficiarias de prestaciones no contributivas por duración del desempleo. Valores relativos correspondientes al mes de diciembre de cada año.

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra
Personas desempleadas												
<=6 m	67,3	75,1	67,9	47,1	45,9	49,6	50	47,6	50,3	48,8	46,8	50,1
>6=12m	14,4	9,4	12,6	17,4	17,5	17,7	12,2	11,8	12	12,7	14,2	12,9
>1=2 a	9,3	8,2	9,4	18	19,6	17,3	13,2	11,5	13,3	13,8	13,8	13,2

>2 =3a	3,3	3,4	3,3	7,2	9	6,2	7,3	7,9	6,8	6,8	4,6	6,1
>3 =4a	1,5	1,8	1,8	4,4	4,4	3,5	4,4	4,6	4,6	4,7	5,0	4,1
>4 años	4,3	2,1	5,1	5,9	3,6	5,6	12,9	16,6	13,1	13,2	15,6	13,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Personas desempleadas de larga duración

<=6 m	0,7	0	0,2	0	0,2	0,1	0	0	0	0,1	0,0	0,1
>6=12m	3,9	6,8	4	4,5	3,7	4,1	1,9	1,2	2,5	3,2	4,6	2,8
>1=2 a	48,2	49,3	46	48,4	51,5	50,7	34,3	28,1	34,3	34,8	33,9	34,6
>2 =3a	17,3	20,5	16,1	19,3	23,5	18,2	18,9	19,2	17,7	17,0	11,3	16,0
>3 =4a	7,8	11	8,6	11,9	11,6	10,3	11,5	11,2	11,8	11,7	12,1	10,8
>4 años	22,1	12,3	25,1	15,9	9,4	16,5	33,4	40,4	33,7	33,1	38,1	35,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Personas receptoras de prestaciones no contributivas

<=6 m	38,5	48,5	39,4	32,1	25,2	32,8	38,5	31,2	33,8	36,6	30,1	35,2
>6=12m	18,2	5,9	12,1	12,1	13,3	13,6	9,5	8,6	9,6	10,7	9,7	11,1
>1=2 a	15,4	22,1	14,2	21	23	20,2	14,1	11,3	14,1	15,6	14,0	14,0
>2 =3a	10,5	10,3	10	13,5	19,4	12,2	9,2	10,9	9,7	9,4	6,4	8,7
>3 =4a	6,2	7,4	6,6	9,6	10	8,1	6,5	7,5	7,4	6,6	9,3	6,2
>4 años	11,3	5,9	17,8	11,7	9,1	13	22,2	30,5	25,6	21,2	30,5	24,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL

CONCLUSIONES evolución reciente del desempleo

Como cabría esperar la creación de empleo ha ido a parar a aquellos desempleados más “atractivos” para el mercado laboral: hombres, personas jóvenes, con cualificación y nacionales, y en general personas con poco tiempo en desempleo. Por ello, en las cifras más recientes de desempleo es posible observar un mayor peso de las mujeres, de las personas mayores de 45 años y de aquellas que no han alcanzado niveles formativos básicos. En realidad, no hacen más que reflejar las diferentes condiciones de acceso al empleo de estas personas cuyas características definen claramente los colectivos con los que trabaja el Proyecto ERSISI. La mejoría de las cifras

de empleo, que veremos a continuación, por sí solas no mejoran la inserción de estas personas y esta conclusión es clave para el Proyecto.

Esta tendencia enfatiza la legitimidad del Proyecto ya que la mejora de la coyuntura laboral no repercutirá en la medida de lo necesario a las personas con niveles más bajos de empleabilidad.

“La recuperación no llega a todas las personas, o al menos no llega a todas de la misma manera”.

1.2 ¿Qué empleo se está creando en las zonas de Tudela y Sakana Occidental?

En el anterior informe de oportunidades de empleo se observaron los sectores de actividad en los que se estaban produciendo las contrataciones, qué tipo de cualificación requerían y qué posibilidades se abrían o parecían estar cerradas para los potenciales beneficiarios del proyecto ERSISI.

En esta ocasión se pretende comprobar si la reciente creación de empleo ha transformado, de alguna manera, las tendencias de contratación de ambas zonas (Tudela y Sakana O), propiciando o no, mayores posibilidades de empleo para las personas con las que ya interviene el Proyecto ERSISI.

Concretamente el peso de la contratación de trabajadores y trabajadoras no cualificadas en Tudela se ha visto reducido en 6 puntos porcentuales. Nos preguntamos entonces, ¿en qué categorías profesionales ha recaído la reducción de la contratación no cualificada producida? Claramente ha tenido su reflejo en el aumento de más de 10 puntos porcentuales de la contratación de personal técnico y administrativo y de casi 7 puntos en la contratación de trabajadores y trabajadoras de restauración, comercio, servicios personales...

Por el contrario, en la zona de Sakana Occidental el aumento de la representatividad de la contratación no cualificada se refleja fundamentalmente en la reducción de la proporción de contratación de trabajadores y trabajadoras cualificadas en más de 10 puntos porcentuales.

Los contratos realizados durante el último año no han modificado suficientemente la tendencia de terciarización de la contratación en Tudela y de descualificación en ambas zonas, aunque con mayor incidencia en el caso de la Sakana. Ni tampoco han mermado la “dinámica de polarización en el tipo de empleos que se crean, unos vinculados a un importante nivel de cualificación difícilmente alcanzable por los usuarios del proyecto ERSISI y otros caracterizados por la no cualificación y la precariedad”, contrastada en la primera edición de estudios de oportunidades de empleo en el marco del Proyecto.

Tabla 6. Distribución porcentual de la contratación según grupo profesional (%). Información del total de contratos de cada año.

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra	Tudela	Sakana	Navarra
Dirección	0,2	0,5	1,1	0,2	0,4	0,2	0,2	0,3	0,1	0,4	0,2	0,2
Técnico y administr.	8,1	18,3	17,6	18,3	24,4	19,9	29,3	24,2	23,1	29,1	23,2	22,3
Trabj. servicios	19,7	24,5	21,8	32	33,6	25	27,6	20,0	23,0	26,5	21,2	23,1
Trabj. Cualificados	25,7	22,6	16,1	12,6	16,6	12,6	15,2	11,7	11,3	13,8	12,0	11,7
Trabj. no cualificados	36,3	34	43,3	36,9	24,9	42,3	27,7	43,7	42,5	30,2	43,4	42,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base datos de contrataciones y desempleo del Servicio Navarro de Empleo

Si los contratos formalizados durante 2017 no parecen haber modificado la estructura vinculada a la cualificación de los puestos, resultante de los procesos originados a partir de la crisis, parece menos factible que muestren cualquier transformación sobre las características productivas de cada región, en el caso de Tudela con relevante protagonismo del sector Servicios y en la Sakana Occidental con un peso considerable del sector Industrial.

Así, los datos siguen evidenciando el importante crecimiento de la contratación en el sector industrial, tan representativa en la zona de Sakana Occidental, pero también cada vez con más peso en Tudela. Y frente al receso en la contratación en el ámbito del Comercio (más palpable en el ámbito de Tudela), un considerable aumento de la representatividad en ambas zonas de la contratación en el sector de los Servicios Sociales, Educación, Administración Pública y Sanidad.

Tabla 7. Distribución porcentual de la contratación según grupo actividad (%). Información del total de contratos de cada año.

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra
Agricultura y ganadería	6,0	0,3	3,2	8,6	0,1	4,0	4,8	0,0	3,9	5,3	0,0	4,6
Industria	8,6	20,7	11,6	9,01	22,6	10,8	18,6	45,5	28,2	21,8	44,1	28,9
Construcción	0,1	0	0,1	5,4	5,3	4,7	3,1	3,1	2,7	3,0	3,1	2,7
Comercio y hostelería	26,9	15,0	19,1	27,4	17,9	19	26,7	15,4	19,7	25,7	14,1	20,5
Transporte y Comunic.	18,4	16,1	11,4	4,0	1,4	3,6	2,8	1,2	5,6	2,7	1,6	5,7
Servicios a empresas y Banca	27,4	30,6	39,5	21,1	13,3	36,0	7,5	2,4	11,1	7,6	4,1	10,7
Serv. Soc, Educa, Adm Públ, Sanidad	7,1	14,8	8,8	18,2	30,8	15,3	29,3	25,6	22,9	28,2	26,3	20,9
Actividades en los hogares	0	0	0	0,7	0,9	0,8	0,9	0,9	1,4	0,9	0,7	1,3
Otros servicios	5,5	2,5	6,2	5,6	7,8	5,7	6,2	5,9	4,5	4,9	6,1	4,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base datos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

Como complemento a la información aportada por las contrataciones según los grupos de actividad y niveles de cualificación, una vez más se lleva a cabo una breve descripción del tipo de ofertas que son gestionadas desde las agencias de empleo de la zona (que como ya se indicó en el primer informe de oportunidades, tiene una visión limitada puesto que deja fuera las ofertas

tramitadas a través de otro tipo de entidades, agencias privadas, bolsas de empleo de entidades, ETT...). A primera vista, repetir este análisis nos permite observar un aumento en la tramitación de ofertas en ambas zonas. En total 102 puestos más ofertados, 92 en la oficina de Alsasua y 10 en Tudela, lo que supone un incremento del 37% en la primera de ellas.

Sin embargo, estas ofertas no muestran cambios en su distribución sectorial, despuntando como en 2016 la oferta de puestos *“dentro del sector servicios, donde destacan las actividades administrativas, el comercio y la hostelería. Estas dos últimas también son relevantes en el caso de Sakana. En esa región destacan los puestos de la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, que son menores aunque también relevantes en Tudela”*⁶. Ni tampoco en la polarización que muestra el análisis según la ocupación de los puestos ofertados. Por el contrario el aumento de la oferta de puestos de trabajo se ha concentrado en gran medida entre los puestos técnicos de apoyo, intensificando si cabe la anteriormente nombrada polarización de los puestos según cualificación, frente a la demanda de ocupaciones elementales (que también muestran un aumento, aunque inferior). En este sentido también es destacable la oferta de puestos de trabajo cualificados en el sector industrial, aunque no alcanza al volumen de demanda que genera el sector servicios de trabajadores y trabajadoras de restauración.

⁶ Primer Estudio de oportunidades de Empleo del Proyecto ERSISI.
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/F57FA965-4A2C-479B-A634-443397189D68/387319/Prospectivasdeempleoyformacion.pdf>

Tabla 8. Puestos ofertados por las agencias de Alsasua y Tudela en 2017 por actividad económica. Valores absolutos y relativos.

		Alsasua	Tudela	Alsasua	Tudela
		Abs.	Abs.	%.	%
Agricultura y pesca	Agricult., ganade., silvicultura y pesca	7	69	2,1	5,6
Industria	Industria manufacturera	56	156	16,4	12,7
	Sumin. agua, saneamien., resid. y desco.	5	3	1,5	0,2
Construcción	Construcción	19	97	5,6	7,9
Servicios	Comercio por mayor y menor; rep. Vehícul	36	105	10,6	8,5
	Transporte y almacenamiento	12	30	3,5	2,4
	Hostelería	32	111	9,4	9,0
	Información y comunicaciones	3	3	0,9	0,2
	Actividades financieras y de seguros	1	11	0,3	0,9
	Actividades inmobiliarias	1	9	0,3	0,7
	Act. profesionales, científica y técnica		4		0,3
	Act. administrativas y servicio auxiliar	21	237	6,2	19,3
	Admon. pública, defensa y seg. soc. obl.	103	191	30,2	15,5
	Educación	13	49	3,8	4,0
	Act. sanitarias y de servicios sociales	15	91	4,4	7,4
	Act. artísticas, recreati. y entretenim.	13	44	3,8	3,6
	Otros servicios	4	15	1,2	1,2
	Act. hogares, empleador personal domést.		4		0,3
	Total		341	1.229	100

Fuente: Merlyn. Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

Tabla 9. Puestos ofertados por las agencias de Alsasua y Tudela en 2017 por ocupación

Ocupaciones	Alsasua	Tudela
Dirección y gerencia	1	9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	35	137
Técnicos; profesionales de apoyo	104	210
Trabajadores de los servicios de restauración,	69	238
Trabajadores obras y acabados construcción	18	71
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	41	210
Conductores	18	48
Ocupaciones elementales	55	306

Fuente: Merlyn. Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

CONCLUSIONES evolución reciente de la contratación

La evolución reciente de la contratación constata pues la polarización de la oferta de empleo según la cualificación demandada.

“Como nota relevante para el proyecto ERSISI debe destacarse cierta polarización entre una proporción de oferta de empleos que requieren niveles de cualificación altos (Técnicos y profesionales de apoyo; Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras) y otra que requiere empleos menos cualificados (ocupaciones elementales y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores). Los primeros puestos vendrían caracterizados por unos fuertes requerimientos en el acceso y los segundos por la precarización de sus condiciones, muchas veces ligados a bajos salarios y contratos cortos”.
(Primer estudio de oportunidades de empleo del Proyecto ERSISI)

Las cifras más actuales reafirman la barrera que la “hiperespecialización”, principalmente en el sector industrial, pueda estar suponiendo para los perfiles de personas beneficiarias del Proyecto ERSISI, la mayoría de ellas sin formación profesional específica.

Lo cual no significa que no se estén generando empleos en los que pudieran tener cabida estos perfiles, sino que la oferta más adecuada a su cualificación coincide habitualmente con ocupaciones elementales en actividades con peores condiciones laborales, vinculadas

habitualmente con situaciones de precariedad laboral (alta temporalidad, jornadas reducidas involuntarias, estacionalidad, menores ingresos, etc.). Aunque sobre este aspecto se incide a continuación.

¿Qué tipo de empleo se está creando recientemente? REFLEXIONES sobre la calidad del empleo

En cuanto a la reflexión que se realizó en la anterior edición del estudio de oportunidades de empleo en el Proyecto ERSISI, sobre la calidad del empleo que comenzaba a crearse a lo largo de 2016, y que concluía con la constatación de diversas tendencias generalizables al conjunto de Navarra como; *“el crecimiento de los contratos de duración temporal y un acortamiento de la duración del periodo de contratación, ambos indicadores de una mayor precarización de los empleos”*. Cabe destacar un leve aumento del peso de la contratación indefinida en ambas zonas (Tudela y Sakana Occidental), que al menos sitúa los niveles de contratación estable por encima del total de Navarra. Y que sin embargo no tiene su reflejo en el aumento de la duración de los contratos temporales, manteniendo claramente la tendencia al incremento de las contrataciones de duración muy corta (7 días o menos).

Precarización y polarización, parecen por tanto, dos aspectos que surgen de la generación de empleo más reciente, sin presentar motivos para entender que puedan transformarse a corto-medio plazo.

Tabla 10. Distribución de la contratación según características del contrato (%). Información del total de contratos de cada año.

	2008				2012				2016				2017			
	Tudela	Sakana O.	Navarra	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	
Tipo de contrato																
Indefinido	14,2	12,2	10,8	8,2	8,7	6,2	5,9	5,6	5,3	6,3	6,5	5,8				
Temporal	85,8	87,8	89,2	91,8	91,3	93,8	94,1	94,4	94,7	93,7	93,5	94,2				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Duración del contrato																
7 días o menos	7,5	14	23,5	19	15,7	36,5	39,7	19	41,1	40,0	21,5	40,5				
Entre 1 semana y 1 mes	7	10,5	9,9	10,1	11,5	11,4	10,9	14,8	11,8	10,5	11,7	11,2				
Entre 1 y 3 meses	14,3	17,1	10,1	10,3	12,8	8,1	9,7	11,3	6,6	9,0	8,1	7,1				
Entre 3 y 6 meses	9,6	13,4	6,9	6,3	8	4,7	4,8	5,7	4,2	5,4	6,2	4,6				
Entre 6 y 12 meses	1,7	3,8	2	1,6	3,5	1,7	1,4	2,5	1,4	1,5	2,7	1,6				
Más de 1 año	1,3	2,1	1,2	0,9	1,5	0,8	0,5	0,5	0,4	0,8	0,6	0,5				
Indeterminado	58,7	39	46,4	51,8	47	36,8	33,1	46,2	34,5	32,9	49,3	34,5				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Tipo de Jornada																
Completa	70,1	76,5	72,2	62,5	62,8	68,5	73,8	76,2	71,9	73,2	77,0	71,5				
Tiempo parcial	29,4	23,4	27,2	37,2	37,2	31,1	25,9	23,8	27,7	26,4	22,9	28,2				
Fijo discontinuo	0,5	0,1	0,6	0,3	0	0,4	0,3	0,1	0,4	0,4	0,1	0,4				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL

¿A quiénes se está contratando en la zona?

Teniendo en cuenta, como ya se hizo en la primera edición de este estudio, que el análisis de la caracterización de las personas contratadas se realiza a partir de la información del último contrato registrado y no con el total de contratos⁷, la primera reflexión nos lleva a confirmar una mayor contratación entre los hombres en ambas zonas (así como en el conjunto de Navarra). En

⁷ Las personas pueden repetirse a lo largo del año, al haber formalizado más un contrato. Esta situación, como se señalaba en el anterior informe, es más común entre las mujeres, quienes concentran como consecuencia una mayor rotación laboral.

este sentido, quizás sea destacable el aumento de la representación de las mujeres en la contratación en la zona de Sakana producido durante el último año, que se sitúa en el 43,2%. Sin embargo este aumento no consigue alcanzar los niveles de contratación de mujeres que, en la zona de Tudela y para el total de Navarra, se sitúan alrededor del 46-47%.

Por otra parte, resulta lógico que el mayor volumen de contratación se mantenga un año más entre las personas de 25 a 44 años. Aunque, (una vez más también) de manera marginal, continúa aumentando el peso de la contratación de las personas mayores de 55 años, alcanzando el 7% en ambas zonas. Este aspecto resulta positivo, aunque a todas luces insuficiente, teniendo en cuenta que *“este grupo de edad es el que más ha crecido en el desempleo proporcionalmente desde la crisis”*.

En cuanto al nivel de estudios de las personas que han sido contratadas a lo largo de 2017, se constata especialmente en la zona de la Sakana, la tendencia observada en el anterior informe, que reflejaba *“una disminución de la proporción de contratos de baja cualificación y un aumento de la proporción de contrataciones cualificadas”*. Los datos para Tudela por su parte, refuerzan la relevante contratación sin cualificación específica producida en su entorno. De hecho, en este contexto el 32,1% de la contratación se da entre perfiles cualificados (a partir de secundaria), mientras que en Sakana el porcentaje se sitúa en el 49,5%. Por tanto, se confirman y se mantiene, dos realidades diferenciadas en ambas zonas por un factor importante, como la cualificación del empleo generado, que incidirá claramente en las opciones de empleo de los perfiles con los que se encuentra ya trabajando el Proyecto ERSISI.

En relación con la distribución de personas contratadas según su nacionalidad, las cifras recogidas durante 2017 son muy similares a las del año anterior, por lo que no aportan reflexiones más allá

de las recogidas durante la anterior edición del estudio en las que se destaca la mayor rotación entre las personas con nacionalidad extracomunitaria⁸.

En definitiva, las tendencias recientes de contratación corroboran la evolución del desempleo dejando fuera a determinados colectivos, coincidentes con los perfiles potencialmente beneficiarios del Proyecto ERSISI.

⁸ Ver Primer Estudio de oportunidades de Empleo del Proyecto ERSISI.
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/F57FA965-4A2C-479B-A634-443397189D68/387319/Prospectivasdeempleoyformacion.pdf>

Tabla 11. Distribución de la contratación según principales características sociodemográficas (%). Información del último contrato de la persona.

	2008			2012			2016			2017		
	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra	Tudela	Sakana O.	Navarra
Hombres	57,8	58,5	55,2	52,4	55,5	53,7	52,9	58,8	52,2	53,1	56,8	53,4
Mujeres	42,2	41,5	44,8	47,6	44,5	46,3	47,1	41,2	47,8	46,9	43,2	46,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
De 16 a 24 años	25,3	25,1	25,9	19,4	17,1	19,5	18,2	15,8	18,9	18,0	19,0	19,5
De 25 a 34 años	34,9	35,2	35,9	34,9	31,5	34,2	29,1	27,7	29,1	29,1	27,7	28,2
De 35 a 44 años	23,6	23,4	22,7	26,1	26,1	25,9	28,4	28,1	26,7	27,0	23,8	26,2
De 45 a 55 años	12,3	12,3	11,5	14,4	19,3	15	17,4	21,3	18,2	18,7	21,6	18,6
Más de 55 años	3,9	4	4	5,3	6	5,4	6,9	7	7,1	7,2	7,8	7,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudios primarios	11,3	6,2	5,7	5	3,4	3,4	4	1,9	3,7	6,3	1,8	5,4
Estudios secundarios	52,8	56,5	56	52	53,6	56,8	50,4	48,8	52,3	50,5	46,9	51,4
Programas FP	6,2	10	8,6	7,4	16,2	7,9	8,5	17,8	9,2	7,5	19,3	9,7
Técnico profesional superior	4,9	6,7	5,4	5,2	9,7	5,8	7,3	15	7,3	8,0	13,6	7,4
Primer ciclo	3,2	4,4	4,2	5,5	4	5,2	9,1	7,1	8,8	9,0	8,3	8,5
Segundo y tercer ciclo	4,4	6,2	6,3	5	6,2	6,8	7,6	7	8,7	7,6	8,3	8,6
Analfabetos / sin estudios	17,2	10	13,8	20	6,8	14,1	13,2	2,4	10,1	11,1	1,8	8,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Española	63,1	74	70,5	76,7	88,4	80,7	81,9	90,6	84,5	81,3	89,0	83,5
Comunitaria	13,8	12,5	9,3	6,6	5,1	6,3	5,2	4,2	5,7	5,5	5,0	6,0
Extracomunitaria	23,2	13,5	20,2	16,7	6,5	13	12,9	5,2	9,7	13,2	6,0	10,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de Desempleo y Contrataciones de SNE-NL.

1.3 ¿Cómo se adaptan los perfiles de las personas beneficiarias del ERSISI al empleo creado?

En el primer informe se constató cómo los perfiles con mayor presencia en el desempleo, y a la postre, con menores opciones de acceso al empleo correspondían con aquellas identificados como potenciales beneficiarios del Proyecto ERSISI.

En esta edición, es posible dar un paso más en el contraste sobre la adaptación del empleo a los perfiles de personas beneficiarias del Proyecto, ya que se cuenta con información específica de las personas que están siendo atendidas en el mismo. De esta manera, a través del análisis realizado por el Observatorio (ORT, 2018)⁹ sobre las personas participantes en el ERSISI a partir de la información procedente de las bases de datos del SISPE (demandas de empleo y registro de contratos), es factible valorar las opciones de inserción de estas personas, en ambas zonas (Tudela y Sakana Occidental).

Así, de las 136 personas¹⁰ que se incorporaron (como beneficiarias) al proyecto en las primeras fases de desarrollo del mismo (hasta diciembre de 2017), el 26,5% figuraban con algún contrato en 2017. Concretamente, en Tudela el porcentaje de personas beneficiarias del Proyecto ERSISI que aparecían en la base de contrataciones de SNE-NL, se reducía al 25,9%. Mientras que en la Sakana Occidental este porcentaje aumentaba hasta el 30%.

En cuanto a las características de las personas que al menos tuvieron un contrato durante 2017 y que se incorporaron en el mismo año al Proyecto ERSISI¹¹, cabe destacar en el caso de TUDELA, una mayor presencia de hombres (60%), de personas de edad media alta, de 40 a 50 años (43,3%), con nacionalidad española a pesar de la representatividad de las personas con nacionalidad extranjera en esta zona (80%), y con estudio primarios (40%).

⁹ Ver Anexo 1. Bibliografía

¹⁰ Tras la realización de los diagnósticos sociales y de empleabilidad, la cifra de personas que han participado en el Proyecto (con las que se ha llevado a cabo intervención) se vio reducida.

¹¹ Ver Anexo 4. Tablas referenciadas. Tabla I.

Por su parte, en la zona de SAKANA O, el porcentaje de hombres y mujeres que tuvieron al menos un contrato durante 2017 fue el mismo, la representatividad de las personas de mediana 35 a 45 años fue considerablemente mayor (83,3%), en la misma medida que la de las personas con nacionalidad española (83,3%), y por último, el nivel de estudios más habitual fue el de estudios secundarias (50%), llamando la atención la no existencia de personas con niveles de estudios inferiores en este grupo.

Estas cifras, que en términos generales nos podrían llevar a la conclusión de que el empleo en la Sakana parecería facilitar, en mayor medida que en Tudela, la inserción laboral de los perfiles con los que interviene el Proyecto, a pesar de que a priori el de Tudela sería *“un mercado atractor de personas con baja cualificación”* (ORS. Inpacto; Marzo 2018). Nos permiten observar además, diferentes comportamientos del empleo en función de las características de quienes tienen presencia en la contratación en ambas zonas. De la misma manera que lo hace el análisis de las características de los contratos registrados durante 2017 en los dos contextos geográficos, del que se pueden extraer las siguientes conclusiones¹²:

- ⇒ Mayor estabilidad contractual y menor rotación en Sakana:
 - el 16,7% contratos indefinidos, frente al 13,3% en Tudela
 - el 83,3% de las personas han tenido solo un contrato, frente el 53,3% en Tudela
- ⇒ Menor duración de la contratación temporal en Sakana:
 - el 20% con una duración menor a una semana, frente al 7,7% en Tudela
- ⇒ Mayor presencia de jornadas completas en Tudela:
 - el 63,3%, frente al 50% en Sakana.
- ⇒ Mayor presencia de contratación a través de ETTs en Tudela (10%), siendo inexistente en Sakana.
- ⇒ Diferente distribución sectorial de la contratación:
 - Actividades con mayor presencia en la contratación en Tudela: Hostelería, Administración pública, seguidos de Industria manufacturera

¹² Ver Anexo 4. Tablas referenciadas. Tabla II.

- Actividades con mayor presencia en la contratación en Sakana: Hostelería, Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación y Educación
- ⇒ Desigual distribución ocupacional de la contratación:
- Ocupación más frecuente en la contratación en Tudela: ocupaciones elementales (66,7%).
 - Ocupación más frecuente en la contratación en Sakana: trabajadores/as de servicios de restauración, personales y vendedores (50%)

No cabe duda, por tanto, de que a las diferencias perceptibles en los perfiles de las personas beneficiarias según zonas de intervención del Proyecto ERSISI, habrá que considerar las distintas connotaciones de los comportamientos del empleo en ambos espacios y sus espacios de inserción para dichos perfiles, con el fin de adaptar en la medida de lo posible los recursos de intervención a cada especificidad.

2. Profundización en las opciones de empleo potenciales en el contexto del Proyecto ERSISI

En el primer estudio sobre opciones de empleo potenciales se destacaron las tres vías generales de inserción sociolaboral de los perfiles de intervención definidos en el Proyecto ERSISI:

1. Empleo protegido y empleo público: contratación pública, empleo social protegido, inserción bonificada a través de CEE, CIS...
2. Emprendimiento: impulso del autoempleo a través fundamentalmente de fórmulas de economía social (cooperativismo, etc.).
3. Inserción en empleo ordinario

A este apartado compete concretar las opciones de empleo viables en ambas zonas, conociendo en mayor medida, no solo en la realidad del empleo en Tudela y Sakana sino también los perfiles de las personas con las que se plantea la intervención. Que como venimos avanzando, son aquellos que han sido señalados como menos empleables en la dinámica de generación de empleo espontáneo en ambas zonas, concretamente: mujeres, jóvenes, personas mayores de 45 años, desempleadas de larga duración, con nacimiento en otro país...

Dichos perfiles van a requerir de recursos adaptados a sus necesidades específicas, que sirvan de intermediación con el mercado laboral y que faciliten su acceso a los espacios de generación de empleo que pretenden identificarse en este informe y que puedan darse en tres ámbitos diferentes:

- ⇒ **Ámbito Privado:** empleadores y empleadoras, empresas de la ambas zonas de intervención.
- ⇒ **Ámbito Público:** administraciones locales, ayuntamientos, mancomunidades.
- ⇒ **Tejido Social:** iniciativas sociales.

2.1. Implicación en la creación de empleo desde el ámbito privado

En el primer informe sobre oportunidades de empleo, ya se señalaron sectores y actividades en cada zona, en las que podían identificarse empleadores y empleadoras de interés para el Proyecto ERSISI. Esta primera relación de nichos de empleo se llevó cabo tomando como referente las actividades presentadas como prioritarias por la Estrategia S3 (Automoción y Mecatrónica, Cadena Alimentaria, Energías renovables y recursos, Salud, Turismo integral, Industrias Creativas y digitales) y las ayudas a iniciativas en determinados sectores contempladas en el Borrador del Plan de Empleo de Navarra 2016-2019 (Economía circular y reciclaje, Gestión de recursos naturales, Recursos de gestión, Atención a la dependencia y cuidados, Nueva vivienda de alquiler y rehabilitación).

El contraste de estos sectores con las posibilidades y potencialidades de los perfiles beneficiarios del ERSISI y el trabajo de campo cualitativo llevado a cabo, dio lugar a la relación de los siguientes espacios potenciales de generación de empleo en ambas zonas¹³:

- ⇒ En la zona de Tudela:
 - Industria agroalimentaria
 - Hostelería
- ⇒ En la zona de la Sakana Occidental:
 - Limpieza industrial a través del desarrollo de pequeñas empresas principalmente de iniciativas social, como por ejemplo, una empresa de inserción.
 - Limpieza forestal y trabajos que pueden ayudar al fomento del turismo con potencial en la Sakana.
- ⇒ Ambas zonas:
 - Potenciación de los servicios de proximidad, tanto para cubrir la demanda de particulares como para cubrir los espacios dejados por el SAD.

¹³ Se tiene constancia, a través del trabajo cualitativo actual, de que estos nichos de empleo se están teniendo en cuenta, y se han valorado en ambas zonas, en el marco del Proyecto ERSISI.

- Desarrollo de Empresas de Inserción

En esta ocasión, el cotejo de estos sectores con los identificados como prioritarios en las estrategias de desarrollo de ambas zonas¹⁴ (Estrategia Ribera: sector agroalimentario, sector energías renovables y construcción, sector turístico, sector de las industrias creativas y culturales) (Estrategia Sakana: Comercio, Cultura y Turismo, Sector Agroalimentario, Industria, Energía) y con los agentes que componen y participan en los Grupos de Trabajo Locales, confirmaría los nichos de empleo anteriormente nombrados y aportaría mayor concreción a partir de algunas propuestas a valorar como:

⇒ En la zona de Tudela:

- Construcción
- Servicios a empresas¹⁵

⇒ En la zona de la Sakana Occidental:

- Industria
- Agroalimentaria
- Turismo
- Comercio¹⁶

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los Grupos de Trabajo Locales trasladan estas propuestas añadiendo una serie de reflexiones y puntualizaciones a considerar:

⇒ La mayoría de las actividades que se plantean como opción de inserción laboral en el ámbito del Proyecto ERSISI, además de que generan empleo en las zonas contempladas, son espacios en los que se desarrollan principalmente ocupaciones con bajos requerimientos de cualificación.

¹⁴ Ver Anexo 1. Bibliografía

¹⁵ Especialmente en el ámbito de las limpiezas o de servicios a residencias. Como ejemplo del espacio de empleo que puede existir en el desarrollo de este tipo de actividades, se traslada la no existencia de empresas de lavandería industrial en Tudela.

¹⁶ Grandes superficies en la zona –NETO, EROSKI- con demanda de ocupaciones que requieren poca cualificación. En las que además se ha dado inserciones laborales con éxito a través de la formación impartida en el Empleo Social Protegido.

- En el caso de Sakana, la excepción se encuentra en el sector industrial, en el que las principales demandas de los y las empleadores se concentran en ocupaciones cualificadas en las que encuentran más dificultades para cubrir. Y sin embargo, sigue siendo un espacio a considerar puesto que la incorporación de perfiles no cualificados también se produce, además de que puede plantearse como una vía de cualificación en casos específicos de intervención, según se diagnostique previamente.
 - En el caso de Tudela por su parte, la Construcción demanda en la actualidad perfiles más cualificados que los que tradicionalmente requirió. Lo que no quita para que siga planteándose como opción de empleo en algunos casos, especialmente entre las personas con experiencia previa en este tipo de actividades y con posibilidades de acceder a una calificación en el sector.
- ⇒ A pesar de que se sigue considerando el desarrollo de iniciativas dirigidas a los servicios a empresas (limpieza, lavandería...) como una opción de empleo (específica para perfiles muy concretos), la puesta en marcha de las mismas se entiende más factible si se orienta hacia la oferta de servicios a la Administración Pública, siempre y cuando ésta siga criterios sociales en su contratación¹⁷. En cualquier caso, las iniciativas que se contemplan son principalmente dentro de la Economía Social, y como veremos a continuación en el ámbito de las Empresas de Inserción¹⁸. Esto es debido fundamentalmente a que ambos espacios se dirigen hacia los perfiles más habituales en el proyecto, además de que se dispone de recursos públicos para apoyar su desarrollo.
- ⇒ Algunas de las opciones de empleo planteadas presentan limitaciones importantes como vías de inserción sociolaboral de las personas, derivadas en su mayoría de la elevada precariedad que les afecta:

¹⁷ Es por esta razón por la que, en la zona de Sakana, se transforma la propuesta inicial de desarrollo del Certificado de Profesionalidad en Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales al Certificado de Limpieza de Superficies y mobiliario en edificios y locales.

¹⁸ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=38065>

- Específicamente, se plantea una reflexión sobre si la elevada estacionalidad del sectores como el agrícola, hostelería..., generan un espacio adecuado de inserción sociolaboral para los perfiles con los que trabaja el Proyecto.
 - Incluso se cuestiona la idoneidad de algunas actividades y empresas concretas, con condiciones laborales muy precarias, que cuentan hasta con denuncias en este sentido, y que por tanto deberían evitarse.
 - Por su parte también se consideran las limitaciones a la hora de generar empleo de interés para el Proyecto en actividades en las que la presencia de Trabajo No Declarado ha sido tradicionalmente destacable (trabajos domiciliarios, sector agrícola...). Aunque a su vez se manifiesta una menor presencia de irregulares en las mismas actualmente debido, entre otras cuestiones, a la intensificación de la labor inspectora.
- ⇒ Se señala también que las opciones de empleo en el sector de Turismo en Sakana, aunque interesantes, se deben plantear como un trabajo secundario, en este caso, por las características de la actividad turística en esta zona. De manera más concreta, las opciones de empleo que se consideran en este ámbito hacen referencia a:
- La gestión de alojamientos turísticos (casas rurales) por baja de los propietarios actuales.
 - Desarrollo de actividades deportivas, turísticas, etc., complementarias a la oferta actual (“paseos saludables”, rutas en bici, etc.)

En cualquier caso, la viabilidad de estas propuestas como nicho de empleo en el marco del Proyecto, va a depender de los perfiles de personas con los que se intervenga. Los agentes en los Grupos Locales demandan información más concreta de estos perfiles para aportar propuestas de inserción más específicas. De hecho, en esa labor se encuentran actualmente los grupos.

Mientras tanto, para la labor de prospección y de manera general, se plantea la búsqueda de empresas de interés a partir de aquellas que a priori puedan encontrarse más sensibilizadas con los objetivos de inserción del Proyecto ERSISI. Así, se entiende que las empresas que incorporan la Responsabilidad Social en sus estrategias, se sopesarían como prioritarias en las labores de

prospección que se están llevando a cabo en el marco del Proyecto. Se podría identificar a alguna de estas empresas (en ambas zonas) a través de los listados de aquellas que cuentan con el sello InnovaRSE¹⁹.

Enlace:

https://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Trabajo/RSC/Innovarse.htm

También se presupone que puede existir un mayor compromiso en la inserción laboral de personas en exclusión social, entre las empresas de Economía Social. A través del listado de empresas asociadas a ANEL (Enlace: <http://www.anel.es/empresas-asociadas/>) es posible contrastar la relevante presencia de este tipo de empresas, especialmente en la zona de la Sakana:

- ⇒ SOLTEK Sociedad Cooperativa
- ⇒ COPRECI Altsasuko, S.COOP.
- ⇒ AUTOMATEC Sistemas, S.COOP.
- ⇒ INDUSTRIAS LANEKO, S.A.L.
- ⇒ Lacunza Kalor Group, S.A.L.
- ⇒ SAKANA, S.COOP.
- ⇒ ALDAKIN, S.L.
- ⇒ Garaje Bikain, S.A.L.

De igual manera, se considera interesante la aproximación a empresas que participen ya en experiencias de inserción sociolaboral de colectivos en exclusión o en riesgo, a través de iniciativas y Programas desarrollados por fundaciones de entidades bancarias como Fundación Caja Navarra, Caja Rural²⁰... Y en especial de aquellas colaboradoras con el Programa INCORPORA de La Caixa, el cual ha sido valorado positivamente en el marco del Proyecto principalmente por la metodología que utiliza de prácticas en empresas como vía principal de inserción. A través del

¹⁹ Sistema de gestión InnovaRSE. Navarra 2016. Gobierno de Navarra
http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F81C85F-CDF9-4D5D-93ED-9CBB45ACC1E0/366006/SistemaDeGestionInnovaRSE_2016_digital.pdf

²⁰ En la zona de Tudela se han producido contactos entre esta entidad, cuyo papel también es interesante por su participación en el Proyecto Europeo REDES.

siguiente enlace, <https://www.incorpora.org/red-incorpora/navarra>, es posible identificar las siguientes empresas colaboradoras con sede en Alsasua y/o Tudela:

- ⇒ Aula Master- Tudela
- ⇒ Eroski- Tudela y Alsasua
- ⇒ FCC Navarra- Tudela
- ⇒ Inditex (Kiddys class)– Tudela
- ⇒ M´cdonalds – Tudela
- ⇒ Mutua Navarra – Tudela y Alsasua
- ⇒ UPNA – sede Tudela
- ⇒ Viscofan – Alsasua (Urdiain)

Otro ámbito en el que se presuponen opciones de empleo para las personas beneficiarias del Proyecto ERSISI, sería el espacio que se produce en pequeñas empresas por la necesidad de relevo generacional. En términos generales la investigación llevada a cabo por la consultora Inpacto en esta materia²¹ nos aproxima a las posibilidades existentes en Navarra. Pero específicamente, existe un instrumento de reciente creación que facilita el conocimiento concreto de opciones de relevo generacional en ambas zonas, que es la “bolsa de relevo de negocios”, a la que puede accederse a través del siguiente enlace: <http://www.navarraemprende.com/bolsa-de-relevo-de-negocios>

También, a partir del Grupo de Trabajo Local de Tudela, se ha planteado otra vía de acercamiento a las empresas de la zona, a través de la organización de “desayunos empresariales” que servirán para la difusión el Proyecto y para la sensibilización de las empresas.

Además, el contacto entre los agentes sociales participantes en los Grupos de Trabajo Locales y la coordinación del Proyecto en zona están posibilitando el surgimiento de sinergias que dan lugar a la generación de propuestas de empleo en las zonas de ejecución del mismo. Como ejemplo de esto, y como consecuencia directa del ERSISI, en la zona de Tudela se está planteando la posibilidad de organizar un Cooperativa de Trabajadores/as Agrícolas, a partir de la implicación de

²¹ Ver Anexo 1. Bibliografía

personas beneficiarias del Proyecto y contando con el asesoramiento y apoyo de ANEL y UAGN. Esta propuesta, además de como vía de inserción, se propone como mejora de las condiciones de trabajo de estas personas en el sector, especialmente del factor de estabilidad.

Por su parte los gestores y gestoras de casos del Proyecto en ambas zonas han comenzado la labor de prospección directa con empresas, en la mayor parte de los casos (aunque no en exclusiva) seleccionando las ofertas de empleo recibidas en SNE-NL más acordes con los perfiles con los que cuentan en el proceso de intervención, que generalmente coinciden con demandas de empleo que requieren baja cualificación. A través de este procedimiento, que ya ha sido sistematizado y que consiste básicamente en (1º) la identificación y selección de la ofertas que encajan con los perfiles de intervención, (2º) la difusión interna al equipo de gestión de casos, (3º) el contacto con la empresa y (4º) la entrevista presencial²², se están dando ya casos efectivos de inserción laboral. Además este trabajo de aproximación a las empresas se considera de especial interés por las posibilidades de transferencia de los protocolos generados a la construcción (posterior al Proyecto) de un sistema centralizado del proceso de prospección, liderado desde el sector público.

Igualmente, los equipos de coordinación-intervención del Proyecto ERSISI en zona, están llevando a cabo contactos con otras Asociaciones de Empresas que no participan en los Grupos de Trabajo Locales, pero que sin embargo representan a sectores transcendentales para el Proyecto, como podría ser Consebro-Asociación de Industrias Agroalimentarias.

En definitiva, se están dando pasos importantes en la concreción real de oportunidades de empleo para las personas con las que ya se interviene en el Proyecto, aunque lógicamente existen espacios todavía abiertos como por ejemplo: el ámbito del comercio, hostelería, etc., en la zona de Tudela²³, o el planteamiento de iniciativas sociales en la zona de la Sakana, y el sector de proximidad en ambas zonas. De hecho, a pesar de que el sector de proximidad se considera uno

²² Ver Anexo 3. Contenidos prospección empresas. Elaborado por el equipo de gestión de casos de Tudela.

²³ El hecho de que al menos existan tres asociaciones que representan a empresas de estas actividades económicas, dificulta el acceso a las mismas (Asociación Tudela Ciudad Comercial, Asociación Comerciantes del Casco Antiguo de Tudela, Asociación Zona Comercial Barrio de Lourdes).

de los nichos de empleo más idóneos en el ámbito del Proyecto ERSISI, la reflexión sobre la puesta en marcha de iniciativas se encuentra todavía en una fase muy inicial. De una manera abstracta, se considera la posibilidad de impulsar la germinación de microempresas, pero sin concreción por el momento. En este contexto se traslada la oportunidad que puede suponer el empuje a la gestación de iniciativas como las “casas amigas”, como posible opción de empleo para personas con las que se está interviniendo y además como medio de conciliación, ámbito en el que a pesar que desde el inicio del Proyecto se consideró necesaria la actuación, no ha habido un desarrollo sustancial de recursos.

Por último, cabe destacar la transmisión de buenas prácticas entre los Grupos de Trabajo Locales en la generación de propuestas de empleo, de donde surge la posibilidad de que ANEL, de alguna manera, apoyo al Grupo Local de Sakana y pueda impulsar el desarrollo de opciones de economía social.

2.2. Implicación en la creación de empleo desde el ámbito público

El discurrir del Proyecto ERSISI no ha hecho más que confirmar el importantísimo papel de las Entidades Locales (EELL) como empleadoras de los perfiles más habituales en la exclusión social. La inserción laboral a través del empleo público, que no es una novedad, se ha confirmado en muchos de los casos de la intervención como vía casi exclusiva de inclusión. Y como ya se anticipaba en el anterior informe *“Incluso en algunos casos se pueden identificar “serias dificultades” para dar el paso posterior al sector privado. Siendo necesario buscar opciones de empleo en el ámbito protegido”*.

En este sentido, el Empleo Social Protegido²⁴ se convierte en protagonista en el Proyecto ERSISI, y por ende las EELL que los desarrollan. El impulso dado por Gobierno de Navarra se dirige a

²⁴ *“Empleo Social Protegido: Ayuda económica dirigida a apoyar proyectos de interés colectivo y no lucrativo promovidos por Entidades Locales o de iniciativa social sin ánimo de lucro para la contratación laboral*

fortalecer este instrumento, pero sin embargo siguen siendo patente la necesidad de buscar nuevas actividades laborales cualificantes, así como vías que aporten mayor estabilidad a este programa, que hasta el momento se gestiona a través de convocatorias especiales.

Otro espacio de empleo generado a través de la Entidades Locales es el de la contratación de “brigadas” que viene impulsado a su vez por las “Ayudas a Entidades Locales por contratar personas desempleadas para realizar obras y servicios de interés general o social”²⁵, gestionadas a través de Servicio Navarro de Empleo. Estas ayudas se están reorientando (a través de incentivos contemplados en las últimas convocatorias) hacia la contratación de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo: “*Renta Garantizada, personas paradas de larga duración y mayores de 45 años, personas con discapacidad y la corrección de la desigualdad de género*”²⁶, lo que a su vez parece estar incidiendo en la contratación final de estas personas por parte de las EELL, en consonancia con las necesidades identificadas a través del Proyecto ERSISI. Como consecuencia, es previsible una adaptación mayor de este recurso a las situaciones concretas en las que interviene el Proyecto y puede llegar a ser una vía de inserción final considerable de las personas beneficiarias del mismo. Por tanto, no cabe duda de que definir adecuadamente los procedimientos y las prioridades de contratación en este ámbito, por parte de la Entidades Locales, es clave y el Proyecto puede servir a éstas en esta labor, al menos inicialmente en las zonas de intervención. En este contexto, se considera apropiado reflexionar sobre las aportaciones con las que el Proyecto ha podido contribuir a mejorar la adaptación de estas ofertas de empleo con las necesidades de los diferentes perfiles de exclusión social existentes en cada zona.

temporal de personas en situación de exclusión social, facilitando a éstas la adquisición de hábitos y habilidades que mejoren sus posibilidades de incorporación social a través del empleo normalizado” Cartera de Servicios Sociales de Gobierno de Navarra.

²⁵ http://www.navarra.es/home_es/ServiciosEmpleado/ficha/16205/Ayudas-a-Entidades-Locales-contratar-personas-desempleadas-para-realizar-obras-y-servicios-de-interes-general-o-social

²⁶ https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2018/01/17/entidades+locales+han+contrato+cerca+900+personas+ayudas+fomento+empleo.htm

Pero la contratación pública como opción de empleo para las personas en exclusión social puede ser más amplia, no tiene porqué limitarse a los ámbitos en los que existen ayudas, sino que debería extenderse a otras convocatorias tanto de puestos de trabajo como de contratación de servicios (aunque en este último caso se condiciona a la subrogación de los y las trabajadoras, y la influencia en la contratación de personas en exclusión social se limitaría a las nuevas incorporaciones). En este sentido la nueva Ley de Contratación Pública²⁷ y la recientemente aprobada Ley Foral de Contratos Públicos²⁸, pueden entenderse como una oportunidad para la incorporación de cláusulas sociales, el establecimiento en las convocatorias públicas de contratos reservados a entidades de economías social y sin ánimo de lucro, empresas de inserción (CIS) y Centros Especiales de Empleo (CEE), y la implementación de una regulación específica y exclusiva de los contratos de Servicios Sociales, entre otras cuestiones. Este último un espacio de gran interés para el Proyecto ERSISI con posibilidades de generación de empleo acorde con las necesidades de las personas beneficiarias. Pero el aprovechamiento de estas oportunidades pasará por la necesaria preparación de las Entidades Locales (en este caso) para la implementación de la nueva regulación. Aspecto que recoge el Plan Estratégico de Inclusión de Navarra (2018-2021) que considera “... necesario un plan específico de ejecución de las cláusulas sociales en el conjunto de las EELL y de promoción de la contratación de personas en situación de exclusión por parte de las empresas”. Y al que Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare intenta dar respuesta a través de la creación de la siguiente página Web: <https://gcpublica.navarra.es/publica01/snecontratos/Paginas/default.aspx>, en la que “incorpora una variada oferta de servicios, obras y suministros de los CEEs y EIS, incluye un directorio con los 19 CEE sin ánimo de lucro y EIS, facilita a las unidades gestoras ejemplos de licitación (acuerdos marcos y de pliegos) y cuenta con una guía divulgativa que explica qué es un contrato reservado o las formas de reservar, y además ofrece un servicio de asesoramiento y consultoría de cláusulas sociales”. Existen además, a disposición pública, guías y modelos de incorporación de cláusulas sociales en las EELL, como las que se presentan a continuación:

²⁷ DE PAR EN PAR. Cláusulas y novedades sociales en la nueva ley de contratos públicos. Enlace. <http://blog.deparenpar.org/clausulas-y-novedades-sociales-en-la-nueva-ley-de-contratos-publicos/>

²⁸ https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/proyecto_ley_foral_contratos_publicos.pdf

- ⇒ Buenas Prácticas en Contratación Pública Responsable. Experiencias de verificación en Europa. Enlace: http://www.landmark-project.eu/fileadmin/files/es/LANDMARK-SPANISH_Good_Practice.pdf
- ⇒ Instrucción eficiencia en la contratación pública municipal del Ayuntamiento de Pamplona. Enlace: <http://www.pamplona.es/verdocumento/verdocumento.aspx?iddoc=241707>
- ⇒ Instrucción cláusulas sociales en la contratación pública. Ayuntamiento Puente La Reina-Gares. Enlace: <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/codekstudio-dpp/guias/Instruccio%CC%81n+Ayuntamiento+Puente+la+Reina-Gares.pdf>
- ⇒ Guía de contratación pública socialmente responsable. Enlace: <http://www.reasnet.com/clausulassociales/documentos/guias/Guia%20REAS%202014%20Contrataci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Responsable.pdf>
- ⇒ Guía para la inclusión de cláusulas sociales sobre discapacidad en la contratación pública. Enlace: http://www.feacem.es/sites/default/files/publicaciones/feacem_guia_clausulas_sociales_2016_1.pdf

Y por último, otra opción de empleo de gran interés que pasaría ineludiblemente por el impulso de las EELL, es el desarrollo de iniciativas de carácter social, Empresas de Inserción, que en las dos zonas de intervención del Proyecto ERSISI son inexistentes. La puesta en marcha de este tipo de iniciativas requiere de la intersección de intereses, proyectos, entidades sociales e iniciativas múltiples. Un ejemplo de ello es la iniciativa surgida en la zona de Tudela al amparo del Proyecto ERSISI y de otro Proyecto Europeo (REDES), que con la voluntad de JOSENEA podría llevar a la puesta en marcha de una nueva empresa de inserción en Tudela. Y en la zona de Sakana se plantea la posibilidad de gestar una empresa de inserción dirigida a la recogida y clasificación de ropa usada a través del impulso de una empresa de la zona (Batuta) que colabora con Traperos de Emaús. Asimismo, también se consideraría interesante por ejemplo contactar con Elkarkide para dar salida a personas con discapacidad intelectual que no tienen ninguna opción de empleo en la zona. Sin embargo, el “éxito” de la puesta en marcha de todas estas iniciativas va a depender de

muchos factores entre los que se destacaría la necesidad de implicación del entorno social, del que trataremos a continuación.

2.3. Implicación en la creación de empleo desde el ámbito social

Por diversos motivos, el ámbito del tejido social es otro espacio importante para la inserción de los perfiles de beneficiarios del Proyecto ERSISI. Sin embargo su presencia, no es muy amplia en Tudela y podríamos decir que es nula en Alsasua.

Concretamente en Tudela existen varias entidades sociales que desarrollan programas de inserción con colectivos en exclusión social²⁹. Los contactos que se han tenido con éstas (a través de los equipos de gestión de casos de cada zona), se han planteado como coordinación para no duplicar recursos con el mismo colectivo beneficiario y para aprovechamiento de recursos (derivaciones a charlas, cursos, actividades, etc.). Aunque esta comunicación se valora muy positivamente, sin embargo no se están planteando con estas entidades sinergias para la generación de empleo, cuando en realidad son espacios potenciales de generación de empleo, tal y como recoge el Plan Estratégico de Inclusión de Navarra (2018-2021) que incorpora como uno de sus múltiples objetivos, *“Potenciar los recursos de carácter ocupacional, es una línea estrategia clave; por ello se propone también el desarrollo de estos recursos a través de las Entidades del*

²⁹ Entidades Sociales y Programas en desarrollo, en Tudela:

- Cáritas. Servicio doméstico
- Fundación Secretariado Gitano. Programa ACCEDER (Programa Incorpora La Caixa)
- Acción contra el Hambre. Programa Vives Emplea. Financia Derechos Sociales
- Fundación Ilundain. Programa Lan Sarrera. Área Juventud Ayto. Tudela (Programa Incorpora La Caixa)
- Fundación Traperos de Emáus. Tienda en Tudela
- COCEMFE discapacidad. (Programa Incorpora La Caixa)
- (Programa Incorpora La Caixa: Gaztelan y Cruz Roja)

tercer sector". Esto explicaría por ejemplo que iniciativas sociales como Tudela Villa Javier³⁰, hayan obtenido ayudas significativas para la contratación de personas de RG en Tudela.

Y como ya se anticipaba en el apartado anterior, el impulso de estas entidades resulta imprescindible para el desarrollo de iniciativas como las Empresas de Inserción y los Centros Especiales de Empleo, que tan demandados son en ambas zonas. Por ello, se plantea el establecimiento de contactos con entidades que tengan experiencia en este campo para considerar el traslado de iniciativas a ambas zonas³¹.

2.4. Identificación de necesidades formativas

El objetivo de este apartado no es realizar un diagnóstico sobre las necesidades formativas de las zonas de Tudela y Sakana Occidental, puesto que este trabajo ya se ha llevado a cabo exhaustivamente a través de otros procesos-equipos³². La finalidad es trasladar las cuestiones recogidas, en materia de formación, a través del trabajo de campo realizado. Y muchas de estas reflexiones refuerzan básicamente las extraídas de los diagnósticos existentes, así como las observaciones incorporadas en el primer informe sobre oportunidades de empleo y necesidades formativas, realizado en el marco del Proyecto ERSISI.

Así, una de las valoraciones más consensuadas en relación con la *"necesaria potenciación de certificados de profesionalidad (CP)"* parece estar siendo cuestionada a partir de las limitaciones que muchas de las personas beneficiarias del Proyecto ERSISI estarían teniendo para acceder a este tipo de formación. A pesar de que, especialmente en Tudela, se detectó una demanda de formación de CP vinculada a la familia de la *"hostelería y turismo, las industrias alimentarias y la*

³⁰ https://www.villajavier.org/?page_id=17

³¹ Asociación Navarra de Centros de Inserción.
http://www.centrosdeinsercion.org/centrosdeinsercion/Centros_de_Insercion_Navarra.html

³² Ver Anexo 1. Bibliografía

rama agraria”, que no estaba siendo cubierta. Y de que desde la zona de Sakana se está impulsando la puesta en marcha del Certificado de Limpieza de Superficies y mobiliario en edificios y locales, viendo la demanda y opciones de empleo que puede generar esta preparación. La experiencia de intervención del proyecto está planteando la implementación de formación en CP solo en aquellos casos en los que la práctica profesional lo requiera, como puede ser, el campo de la atención sociosanitaria³³. O como veremos a continuación, la segmentación de los CP para la impartición de Unidades de Competencia sueltas, con una duración más acorde a la disponibilidad de las personas beneficiarias del Proyecto.

La demanda de formación profesional que está surgiendo a partir de los perfiles con los que se interviene se orienta en todo caso hacia la “*capacitación técnica básica en ocupaciones concretas*”, que como bien se adelantaba en este informe, pueden estar orientadas hacia sectores de actividad y ocupaciones que requieran hoy en día mayor cualificación, pero no necesariamente una certificación oficial. En este contexto en concreto, se puede plantear el desarrollo de acciones formativas en el marco del sector industrial y/o de la construcción³⁴, acorde a su vez a los perfiles de las personas que participen en las mismas.

Pero en general, gran parte de la demanda formativa que surge a partir de los procesos de intervención del Proyecto se orienta hacia el desarrollo de las competencias básicas y transversales³⁵, y no tanto hacia las competencias técnicas (por lo menos, inicialmente). Esto

³³ Ámbito en el que, resulta interesante señalar el aumento de formación reglada en Sakana Occidental, a partir de la reciente incorporación de la oferta formación sobre "Atención a personas en situación de dependencia" en el CIP FP Sakana de Alsasua.

³⁴ Se está a la espera de recibir por parte de la fundación Laboral de la construcción ocupaciones con dificultades para cubrir (coordinación gestión de casos de Tudela)

³⁵ Entiendo como competencias básicas: competencias de acceso al empleo (conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo, de recursos, servicios, etc.) y competencias instrumentales (lectoescritura, cálculos, informática básica, etc.).

Y como Competencias transversales: competencias de identificación (identificación de competencias propias, de situación en contexto laboral, etc.), competencias de relación (comunicación, trabajo en equipo, etc.) y competencias de afrontamiento (responsabilidad, adaptabilidad, organización del propio trabajo, iniciativa, etc.)

Fuente: Mapa Laboral. Enlace: <http://mapalaboral.org/es/index.html>

unido a la mayor accesibilidad de los equipos de gestión de casos a este tipo de recursos, está potenciando que tanto los Planes de Activación aplicados en la zona de Tudela, como el desarrollo de Itinerarios (sesiones de búsqueda activa de empleo) iniciado en la Sakana, se estén dirigiendo hacia estos dos primeros ámbitos competenciales. Esta indudable demanda de formación prelaboral en el contexto del Proyecto ERSISI, se contempla como una oportunidad para generar un espacio de reflexión sobre los contenidos y formas en los que tradicionalmente se ha organizado esta formación y rediseñar la oferta existente reforzando la orientación social en su planificación.

La metodología utilizada para la impartición de estas acciones o sesiones formativas es también muy importante. El planteamiento práctico es fundamental, así como la innovación y la duración limitada. En este sentido, las acciones tradicionales son muy “académicas” y extensas y no se adaptan adecuadamente, razón fundamental por la que la oferta de formación en Competencias Clave no está siendo un recurso prioritario en el Proyecto, exceptuando las situaciones en los que el requerimiento de este tipo de certificación es necesaria (generalmente para poder acceder a formación en Certificados Profesionales).

Por su parte, la formación que se considera más idónea, incorpora práctica real en puestos de trabajo con el apoyo de recursos como la monitorización, tutorización y/o acompañamiento. En este sentido, resulta interesante señalar la falta/escasez de iniciativas formativas mixtas (PIFEs: Programas integrados de Formación y Empleo). Que requieren a su vez del estrechamiento de la relación del ámbito formativo con el tejido empresarial de ambas zonas.

En cuanto a cuestiones más específicas, sin duda hay que destacar la demanda de oferta formativa de castellano en la zona de Tudela. Ante la reducción significativa de acciones formativas en esta área (debido a la eliminación de subvenciones dirigidas a ello) y la “rigidez” manifiesta (en relación con las fechas de matriculación, horarios de tarde...) de la que se mantiene a través de la Escuela de Adultos (CEPA) de Tudela, se identifica un vacío que requiere de intervención.

Finalmente y a modo de refuerzo de las conclusiones obtenidas sobre las necesidades formativas, se recoge en este informe una relación de los recursos idóneos identificados por el equipo de gestión de casos de Tudela en los procesos de intervención en los que han trabajado hasta el momento:

⇒ Certificados de Profesionalidad de Nivel 1 (CP1):

- Sector Hostelería: Operaciones básicas de pisos en alojamientos (HOTA0108 1), Operaciones básicas de cocina (HOTR0108 1), Operaciones básicas de restaurante y bar (HOTR0208 1), Operaciones básicas de catering (HOTR0308 1)
- Sector Agrícola: Actividades auxiliares en agricultura (AGAX0208 1), Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería (AGAO0108 1), Actividades auxiliares en floristería (AGAJ0108 1), Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria (INAD0108 1), Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria (INAQ0108 1), Horticultura y floricultura (AGAH0108 2), Fruticultura (AGAF0108 2), Cultivos herbáceos (AGAC0108 2)
- Sector Servicios: Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales (SCM0108 1), Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales, Operaciones auxiliares de lavandería industrial y de proximidad (TCPN0312 1), Servicios auxiliares de estética (IMPE0108 1), Peluquería (IMPQ0208 2), Dependiente/Reponedor/Cajero (PIFE).

⇒ Programas Integrados de Formación y Empleo (PIFE): Dependiente/Reponedor/Cajero

⇒ Capacitación Empresas de Inserción Social:

- Sector Agrícola: Maquinaria agrícola, Siembra/Poda, Fitosanitarios, Mantenimiento de maquinaria, Prevención de Riesgos Laborales, Agricultura Ecológica.
- Sector Hostelería: Lavandería Industrial, Productos químicos, Prevención de Riesgos Laborales

- Sector Turismo: Ocio y tiempo libre, Atención al Público, Recepcionistas/Conserjes.
- ⇒ Carnets Profesionales:
- Carnet de manipulación alimentos.
 - Carnet de conducir.
 - Prevención de Riesgos Laborales Construcción.
 - Carretillero.
 - Fitosanitarios.
 - Primeros auxilios.

La mayoría de estos recursos o bien no se encuentran accesibles o no se adaptan adecuadamente a los perfiles de las personas beneficiaras. El equipo de gestión de Tudela ha apostado por iniciar la intervención con los recursos más factibles y adaptables a los perfiles de quienes están atendiendo, organizando talleres y cursos de poca duración, e impulsando actuaciones en el marco de los Proyectos Singulares. Las áreas en la que han identificado espacios para la puesta en marcha de ambos tipos de actuaciones, son las siguientes:

- ⇒ Talleres y cursos: formación entre 20 y 40 horas
- Cursos de Autoestima/Empoderamiento.
 - Cursos de Castellano.
 - Economía Doméstica.
 - Alfabetización digital (móvil y ordenador)
 - Talleres y sesiones de búsqueda de empleo: Entrevistas de trabajo, Curriculum Vitae, Motivación para el empleo, Marca personal, Conocimiento del Mercado de Trabajo, Búsqueda empleo en webs, Emprendimiento.
- ⇒ Proyectos Singulares:
- Limpieza: Limpieza Industrial, Limpieza comunidades, oficinas, hoteles, colegios, etc., Lavandería Industrial.
 - Industria: Soldadura, Operarios (alimentaria, metal).

- Servicios: Costura Industrial, Cuidado de Personas Mayores/Discapacidad, Cuidados Atención Directa, Limpieza Zonas Comunes, Comedores y Cocina, Carnicería/Pescadería.
- Renovables: Placas Solares.

3. Identificación y adecuación de los recursos de activación y de estímulo al empleo, en el marco del Proyecto ERSISI

Una vez se han identificado las oportunidades de empleo y las necesidades formativas en las zonas de aplicación de ERSISI, este informe presenta una relación de recursos de activación y de estímulos al empleo con los que el Proyecto “podría” contar, junto con la valoración sobre su aplicación en el mismo y la señalización de las limitaciones que pueden presentar.

Por último, el trabajo de campo ha dado pie a la expresión de propuestas de generación de recursos, o de mejora de los existentes, que se ha considerado de interés incorporar al documento para su reflexión.

3.1. Identificación de los recursos

La primera impresión que se percibe (más allá incluso del ámbito del Proyecto ERSISI) cuando se pretende conocer cuáles son los recursos existentes para facilitar la inserción sociolaboral de las personas en situación o en riesgo de exclusión social, es que existe una “marabunta” de recursos (incentivos, subvenciones, financiaciones, ayudas, etc.) que en muchas ocasiones no se utilizan por desconocimiento o por la complejidad que supone acceder a los mismo. Por ello parece fundamental desentramar este “enredo” con el fin de identificar concretamente los recursos que van a ser más interesantes en el marco del Proyecto ERSISI y facilitar su utilización.

Recursos de Activación de Empleo

A priori las líneas de trabajo contempladas en el Acuerdo sobre las Políticas Activas de Empleo dentro del marco del Plan de Empleo de Navarra 2017-2020³⁶, recogen las actuaciones de SNE-NL en materia de activación del empleo que interesarán al Proyecto por su aplicabilidad en el mismo. Por su parte el propio SNE-NL ha creado una base de datos en las que recoge las actuaciones específicas que competen a su ejecución. Esta base, que resulta de gran interés para el Proyecto y para los y las gestores de casos, requiere incluso de mayor concreción para facilitar lo máximo posible la utilización en el marco del ERSISI de aquellas actuaciones concretas que mejor se adapten a sus objetivos de inserción sociolaboral. En este sentido, los y las agentes cuentan ya con una relación de medidas y con instrumentos para su difusión³⁷, entre las que se destacan las siguientes:

- a) Ayudas a la contratación de personas con discapacidad: Ayuda a la contratación indefinida y de adaptación al puesto de trabajo / Ayudas para la incorporación a la plantilla: empleo con apoyo /Ayudas por la incorporación de socios-as trabajadores-es con discapacidad
- b) Ayudas para el fomento de la contratación de jóvenes menores de 30 años en sectores estratégicos
- c) Ayudas para el fomento de la contratación en prácticas de jóvenes menores de 30 años
- d) Ayudas para el fomento de la contratación de personas perceptoras de Renta Garantizada
- e) Información sobre bonificaciones e incentivos existentes a nivel estatal
- f) Ayudas a la formación: Ayudas a la formación con compromiso de contratación / Ayudas a acciones formativas de pymes para su personal / cursos de formación para personas ocupadas y desarrollo de competencias directivas / Apoyo a la acreditación de personal en determinados sectores / Formación a demanda y asesoramiento en materia de formación / Convenios de prácticas no laborales.

³⁶ <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/85A35389-99A8-4BA2-AF10-CD7A8DF3D91B/395478/ACUERDOPAE20172020.pdf>

³⁷ Folletos elaborados por SNE-NL

Especialmente relevantes e interesantes, en el marco del Proyecto ERSISI, son también ayudas y programas sobre los que ya se ha hecho referencia a lo largo de este informe, como:

- g) Proyectos Singulares: formación para dar respuesta a demanda de empresas para necesidades especiales.
- h) Ayudas a Entidades Locales por contratar personas desempleadas para realizar obras y servicios de interés general o social
- i) Escuelas Taller y Programas Integrados (PIFE)
- j) Ayudas a Centros Especiales de Empleo (CEE) y a Empresas de Inserción Sociolaboral (CIS)

Sobre la mayoría de ellas es posible obtener más información a través de la siguiente página Web:

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Catalogo+de+Ayudas/Default.htm

Recursos de Activación de Servicios Sociales

Por su parte, la Cartera de Servicios Sociales incorpora una serie de servicios y subvenciones para la incorporación sociolaboral de las personas en exclusión social, de especial interés en el contexto del Proyecto, como son:

- a) Servicio de apoyo a la incorporación sociolaboral. Equipos de Incorporación Sociolaboral (EISOL)
- b) Subvenciones dirigidas a entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro que trabajan en el ámbito de la incorporación social y a Entidades Locales: convocatoria en el área de inclusión social para la promoción de grupos vulnerables y convocatoria para el desarrollo de programas comunitarios de interés social (DGIPS).

Estímulos al Empleo de la Renta Garantizada-Servicios Sociales

Aunque dentro del ámbito de los Servicio Sociales, requiere mención aparte por su relevancia en el Proyecto , la Renta Garantizada³⁸ y en concreto la incorporación, de estímulos al empleo a través de:

- a) Fórmula cálculo RG como incentivo a la percepción de ingresos por trabajo
- b) Suspensión temporal de la RG por incorporación laboral
- c) Incentivos en contratos laborales subvencionados

3.2. Adecuación de los recursos

Recursos de Activación del Empleo

Dentro del Paquete de Trabajo 1 del Proyecto ERSISI, en el contexto de la Actividad 1.1. se han organizado 3 grupos de trabajo de personas expertas, uno de los cuales se dirige exclusivamente al contraste de la aplicabilidad de los recursos de activación al empleo en el propio desarrollo del Proyecto. Paralelamente, a través del trabajo de campo que se ha llevado a cabo para la elaboración de este informe, se han recogido valoraciones de interés sobre la adaptación de los recursos de Activación del Empleo, entre las se considera interesante destacar:

- ⇒ falta de información generalizada, tanto por parte de los y las profesionales de ambas administraciones, como por parte de empleadores/as y beneficiarios/as, sobre el conjunto de recursos de existentes
- ⇒ gestión centralizada de parte de los recursos de empleo que en ocasiones se convierte en un obstáculo para la acomodación local de los mismos
- ⇒ y en su sentido más amplio, las limitaciones de aplicación de algunos de los recursos, derivadas en su mayoría de su falta de adaptabilidad. Sobre este último aspecto, la

³⁸ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=38064>

expresión más reiterada hace referencia al “*encorsetamiento administrativo de las medidas*”

Algunos ejemplos específicos que se han recogido sobre limitaciones que propician el propio diseño de los recursos y que afectan en gran medida a la aplicabilidad de éstos en el caso del Proyecto ERSISI, serían:

- ⇒ En primer lugar, las limitaciones que los requisitos de acceso de los programas de formación para el empleo (Certificados de Profesionalidad fundamentalmente) presentan, dejando fuera de esta oferta a muchos de los perfiles presentes en el Proyecto ERSISI, la mayoría de ellos con bajos niveles iniciales de cualificación.
- ⇒ En la misma línea, la duración tan extensa de la formación oficial (CP). De ahí que los equipos de gestión de casos propongan la organización de acción de acciones formativas en base a módulos o unidades de competencia, con el fin de hacerla factible.
- ⇒ En términos generales, la rigidez de la norma que regula la oferta formativa pública no da respuesta a la flexibilidad que requiere la oferta formativa actual, tal y como recogen también los diagnósticos realizados en este ámbito: *“El futuro de la formación está, según las personas entrevistadas, en la flexibilidad y la adaptación... Esto puede chocar con la normativa existente por lo que hay que encontrar cómo articular esa flexibilidad requerida”* (ORS. Inpacto; Marzo 2018). Concretamente, esta rigidez se trasladaría por ejemplo a las limitaciones de los centros de formación para diversificar su oferta formativa de manera ágil. La certificación de las entidades por especialidad hace que una vez que han invertido los recursos en un área formativa concreta, se centren en ella.
- ⇒ En relación con uno de los recursos que más se adaptan al Proyecto y que mejor valoración han recibido; “las ayudas a la contratación de personas con Renta Garantizada”, Gobierno de Navarra recientemente ha incorporado algunas modificaciones como la ampliación de la subvención a los contratos a jornada parcial (no inferior al 50%) y la posibilidad de prorrogar contratos subvencionados (con tope de 12 meses) que mejoran su alcance. Sin embargo se sigue valorando cómo facilitar el acceso a estas ayudas de los y las empleadoras del sector agrícola, que hasta el momento se ven

exentos de la misma por una cuestión de incompatibilidades con otras ayudas públicas. Siendo éste un espacio de empleo, como ya se ha señalado anteriormente, bastante habitual para personas perceptoras de RG especialmente en la zona de la Ribera.

- ⇒ También se está valorando desde Gobierno de Navarra la modificación de uno de los requisitos de la convocatoria de ayudas a las Empresas de Inserción Sociolaboral, que plantea la condición de que la empresa tenga una experiencia previa mínima de 2 años, lo que limita el impulso de propuestas emprendedoras e innovadoras en este ámbito.
- ⇒ Y por último, se traslada recurrentemente una limitación más específica para el acceso de las personas a las acciones de formación para el empleo, derivada de los plazos de tramitación administrativos que requieren las ayudas dirigidas a las “bonificación del transporte”, cuando éste es necesario. Así, estas ayudas son recibidas por la persona asistente a la acción formativa alrededor de 2 meses después de realizarla y no inmediatamente. Esto supone una barrera para muchas de las personas en situación de exclusión que no pueden adelantar los costes de sus traslados y como consecuencia, no pueden acceder a la oferta formativa existente. Y el volumen de éstas sería importante teniendo en cuenta los resultados de los estudios realizados en ambas zonas por Servicio Navarro de Empleo (SNE-NL. Inpacto; Marzo 2018) según los cuales, el 20% de las personas desempleadas en Tudela no han participado en una acción formativa por “dificultades para desplazarse al lugar de impartición de la formación”, y en la zona de Sakana el 7,5%.

Estímulos al Empleo de la Renta Garantizada

La introducción de los estímulos al empleo en la Renta Garantizada tiene una trayectoria de un año. Tal y como se recoge en la evaluación que el Observatorio de la Realidad Social ha llevado a cabo sobre su aplicación (ORS. Taller de Sociología; 2017), ésta se habría visto limitada por la existencia de ciertas “reticencias” iniciales tanto por parte de los y las beneficiarias, como de los y las profesionales. A los primeros parece que la novedad del sistema les produciría cierta “inseguridad” ante el riesgo de perder la Renta Garantizada y los beneficios sociales a los que se

acceden a través de ellas, por empleos generalmente muy temporales (pocos días, pocas horas...). Y los segundos, los y las profesionales, percibirían una *“falta de sintonía entre los estímulos al trabajo y las condiciones del mercado laboral para las personas receptoras de RG”*. Así, inicialmente los estímulos al empleo de la RG se habrían interpretado como *“más trabajo profesional y más burocracia para las personas beneficiaras”*, y a pesar de ello durante este primer año (noviembre 2016-noviembre 2017) un *“27,1% de las personas de 16 a 64 años receptoras de RIS o RG la habrían compatibilizado con un empleo, siendo, de esta forma, beneficiaras de estímulos al empleo”*. Si bien es cierto que este porcentaje sería muy similar a los registrados en años anteriores (28,1% en 2015 y 30,3% en 2016) sin la existencia de estímulos al empleo, también debe señalar que *“más allá de esa proporción hay que tener en cuenta que la normativa relativa a la RG y los estímulos al empleo han posibilitado el aumento de personas que han podido compatibilizar esos empleos con la propia RG, mejorando esta forma su situación económica”*.

En cuanto a los perfiles de las personas beneficiaras de estos estímulos al empleo cabría destacar que el 55,4% fueron hombres, el 45% tenían entre 30 y 44 años, el 80% habían completado únicamente la primera etapa de educación secundaria, más de 5 de cada 10 provenían de un país de la Europa comunitaria y 9 de cada 10 provenía del Área de Servicios Sociales de Pamplona y comarca.

Y en cuanto a la calidad del empleo los análisis, tanto cualitativo como cuantitativo, llevados a cabo hasta el momento, reconocerían *“que habría un crecimiento de la oferta de trabajo, si bien, se contrata en condiciones de precariedad porque, en la mayoría de los casos, no pasa la oferta por las entidades de la Administración sino por las ETTs”*.

El contraste de esta información en un corto-medio plazo será muy interesante, porque realmente es en este momento en el que los estímulos al empleo se están difundiendo con más intensidad, incluso en el marco del Proyecto ERSISI con contactos con asociaciones representantes de empleadores/as, los propios empleadores/as, y por su puesto con la

información directa a las personas beneficiarias de RG con las que se interviene. Aunque públicamente se sigue demandando más información y sensibilización como nos mostraría el siguiente enlace: <http://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2018/03/10/uagn-critica-que-quienes-cobran-renta-garantizada-rechazan-ofertas-trabajo-agrario-580725-300.html>, la realidad es que el esfuerzo parece estar intensificándose cuando las “reticencias” iniciales se están viendo disipadas. A la vez que, además, hay aspectos del nuevo sistema de la Renta Garantizada que están siendo muy bien valorados como; la mejora de la agilidad en los trámites, la inmediatez de su percepción, la eliminación de tiempos de espera en las renovaciones.

3.3. Propuestas sobre recursos

Una de las principales conclusiones que resulta clave transmitir es que, así como en el primer informe sobre oportunidades laborales se destacaba la necesidad de que existieran recursos para favorecer la inserción sociolaboral de las personas en exclusión social, en este momento sería esencial dar un paso más allá y señalar la necesidad de que éstos se difundan de manera organizada para facilitar su utilización por parte de los y las empleadores, públicos y privados.

La indispensable difusión de los recursos sin embargo, pasa por dirigir ésta de manera concreta según el perfil de la persona a la que se pretende favorecer la inserción, así como las características del empleador/a al que se presenta la opción de contratación. En este sentido, el Proyecto ERSISI está llevando a cabo un trabajo muy específico acercando aquellos recursos más acordes con las características de las personas con las que interviene a los empleadores/as, bien directamente o bien a través de las asociaciones que las representan, que además en muchos casos componen los Grupos de Trabajo Locales de los que ya se ha tratado anteriormente.

Precisamente es en este marco en el que se sugiere orientar esta difusión hacia las asesorías puesto que la mayoría de empresas (por su tamaño) cuentan con éstas para las labores de

contratación, (tal y como están comenzando a hacer los equipos de gestión de casos en su labor de prospección). Así como a través de las ETTs, ya que la contratación de las personas beneficiarias de RG pasa en gran medida por las mismas.

Por otra parte, ante las limitaciones que los recursos públicos presentan en su mayor parte vinculados a la rigidez administrativa se contempla la posibilidad de generar, con carácter permanente, un Fondo de Contingencia similar al que el Proyecto ERSISI incorpora³⁹. Este fondo facilitaría el desarrollo de recursos específicos de una manera ágil.

Y como respuesta a las limitaciones de adaptabilidad de los recursos, tanto a las demandas locales como a los perfiles de las personas que los requieren, se pone sobre la mesa la reflexión sobre la generación opciones que faciliten la gestión de estos recursos públicos desde el ámbito de la proximidad. En esta línea, el Plan Estratégico de Inclusión de Navarra 2018-2021 (página 59), recoge como objetivo de su aplicación *“Financiar y diseñar de manera descentralizada en el territorio diferentes recursos en materia de inserción socio-laboral”*. Entre las posibilidades planteadas destaca especialmente la posibilidad de generar un organismo de proximidad que disponga de financiación para la gestión flexible e integrada de recursos de activación a demanda de las necesidades del mercado y de los perfiles de beneficiarios locales. Para facilitar su puesta en marcha, esta entidad podría tener un carácter mixto (con participación de la administración autonómica, local y del tercer sector), lo que permitiría una mayor agilidad administrativa sin perder la visión pública de los servicios. El organismo aglutinaría la planificación, gestión y ejecución de los recursos de inserción sociolaboral existentes (formación, empleo social protegido, etc.), además de que podría impulsar iniciativas sociales locales, orientando y dotando de recursos a las mismas.

³⁹ Actividad 3.4. Fondo de Contingencia de Activación Flexible (FCAF)

Finalmente, en el marco del desarrollo del Proyecto han ido surgiendo propuestas más específicas en materia de recursos que resultaría interesante trasladar y con las que se cerraría el presente informe, como:

- ⇒ Escuela Permanente de Castellano: en la zona de Tudela, ante la reducción significativa de acciones formativas en esta área (debido a la eliminación de subvenciones dirigidas a ello) y la “rigidez” manifiesta (en relación con las fechas de matriculación, horarios de tarde...) por la que se mantiene a través de la Escuela de Adultos (CEPA) de Tudela, se plantea la necesidad de poner en marcha acciones de formación en Castellano específicas y de que existe una oferta permanente abierta.
- ⇒ Programa Integrado de Activación: del Grupo de Trabajo Local de la misma zona surge el objetivo de que el Proyecto ERSISI genere en breve Programas Integrados de Activación dirigidos a las personas con las que interviene.
- ⇒ Potenciación de la interlocución con la comunidad magrebí, especialmente en la zona de Tudela, a través de las asociaciones existentes. Esto serviría principalmente para facilitar la integración social y laboral de la población femenina, colectivo con significativas necesidades de recursos y que sin embargo no accede a ellos por barreras culturales y lingüísticas. Así como para trabajar en la identificación de opciones de empleo con mayor potencialidad para la inserción de esta población. Y en definitiva para facilitar la adaptación de los recursos existentes a la especificidad del colectivo.
- ⇒ Conciliación: mayor apuesta por la generación y expansión de recursos de conciliación en ambas zonas
- ⇒ Movilidad: puesta en marcha de servicios de transporte que aproximen a las personas tanto a las áreas donde se encuentran los principales empleadores/as de cada zona, como a otros recursos formativos que se desarrollen en otras zonas. Como por ejemplo, en la zona de la Sakana Occidental se pone encima de la mesa la opción de empleo que supondría la disponibilidad de un transporte a Centros de Empleo Especiales próximos de otras CCAA, para las personas con discapacidad y en concreto se nombra como opción de empleo viable los CEE de KateaLegai.

Anexo 1. Bibliografía

AGENCIA DE DESARROLLO SAKANA (Marzo 2014) *Plan Estratégico de Sakana 2020.*

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA (2016) *Programas de itinerarios de empleabilidad y cualificación*

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SAKANA (Noviembre 2017) *Estrategia de Formación para el Sector Industrial de Sakana.*

CC.OO. NAVARRA (Septiembre 2017) *Análisis gráfico de la situación socioeconómico de la Comarca de Tudela*

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA (2015/2016) *Propuesta para el relanzamiento del empleo en la Ribera de Navarra*

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA (2014) *Análisis de las perspectivas de contratación y perfiles profesionales unas demandados por las empresas navarras a corto y medio plazo*

CONSORCIO EDER (Noviembre 2017) *Estrategia comarcal especialización Inteligente Ribera Navarra 2017/2030. Noviembre 2017*

GOBIERNO DE NAVARRA (Diciembre 2017) *Plan Estratégico de Inclusión de Navarra 2018-2021*

GOBIERNO DE NAVARRA (2017). *Acuerdo sobre las Políticas Activas de Empleo dentro del marco del Plan de Empleo de Navarra 2017 2020*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL. Inpacto (Marzo 2018) *Sakana. Personas desempleadas y su empleabilidad a través del desarrollo de acciones formativas. Un estudio cualitativo.*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Enero 2018) PROYECTO ERSISI. *Análisis de las personas participantes en el proyecto ERSISI a partir de la información procedente de las bases de datos del SISPE (demandas y contratos).*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL. Inpacto (Diciembre 2017) *Barreras para el desarrollo de las acciones formativas dirigidas a apersonas desempleadas en la Ribera de Navarra. Un estudio cualitativo*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Noviembre 2017) *Datos y distribución porcentual de la población desempleada registrada (Octubre 2017) y datos de paro (EPA) y desempleo registrado (SNE).*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Octubre 2017) *Análisis de la evolución del empleo en la Ribera de Navarra y de la percepción de la Renta Básica/Renta de Inclusión Social. Una comparativa territorial en el conjunto de Navarra*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Octubre 2017) PROYECTO ERSISI. *Caracterización de la muestra (ERSISI) para Tudela según cruce de fuentes de Registro.*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Octubre 2017) *Pobreza severa en Tudela y en Navarra.*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL. Taller de Sociología (2017). *Evaluación cualitativa de los estímulos al empleo en Renta Garantizada.*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Diciembre 2016) PROYECTO ERSISI. *Mapa de Recursos de Inserción Sociolaboral en Sakana Occidental y Tudela.*

OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL (Octubre 2015). *Análisis socio-laboral de la Sakana Occidental y Tudela. Un estudio comparado*

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO. Inpacto (Marzo 2018) *Las personas desempleadas de la Sakana y su mochila formativa.*

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO. Inpacto (Diciembre 2017) *Las personas desempleadas de la Ribera ante la formación para el empleo.*

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Marzo 2016) *Detección de Necesidades Inmediatas de Perfiles Profesionales y Necesidades de Formación en Empresas de Sakana.*

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA (Junio 2017) PROYECTO ERSISI. *Prospectivas de Empleo y Formación.*

Anexo 2. Metodología.

RUTA TRABAJO DE CAMPO

OBJETIVO	MÉTODO	FECHA
Definición Propuesta de Trabajo	Trabajo Interno	Enero
Aprobación Propuesta de Trabajo	Reunión equipo de trabajo UPNA con Dirección de Proyecto ERSISI	06-02-18
Análisis documental	Recopilación, lectura y análisis de las referencias bibliográficas existentes	Febrero
Diseño instrumentos recogida información	Elaboración de guiones	Febrero
Análisis estadístico	Obtención de información estadística a través del Observatorio de la Realidad Social y de SNE-NL. Explotación y análisis estadístico.	Febrero-Marzo
Presentación y recogida de información inicial	Reunión Gestores de caso. Presentación proyecto y primera recogida de información	14-02-18
	Participación Grupo Trabajo Local Tudela.	22-02-18
	Participación Grupo Trabajo Local Sakana O	01-03-18
Presentación estado situación estudio	Reunión con Dirección Proyecto ERSISI	19-03-18
Recogida de información	Reunión Ayuntamiento Tudela	20-03-18
	Reunión Coordinador Gestión de Casos Tudela	28-03-18
	Reunión Empleo y Mancomunidad Sakana	12-04-18
Redacción informe final	Análisis información obtenida. Presentación de conclusiones.	Abril
ENTREGA INFORME FINAL		30-04-18

GUIÓN RECOGIDA DE INFORMACIÓN INICIAL (GESTORES/AS DE CASOS Y GRUPOS DE TRABAJO LOCAL)

PROPUESTA LINEAS DE TRABAJO-POSIBILIDADES DE COORDINACIÓN:

1. Posibilidades implicación creación de empleo desde el ámbito **privado**
 - a. Coordinación en labores de prospección con empresas.
 - i. Identificación de sectores de trabajo prioritario:
 - ii. Posibilidad de contactar con Asociaciones empresariales
 - iii. Identificación de empresas en las que se puede realizar un primer contacto (utilidad de la base de empresas de SNE-NL)
 - iv. Temas a trabajar en las entrevistas/contactos:
 - Opciones de empleo para perfiles ERSISI
 - Necesidades adaptación (formación, seguimiento, etc.)
 - Contraste recursos inserción (SNE)/estímulos empleo (RG)
 - Contraste de otros recursos privados como el Programa Incorpora de La Caixa para empresas.
 - Opciones contratación servicios externos (limpieza, seguridad...)
2. Posibilidades implicación creación de empleo desde el tejido **social**.
 - a. Desarrollo de iniciativas de empresas de inserción - CIS
 - b. Valorar la posibilidad de que surjan sinergias con otros Programas, Proyectos, Iniciativas Sociales...
3. Posibilidades implicación creación de empleo desde el ámbito **público**:
contratación pública, desarrollo ESP, CIS, introducción cláusulas contratación pública...

GUIÓN RECOGIDA DE INFORMACIÓN ENTIDADES LOCALES (AYUNTAMIENTO Y MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS)

OPORTUNIDADES DE EMPLEO – ENTIDAD LOCAL (AYUNTAMIENTO O MANCOMUNIDAD) COMO EMPLEADOR PÚBLICO

- ⇒ Posibilidades implicación creación de empleo desde el ámbito público:
 - contratación pública,
 - ESP,
 - Impulso de CIS-CEE,
 - e introducción de cláusulas contratación pública...
- ⇒ Valoración de otras opciones de empleo viables

GUIÓN RECOGIDA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DE CASOS

PERFILES DE LAS PERSONAS ATENDIDAS: características personales, situación en relación con la inclusión social y nivel de empleabilidad.

ESPECIFICAR QUÉ RECURSOS IDÓNEOS SE HAN IDENTIFICADO PARA ESTAS PERSONAS. ¿Cuáles existen? ¿Cuáles no?

Problemas de adaptación que se han identificado

Necesidades formativas identificadas

PROSPECCIÓN:

OFERTAS DE EMPLEO DE SNE: ¿Qué tipo de ofertas de empleo se han identificado como “adecuadas” para los perfiles con los que se está interviniendo? ¿Qué tipo de empresas ofertan estos empleos? ¿Con cuáles se han puesto en contacto? ¿Cómo se lleva a cabo ese contacto? ¿En qué consiste?

GRUPO LOCAL: Aportaciones del Grupo Local sobre opciones de empleo en la zona. Información mercado de trabajo, empresas que ofertan empleo, contactos, etc. Aportaciones del grupo local sobre la adaptación de las Políticas Activas de Empleo a las necesidades de la zona.

AGENTES LOCALES: ¿Con qué entidades se han mantenido contactos (? ¿En qué han consistido? ¿Qué información se ha obtenido?

ADMINISTRACIÓN LOCAL: ¿Qué opciones de inserción se han identificado en el ámbito público (contratación pública, Empleo Social Protegido...)?¿Cómo se están adaptando a los perfiles de personas beneficiarias del Proyecto?

ENTIDADES SOCIALES: ¿Se ha tenido contacto con entidades sociales de la zona que desarrollan programas dirigidos a personas en exclusión social? ¿En qué han consistido esos contactos?

ESPACIOS EN LOS QUE ES MÁS COMPLICADA LA LABOR DE PROSPECCIÓN.

Anexo 3. Contenidos Prospección Empresas

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA GOBIERNO NAVARRA ERSISI

Ventajas del Proyecto ERSISI (adaptación de perfiles, seguimiento y acompañamiento, etc.)

Medidas complementarias (ayudas y subvenciones).

PERFILES PERSONAS ERSISI.

Los perfiles de las personas a enviar a las empresas serán conforme a los resultados del diagnóstico social y los perfiles formativos.

Se está trabajando para obtener un perfilado de personas que facilite el mecanismo de inserción adecuado.

Se realizará un documento donde se recojan estos perfiles y datos como carnet de conducir, carnets profesionales, certificados profesionales, cursos, experiencia por sectores...

PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN

a. Contenidos:

1. Interesarse por la actividad, productos, proyectos a corto y medio plazo.
2. Necesidades de contratación a corto y medio plazo.
3. Perfiles de las personas que se contratan.
4. Necesidades de formación y otras
5. Referente/ interlocutor único.
6. Inmediatez: rápida respuesta
7. Propuesta de candidatos (4/5)
8. Beneficios, subvenciones y ayudas.
9. Servicio gratuito del SNE: portal de empleo.
10. Contribución a la sociedad: RSC
11. Funcionamiento del SNE: ofertas empresas.

b. Ejecución:

1. Desplazamiento a la empresa
2. Entrevista con la persona responsable de RRHH/ contratación (20/30 minutos)
3. Recogida de información empresa o remitir posteriormente formulario por correo electrónico. (Formulario)
4. Recoger acciones a realizar.
5. Valoración visita y acordar procedimiento.
6. Selección y envío de candidatos para entrevistas (4/5)
7. Seguimiento de Ofertas.

DOCUMENTACIÓN

1. Dossier con documentación de interés para la empresa.
2. Formulario recogida información.
3. Ficha de necesidades formativas.
4. Formulario de pedido: ofertas, formación...
5. Documento con beneficios, subvenciones y ayudas.
6. Contacto

PROCESAMIENTO DATOS

1. Grabar datos de la empresa y comunicación Ofertas del SNE.
2. Análisis de las ofertas, valoración.
3. Envío correo electrónico agradeciendo atención recibida.
4. Cierre del proceso, cuando proceda.

Anexo 4. Tablas referenciadas

Tabla I. Características sociodemográficas de las personas con algún contrato en 2017. Distribución porcentual.

		Tudela	Sakana Occidental	Total
Sexo	Hombres	60,0%	50,0%	58,3%
	Mujeres	40,0%	50,0%	41,7%
	Total	100%	100%	100%
Edad	16 - 19	6,7%	0,0%	5,6%
	20 - 24	6,7%	0,0%	5,6%
	25 - 29	10,0%	16,7%	11,1%
	30 - 34	6,7%	0,0%	5,6%
	35 - 39	13,3%	33,3%	16,7%
	40 - 44	23,3%	50,0%	27,8%
	45 - 49	20,0%	0,0%	16,7%
	50 - 54	10,0%	0,0%	8,3%
	55 - 59	3,3%	0,0%	2,8%
	Total	100%	100%	100%
Nacionalidad	Argelia	10,0%	0,0%	8,3%
	Marruecos	10,0%	16,7%	11,1%
	España	80,0%	83,3%	80,6%
	Total	100%	100%	100%
Niv. estudios que figura en el último contrato	Estudios primarios incompletos	6,7%	0,0%	5,6%
	Estudios primarios completos	40,0%	0,0%	33,3%
	Primera etapa educ secun sin título	6,7%	0,0%	5,6%
	Primera etapa educ secun con título	33,3%	50,0%	36,1%
	Enseñanzas de bachillerato	0,0%	16,7%	2,8%
	FP Grado Medio	0,0%	16,7%	2,8%
	Sin estudios	13,3%	16,7%	13,9%
	Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaborado por ORS a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Tabla II. Distribución de las personas con algún contrato en 2017 según características del contrato.

		Tudela	Sakana Occidental	Total
Número de contratos en 2017	1	53,3%	83,3%	58,3%
	2	16,7%	16,7%	16,7%
	3	13,3%	0,0%	11,1%
	4	10,0%	0,0%	8,3%
	6	3,3%	0,0%	2,8%
	14	3,3%	0,0%	2,8%
	Total	100%	100%	100%
	Modalidad (últ cont.)	Indefinido	13,3%	16,7%
Temporal		86,7%	83,3%	86,1%
Total		100%	100%	100%
Duración del contrato temporal (últ cont.)	<= 7días	7,7%	20,0%	9,7%
	7 días hasta 1 mes	11,5%	40,0%	16,1%
	De 1 a 3 meses	11,5%	0,0%	9,7%
	De 3 a 6 meses	7,7%	20,0%	9,7%
	De 6 meses a 12 meses	11,5%	0,0%	9,7%
	Indeterminado	50,0%	20,0%	45,2%
	Total	100%	100%	100%
Tipo de jornada (últ cont.)	Completa	63,3%	50,0%	61,1%
	Tiempo parcial	36,7%	50,0%	38,9%
	Total	100%	100%	100%
ETT (últ cont.)	Empresas ordinarias	90,0%	100,0%	91,7%
	Empresas de trabajo temporal	10,0%	0,0%	8,3%
	Total	100%	100%	100%
Provincia centro de trabajo (últ cont.)	Navarra	93,3%	83,3%	91,7%
	Rioja (La)	3,3%	16,7%	5,6%
	Zaragoza	3,3%	0,0%	2,8%
	Total	100%	100%	100%
Rama de Actividad (últ cont.)	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13,3%	16,7%	13,9%
	Industria manufacturera	13,3%	0,0%	11,1%
	Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	0,0%	16,7%	2,8%
	Construcción	10,0%	0,0%	8,3%
	Comercio al por mayor y al por menor	10,0%	16,7%	11,1%

	Tudela	Sakana Occidental	Total
Hostelería	16,7%	16,7%	16,7%
Actv. administrativas y servicios auxiliares	13,3%	16,7%	13,9%
Administración Pública. Seguridad Social	16,7%	0,0%	13,9%
Educación	0,0%	16,7%	2,8%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,3%	0,0%	2,8%
Otros servicios	3,3%	0,0%	2,8%
Total	100%	100%	100%
Ocupación (últ cont.)			
Contables, administrativos y otras ocup de oficina	3,3%	0,0%	2,8%
Trabaj serv. restauración, personales y vendedores	16,7%	50,0%	22,2%
Artesanos y trabaj cualif ind manuf y la const.	10,0%	16,7%	11,1%
Operarios instalaciones, maquinaria y montadores	3,3%	0,0%	2,8%
Ocupaciones elementales	66,7%	33,3%	61,1%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaborado por ORS a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Anexo 5. Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población en desempleo, desempleo de larga duración y prestaciones asistenciales por sexo. Valores relativos.....	8
Tabla 2. Desempleo general, desempleo de larga duración y personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por grupos de edad. Porcentajes (%) correspondientes al mes de diciembre de cada año.....	9
Tabla 3. Desempleo general, desempleo de larga duración y personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por nacionalidad. Porcentajes (%) correspondientes al mes de diciembre de cada año.....	11
Tabla 4. Desempleo general, desempleo de larga duración y personas beneficiarias de prestaciones no contributivas por nivel de estudios. Porcentajes (%) correspondientes al mes de diciembre de cada año.....	12
Tabla 5. Personas desempleadas, desempleadas de larga duración y beneficiarias de prestaciones no contributivas por duración del desempleo. Valores relativos.....	13
Tabla 6. Distribución porcentual de la contratación según grupo profesional (%). Información del total de contratos.....	16
Tabla 7. Distribución porcentual de la contratación según grupo actividad (%). Información del total de contratos.....	17
Tabla 8. Puestos ofertados por las agencias de Alsasua y Tudela en 2017 por actividad económica. Valores absolutos y relativos.....	19
Tabla 11. Puestos ofertados por las agencias de Alsasua y Tudela en 2017 por ocupación	20
Tabla 10. Distribución de la contratación según características del contrato (%). Información del total de contratos de cada año	22

Tabla 11. Distribución de la contratación según principales características sociodemográficas (%).
Información del último contrato de la persona 25