

GOBIERNO DE NAVARRA

DESARROLLO ECONÓMICO

DERECHOS SOCIALES

HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
INTERIOR Y JUSTICIA

RELACIONES CIUDADANAS E
INSTITUCIONALES

EDUCACIÓN

SALUD

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

DESARROLLO RURAL, MEDIO
AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

Dos de cada tres empresas navarras contratarán a nuevos trabajadores en los próximos años

Un estudio sobre la reposición laboral en Navarra adelanta que se demandará mayor cualificación a su personal laboral y a futuros ingresos

Martes, 10 de octubre de 2017

El 64,3% de las empresas de Navarra crearán empleo en los próximos años, debido al crecimiento económico o al relevo por jubilación. Las de más de 50 trabajadores y trabajadoras y las de los sectores económicos clave (S3) son más optimistas y en ellas la previsión se eleva al 75%. Particularmente estas demandarán una mayor cualificación tanto a su personal como a futuros ingresos.

Aproximadamente el 75% del empleo futuro, generado tras jubilaciones o incremento de contratos, será de trabajadores o trabajadoras cualificadas y de perfiles técnicos; cerca de otro 10% de personal administrativo; y, como dato significativo, solo el 14% del empleo estará cubierto por personas sin cualificación.

Un 16% de las empresas consideran que la cualificación profesional de la persona que sustituya a una jubilada será de mayor nivel. La exigencia será mayor en las empresas de cierta magnitud. En el caso de las vinculadas a la S3, la reposición exigirá un nivel superior de nivel formativo en casi el 25% de los casos. En un 53% se mantendrá el mismo nivel y solo en un 1%, inferior.

Estas son las principales conclusiones del estudio "Prospección de necesidades en las empresas navarras ante el relevo generacional", encargado por el Observatorio de la Realidad Social para planificar políticas públicas y presentado hoy en Pamplona por el vicepresidente de Derechos Sociales, Miguel Laparra, y los autores del informe, Félix Taberna y Luis Campos, de la consultoría "Inpactos". En la jornada, celebrada en Civican, también ha intervenido Joaquín Nieto, director de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en España, con una ponencia sobre "El futuro del trabajo que queremos".

Basada en encuestas a 223 empresas de todos los sectores económicos (126 de la S3) que representan al 8% de los trabajadores y trabajadoras de Navarra y con un nivel de confianza del 95%, el estudio analiza también las tendencias laborales en Navarra.

La Comunidad Foral avanza hacia un escenario de creación de empleo, con una tasa de paro cercana al 8% en 2020, en niveles de 2008, debido al crecimiento económico, al relevo por jubilación y a una

disminución de la población activa (habrá 2.400 personas menos en edad de trabajar en 2021). Se demandarán nuevos perfiles laborales y nueva cualificación.

Pero el mercado laboral a corto plazo también se caracteriza por un envejecimiento laboral fruto de la evolución demográfica y del alargamiento legal de la edad de jubilación. En 2016, cerca de 13.000 personas de entre 60 y 64 años estaban ocupadas en Navarra, un 5,6% más que en 2013 y un “significativo” 38,8% más que en 2008 (3.500 más a pesar de la crisis, que ha reducido la población ocupada respecto a 2008 en un -9,4%). En 2021 respecto a 2018, el número de personas de 61 a 64 años aumentará en 2.800 y la cifra de personas de 65 y más años crecerá en unas 6.100.

Las tasas de actividad de la población de 60 a 64 años han ido aumentando desde 2008. Así, los datos analizados para 2016 revelan que casi cuatro de cada diez personas de entre 60 y 64 años se encuentran en una situación de actividad (39,2%), es decir, o están ocupadas (mayoría de los casos) o se encuentran en desempleo. Casi diez puntos más que en 2008 con un 30,5%.

Las relaciones laborales se flexibilizarán y habrá mayor rotación de contratos, temporalidad que disminuirá a medida que aumente la cualificación de la persona. La nueva sociedad demandará nuevos servicios, nuevas empresas y el envejecimiento generará un gran sector económico. Con esto convivirá la dificultad de retorno laboral para las personas paradas mayores sin cualificación.

El vicepresidente Laparra ha subrayado la importancia de la planificación para garantizar la sostenibilidad de los sistemas públicos, que van a depender de cómo se realice la reposición del relevo generacional y de cómo sea ese envejecimiento.

En este contexto, el vicepresidente Laparra ha recordado las recomendaciones europeas ante el envejecimiento laboral: formación y orientación laboral permanente, también en mayores de 55 años; fomento del aprendizaje intergeneracional en la empresa; condiciones de trabajo saludables; servicios de empleo para el retorno laboral de mayores en paro; evitar la discriminación por edad; regímenes de beneficios al empleo de los mayores o conciliación para la atención de familiares, necesidad de combatir los estereotipos negativos y basarse en las percepciones positivas edad, como la experiencia, la lealtad y la fiabilidad.

Formación y apoyos del SNE-NL

Ante las mayores exigencias de cualificación previstas, el estudio recomienda a los poderes públicos una oferta formativa más adecuada a las necesidades de las empresas y una mayor agilización en el proceso de acceso y subvención. Se perciben problemas organizativos y de recursos para acceder a programas de formación que perjudica a las pequeñas empresas, también en las empresas pequeñas de S3.

De hecho, en torno al 60% de las empresas encuestadas ya están teniendo problemas para cubrir empleo por cualificación, en los siguientes ámbitos: ingeniería industrial, informática y electrónica; personal técnico con experiencia en automoción, soldadura, electricidad, montaje; personal técnico y administrativo con idiomas; comerciales; personal directivo; formación socio-sanitaria; consultoría SAP, Java; y profesorado de idiomas.

Al respecto, el SNE-NL durante 2017 ha trabajado en esta línea simplificado varias convocatorias (ayudas por módulos, que exigen menos justificantes); ha incrementado en un 50% la oferta de cursos de www.empleo.navarra.es, con un crecimiento de la oferta relativa a industria 4.0 y por áreas de la S3.

Asimismo, en respuesta a las necesidades de las empresas, ha triplicado las ayudas a empresas a la formación de personas desempleadas con compromiso de contratación del 60% (en 2018, será del 40%). También dispone de una ayuda de 300.000 para contribuir a la [formación en pymes](#).

Y en 2016 puso en marcha una nueva línea de servicios a empresas en materia de formación, los “[Proyectos Singulares](#)”, iniciativas formativas de carácter polivalente (la formación puede servir a distintas empresas o sectores vinculados) que se ponen en marcha a demanda de empresas, consorcios o

mancomunidades.

Finalmente, el Plan de Políticas Activas de Empleo 2017-2020 recoge la necesidad de avanzar hacia una mayor “[segmentación](#)” de la formación, adaptada a necesidades sectoriales o de colectivos de personas desempleadas. Asimismo, el SNE-NL está situando la orientación como eje central de sus servicios de atención a personas desempleadas, para evitar el descuelgue laboral.

Previsión de jubilación y envejecimiento empresarial

Según el estudio, el 90% de las empresas encuestadas contempla que se jubilará menos del 25% de la plantilla en los próximos cinco años, si bien en cerca de un 6% de ellas (un 7,1% en empresas de pequeño tamaño), se marchará por este motivo más de una cuarta parte, un porcentaje “importante” que motivará cambios organizacionales. Sin embargo, no todas las empresas tienen previsto reponer a estas personas que se van por motivo de jubilación. Casi una quinta parte de las empresas manifiesta que no tiene previsto reponerla.

Las empresas de más de 50 trabajadores presentan una mayor tasa de reposición, próxima al 90%. Además de un menor envejecimiento en las plantillas de las empresas vinculadas a la S3, la tasa de reposición prevista es casi 10 puntos porcentuales mayor que en el conjunto de las empresas (74,8% frente al 65,2% general).

Como se ha indicado, las empresas pequeñas muestran mayor “languidez” en previsión de empleo o para cubrir jubilaciones. El estudio atribuye esta percepción, en muchos casos, a la jubilación del empresario o empresaria. Según la EPA, el 17% de las personas ocupadas mayores de 60 años son empresarios u empresarias con personas asalariadas y otro 17%, trabajadores autónomos, lo que hace necesario reforzar el trabajo para procurar el relevo generacional en este ámbito, e impedir al máximo la desaparición de pequeñas empresas y autónomos con la jubilación de las personas responsables de las mismas.

Mayores de 60 años en datos

En Navarra hay 17.223 personas afiliadas a la Seguridad Social (personas en alta laboral) que tienen 60 o más años y alrededor de 1.800 personas afiliadas tienen más de 65 años. Las personas de más de 60 años que trabajan han pasado de representar el 4,5% en 2008 al 5,8% en 2017.

El colectivo próximo se caracteriza por contratos indefinidos (95%) a jornada completa (82%), mayoritariamente con puestos técnicos o de responsabilidad. Únicamente el 5% se encuentran ocupados en puestos denominados elementales.

Casi un 45% de la población ocupada de más de 60 años es asalariada del sector privado y un 20% del sector público. La industria, en su conjunto, supone el 21% del empleo. Destacan también, dentro del sector servicios, el comercio y la hostelería con un 26%, los empleos de la Administración Pública (sanidad, educación, etc.) con el 25% y en tercer lugar las ramas de banca, seguros, administrativas, etc., un 13%.

Hay un equilibrio entre hombres y mujeres en la población ocupada de 60 a más años (51% hombres y 49% mujeres) y, en cuanto al nivel de estudios, se percibe una “polarización”, dado que casi un 40% cuenta con estudios superiores y otro 42% no tiene un nivel formativo superior a la primera etapa de secundaria. La inmensa mayoría tienen nacionalidad española.

En el ámbito de las relaciones laborales, el estudio determina la tendencia del mercado laboral hacia una mayor flexibilización y rotación de los contratos del nuevo empleo, menor cuanto mayor nivel formativo, y también nuevas oportunidades en el ámbito de los servicios a personas mayores y en el sector sociosanitario, con una “dualización” en cuanto a competencias exigidas.