En sesión celebrada el día 14 de mayo de 2018, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

**1.º** Admitir a trámite la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a realizar un Plan de actuación para la promoción de un modelo inclusivo-participativo navarro de empresa, presentada por los G.P. Unión del Pueblo Navarro, Geroa Bai, EH Bildu Nafarroa, Podemos-Ahal Dugu y Partido Socialista de Navarra y las A.P.F. del Partido Popular de Navarra y de Izquierda-Ezkerra.

**2.º** Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

**3.º** Acordar su tramitación ante la Comisión de Desarrollo Económico y disponer que el plazo de presentación de enmiendas finalizará a las doce horas del día anterior al del comienzo de la sesión en que haya de debatirse.

Pamplona, 14 de mayo de 2018

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA MOCIÓN

Los grupos parlamentarios abajo firmantes, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente moción para su debate y votación en Pleno.

Exposición de motivos

El pasado 7 de febrero, la Comisión de Desarrollo Económico de este Parlamento celebró una sesión de trabajo con la Asociación de Amigos del Padre Arizmendiarrieta-Arizmendiarrieta Lagunak Elkartea (9-18/SET 01) en donde se anunció la confección de la presente moción en los términos que sigue.

En las últimas décadas, dos han sido los factores más importantes que han modificado el escenario competitivo para las empresas navarras y, en general, para las empresas de todo el mundo: el acelerado avance de los descubrimientos científicos y sus aplicaciones técnicas y la globalización de los procesos económicos de producción, distribución, financiación y consumo.

Como consecuencia, ha cambiado radicalmente el papel de las personas en las empresas, en la medida en que estas deben de competir por calidad, innovación y mejor respuesta a los requerimientos de los clientes para hacer frente a países con costes laborales mucho más bajos.

En ese contexto, algunos empresarios, directivos y sindicalistas coinciden en la conveniencia de avanzar en nuestra Comunidad Foral hacia un modelo participativo-inclusivo de empresa, que facilite y potencie la implicación de todos los agentes en un proyecto empresarial compartido.

Algunas consideraciones sobre el necesario cambio desde la situación actual de muchas empresas serían las siguientes:

1.-EI cambio debe construirse desde la confianza, cimentada en una información transparente, veraz y sistemática y en un modelo de gestión que fomente la participación en el “día a día”.

2.-Es necesario que el cambio en las empresas sea real y no “cosmético”, lo que implica adaptar el modelo de relación tradicional entre empresarios y trabajadores y replantearse tanto las relaciones de poder dentro de la empresa como el reparto de la riqueza que se cree por la misma.

3.- Sobre la base de que el nuevo entorno competitivo hace que la creación de riqueza y la sostenibilidad de los proyectos empresariales descansan en la innovación y en la responsabilidad de las personas que la hacen posible, lo que implica preocuparse de que estas tengan un salario digno, de su formación, su adhesión al proyecto empresarial, su satisfacción en el trabajo, la cohesión social que facilita el trabajo en equipo, un trato justo desde el punto de vista de género, la preocupación por la conciliación de la vida profesional y familiar, ...

4.-EI cambio debe incluir entender los objetivos de las empresas de forma más amplia y no solo como la búsqueda del máximo beneficio a corto plazo. Se debería plantear, por ello, la empresa como un organismo que satisface de forma equilibrada una constelación de intereses, a la vez que tiene en cuenta también cuestiones ecológicas, de Derechos Humanos, ...

5.- La responsabilidad del cambio es de todos, pero en especial y en mayor medida de los que detentan el poder en la empresa, destacándose la importancia de la ejemplaridad de los empresarios y directivos y el avance en el cambio cultural hacia el trabajo en equipo, la honestidad en las relaciones y la apertura a los cambios necesarios para la sostenibilidad de la empresa.

6.- Sin olvidar que el nuevo modelo que se propone no es posible en condiciones de salarios insuficientes, precariedad en el empleo... , situación en la que se encuentran, sobre todo, algunos trabajadores del sector servicios ya que se considera que un salario digno es decisivo para llevar una vida digna y para conseguir el compromiso de pertenencia a cualquier proyecto.

7.-EI cambio debe ser apoyado por los poderes públicos y por la sociedad en general.

Se considera, de forma especial, que la Administración Pública debe jugar un papel determinante para estimular la reinversión de una parte significativa de los resultados obtenidos, así como para favorecer la innovación, el desarrollo y la sostenibilidad de nuestras empresas.

8.- La empresa no es ajena a algunos problemas sociales, que afectan al entorno local y que, deseablemente, deberían ser abordados desde la cooperación público-privada. La previsible asincronía entre la formación que van a exigir los adelantos tecnológicos y, por otro lado, la formación real de los trabajadores puede ser un caso paradigmático, al igual que la existencia de grupos marginados.

Con ese marco, se plantea una propuesta concreta, que no pretende negar la existencia de diferentes intereses entre capital y trabajo, ni reivindicar ninguna exclusividad, sino buscar nuevos modos de canalizar ese conflicto mediante la participación de los trabajadores en la empresa.

Parte de considerar la importante contribución potencial de la empresa al Bien Común, con lo que esto supone de creación de riqueza y empleo.

No se trata de un modelo rígido ni definitivo. Se puede adoptar, por tanto, de forma modular y parcial y no necesariamente global.

Su implementación deberá ser liderada por los empresarios, aunque contando con la colaboración de los representantes de los trabajadores y de las instituciones públicas, así como del resto de agentes sociales (universidades, centros de formación, etc.)

El nuevo modelo se sustenta en los siguientes ejes y políticas concretas:

Eje 1: Modificar las prácticas de gestión y la cultura de empresa, basándolas en la confianza, transparencia y cooperación para su competitividad y sostenibilidad.

Se concretaría en:

a) Crear un clima de confianza mediante una política de transparencia informativa, con información regular a los trabajadores sobre las variables y políticas más importantes de la empresa, salvando aquellas que pudieran ser estrictamente confidenciales.

b) Implantar un modelo organizativo y de gestión participativos, que supere las fórmulas tayloristas y fomente la participación de trabajadores para fomentar también la innovación y la sostenibilidad empresarial.

c) Programar y desarrollar planes de formación sistemáticos con objetivos de dedicación por trabajador e incluyendo en los mismos tanto formación técnica como formación de gestión. Como referencia, existiría un objetivo de una semana de formación al año por persona, llegando anualmente a un mínimo del 80% de los trabajadores de la plantilla.

d) Impulsar políticas retributivas que no generen una gran desigualdad y favorezcan la cohesión social. Una referencia útil podría ser un abanico salarial no superior al 1:6 para las pymes, siendo recomendable, por otro lado, que la remuneración incorpore alguna participación en resultados susceptible de alcanzar a la totalidad de la plantilla.

e) Establecer sistemas periódicos de evaluación y mejora continua de la satisfacción y necesidades de las personas que en ella trabajan. Una referencia podría ser realizar un estudio sistemático con una frecuencia bianual.

f) Priorizar (sin exclusividad) la promoción interna para asignar funciones de mayor responsabilidad y utilizar criterios objetivos de valoración del mérito y posibilidades de aportación a la hora de seleccionar entre los diversos candidatos.

g) Avanzar hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la Comunidad Foral.

h) Buscar fórmulas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y familiar de todos sin perjuicio del desarrollo empresarial.

Eje 2: Formular un proyecto compartido por los propietarios, directivos y profesionales/trabajadores de la empresa, beneficioso a largo plazo para todos y en el que se dé prioridad a la sostenibilidad del proyecto colectivo sobre los intereses de cualquiera de los grupos.

Se concretaría en:

a) Desarrollar estímulos equilibrados para accionistas y trabajadores de forma simultánea, de forma que haya un objetivo conjunto de mejorar a la vez la rentabilidad sobre fondos propios para los primeros y la retribución global para los segundos.

b) Destinar al menos un 50% de los beneficios anuales a incrementar los Fondos Propios, de forma que facilite la inversión en equipos, actividades de I+D+i y, consiguientemente, su desarrollo y sostenibilidad.

c) Destinar a actividades de I+D+i un porcentaje sobre ventas superior a la media del sector.

Eje 3: Avanzar hacia la superación de la dinámica de confrontación entre capital y trabajo mediante la participación de los trabajadores en la gestión, en los resultados y en la propiedad.

Entendiendo siempre que son tres ámbitos que pueden ser abordados de forma parcial e independiente o conjunta, su desarrollo llevaría a:

a) Implantar sistemas de gestión participativos, con procedimientos y herramientas adecuados, y que propicien la innovación y los cambios organizativos. Conduciría a una corresponsabilidad que implique en las decisiones relevantes del proyecto empresarial tanto a la línea ejecutiva como a la representativa. Incluiría consultar con los representantes de los trabajadores las decisiones más relevantes de la empresa que no exijan un tratamiento confidencial.

b) Incorporar a representante/s de los trabajadores en los máximos órganos de decisión y control de la empresa, recomendando evitar, salvo en casos excepcionales, la presencia simultánea de esos mismos representantes en el Comité de Empresa.

c) Posibilitar el acceso colectivo a la participación en el capital de la empresa, buscando fórmulas de financiación y plazos adecuados para su efectiva puesta en práctica. Se podría realizar bien mediante aportaciones dinerarias de los trabajadores que voluntariamente se adhieran a un programa abierto a todos o bien por aportaciones de la empresa, como participación en los resultados producto de la negociación colectiva.

d) Apoyar, por parte de la empresa, la participación en el capital de los trabajadores, complementando económicamente la incorporación de los mismos a la propiedad, con un límite previamente fijado.

e) Estudiar el desarrollo de un órgano de mediación, para la resolución de conflictos internos, susceptible de ampliarse a conflictos con proveedores, clientes, medioambientales, entorno social, etc.

Eje 4: Preocupación por el impacto social de las actuaciones empresariales e implicación en algunos de los problemas sociales del entorno.

Buscaría concretar la preocupación por el impacto social de las medidas que se toman a nivel empresarial e implicarse en su solución en la medida de sus posibilidades.

Implicaría las acciones siguientes:

a) Mantener una política de honestidad fiscal, evitando el fraude y la elusión fiscal, así como la utilización de paraísos fiscales, de forma que no se vean mermados los recursos públicos necesarios para afrontar los retos económicos y sociales de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Participar en la reflexión, evaluación y, si cabe, implementación de las políticas sociales dirigidas a la integración laboral de los trabajadores menos cualificados que puedan quedar “excluidos” de los procesos productivos por efecto de la incorporación de las nuevas tecnologías o de su situación personal.

c) Colaborar con los órganos públicos correspondientes para la adecuación permanente de la FP, la formación continua y la formación universitaria a las necesidades de las empresas, estableciendo los planes de formación dual, experiencia en prácticas, programas de servicio y aprendizaje adecuados. En definitiva, una comunicación permanente entre el mundo empresarial y el formativo para construir un proyecto común.

d) Destinar un porcentaje del 1%-3% de los beneficios de la empresa a contribuir a la solución de problemas sociales, cooperación al desarrollo, colaboración en actividades universitarias relacionadas con el objeto social de la empresa, etc., valorando la implicación de los trabajadores en los distintos proyectos y contando para todo ello con el Comité de Empresa;

e) Favorecer el intraemprendimiento y una cultura interna que estimule vocaciones empresariales entre los profesionales y directivos de la empresa, de forma que puedan generar nuevos proyectos generadores de riqueza y empleo para la Comunidad.

Por todo lo anteriormente expuesto, se presenta la siguiente propuesta de resolución:

El Parlamento de Navarra, para avanzar hacia ese modelo y como medio también de reforzar el arraigo territorial y la continuidad de las empresas en Navarra facilitando la resolución de los problemas sucesorios en las mismas, insta al Gobierno de Navarra a que realice un Plan de actuación para la promoción de un modelo inclusivo-participativo navarro de empresa, para su desarrollo en la presente y próximas legislaturas, en el que contemple, entre otras, las siguientes políticas:

a) Apoyar la difusión e implantación de sistemas participativos de gestión característicos del modelo inclusivo-participativo, ampliándolo a la definición e implantación de las mejores prácticas en políticas de comunicación interna en las empresas navarras, la definición de objetivos, selección de indicadores..., que se consideran claves para el cambio propuesto.

b) Estimular igualmente la implantación de sistemas de participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, colaborando en la identificación de las fórmulas de mayor éxito tanto en Navarra como a nivel europeo.

c) Facilitar la incorporación de los trabajadores en el capital de la empresa habilitando una ayuda proporcional a la aportación de cada trabajador, con un máximo a fijar.

d) Identificar las mejores prácticas a nivel internacional en lo que se refiere a políticas fiscales que ayuden a promover la participación en la propiedad.

e) Estudiar las fórmulas jurídicas adecuadas y, en su caso, la elaboración de una ley que perfeccione la reglamentación actual y/o diseñe un vehículo legal propio mejor adaptado a los requerimientos de reparto del poder y de los resultados en función de los criterios específicos que establezcan los trabajadores implicados.

f) Crear un Registro de Empresas Participadas, que pueda ayudar a dar seguridad jurídica a las medidas que se arbitren en su promoción, y en el que se puedan inscribir aquellas con un porcentaje de participación en el capital superior al límite mínimo que se fije y que cumplan, asimismo, otras eventuales condiciones adicionales que se establezcan.

g) Colaborar en la elaboración de un modelo de evaluación de la implantación del modelo inclusivo-participativo, con un “check list” que ayude a las empresas a identificar los avances registrados.

h) Colaborar en campañas de sensibilización dirigida a empresarios y a trabajadores para fomentar el modelo inclusivo-participativo propuesto.

i) Prestigiar a las empresas que destaquen en la implantación del modelo mediante la organización de algún premio o reconocimiento al respecto.

j) Desarrollar actividades de formación sobre aspectos de gestión empresarial, estrategia... dirigidas a personas componentes de comités de empresa, delegados sindicales, liberados de sindicatos..., tanto de forma especial, como de forma conjunta con directivos de las empresas implicadas.

k) Prever presupuestariamente los recursos necesarios para la difusión del modelo y la ejecución de los planes de acción indicados

j) Otras que pueden ser resultar de la aplicación del modelo

En Pamplona-Iruñea, a 10 de mayo de 2018

Los Parlamentarios Forales: Carlos García Adanero, Jokin Castiella Imaz, Adolfo Araiz Flamarique, Carlos Couso Chamarro, Guzmán Garmendia Pérez, Ana Beltrán Villalba y José Miguel Nuin Moreno