



Recuperación del Empleo Juvenil

# Plan de Retorno del Talento y del Empleo Joven

**Sesión de Trabajo. Parlamento de Navarra**

Pamplona, 7 de febrero de 2018

**Gabinete Técnico. UGT de Navarra**

<u>Índice</u>	<u>página</u>
1. Contextualización .....	3
2. El Empleo de la juventud .....	5
3. Plan de retorno del Talento y del empleo joven .....	13

# 1. CONTEXTUALIZACIÓN de la PROPUESTA

El Gobierno de Navarra ha superado el ecuador de la legislatura y **no ha puesto en marcha medidas específicas relacionadas con la recuperación del talento y empleo joven**, más allá de las derivadas del sistema de Garantía Juvenil y el incentivo de participación de este colectivo en la activación laboral, la formación y la contratación, con porcentajes mínimos de atención y ayudas más elevadas.

A pesar de ello, ponemos en valor dos iniciativas en esta materia:

- El **Acuerdo de Políticas Activas del Plan de Empleo de Navarra 2107-2020**, alcanzado por el Gobierno de Navarra con la Confederación de Empresarios de Navarra, la UGT y CCOO y presentado en noviembre de 2017, en el que se contempla una línea de actuación para “Favorecer la inserción y garantizar la igualdad de oportunidades que contemple medidas de impulso al empleo juvenil” y en la que, por primera vez, se establece una medida que contempla el retorno del talento, aunque no se desarrolla dicha iniciativa.
- El inicio de un **estudio sobre la diáspora navarra más reciente**, que pretende llevar a cabo una labor de identificación y de búsqueda posterior de cauces de relación e intercambio, mediante una red de apoyo público-privada para la captación y la gestión de este “know how”, para que las personas jóvenes emigradas tomen confianza con su Comunidad de origen, amplíen sus contactos y se genere una situación propicia para poder colaborar en proyectos propios o aportando ideas para la gestión de proyectos por terceros en beneficio de la Comunidad.

Las bases pueden ir por buen camino, **pero es necesario y urgente implementar las medidas y soluciones específicas a los niveles de desempleo juvenil** de Navarra y a nuestro juicio **deben cumplir varias premisas**:

- Concreción.
- Urgencia.
- Presupuesto específico.

- Gestión multidisciplinar, coordinada y complementaria. Cualquier medida relacionada con las y los jóvenes debe implicar a varios departamentos del Gobierno de Navarra, al menos los de Empleo, Política Económica, Industria, Educación y Juventud, para articular actuaciones recogidas en las Estrategias de especialización inteligente y Acuerdo de políticas activas de empleo, así como en los diferentes planes de gobierno, los de Emprendimiento, Autónomos, de Industria, Plan de Internacionalización, Juventud y de Formación profesional.
- Orientado a resultados, en evaluación continua y revisión constante.

La UGT presenta una propuesta de **Desarrollo de un Plan de retorno del talento y del empleo joven articulada sobre la premisa de la generación de empleo de calidad** y dirigido a residentes en el extranjero que han migrado por motivos laborales y desean en un futuro continuar su vida laboral en Navarra.

El programa se articula sobre la premisa irrenunciable de la calidad en el empleo, con la garantía de **interactuar sobre puestos de trabajo acordes a la cualificación** de la persona joven y salarios adecuados para ese nivel de cualificación.

**La propuesta está dirigida a los y las jóvenes que piensan en un retorno** pero no encuentran las condiciones laborales adecuadas para tomar la decisión **y necesitan asesoramiento para adoptarla.**

**Las actuaciones recogidas en este proyecto están encaminadas a que empresa y joven se encuentren y se reconozcan** en el interés mutuo entre candidatura y oferta de trabajo, **implementando herramientas para que esta relación, beneficiaria para ambas partes, culmine con éxito.**

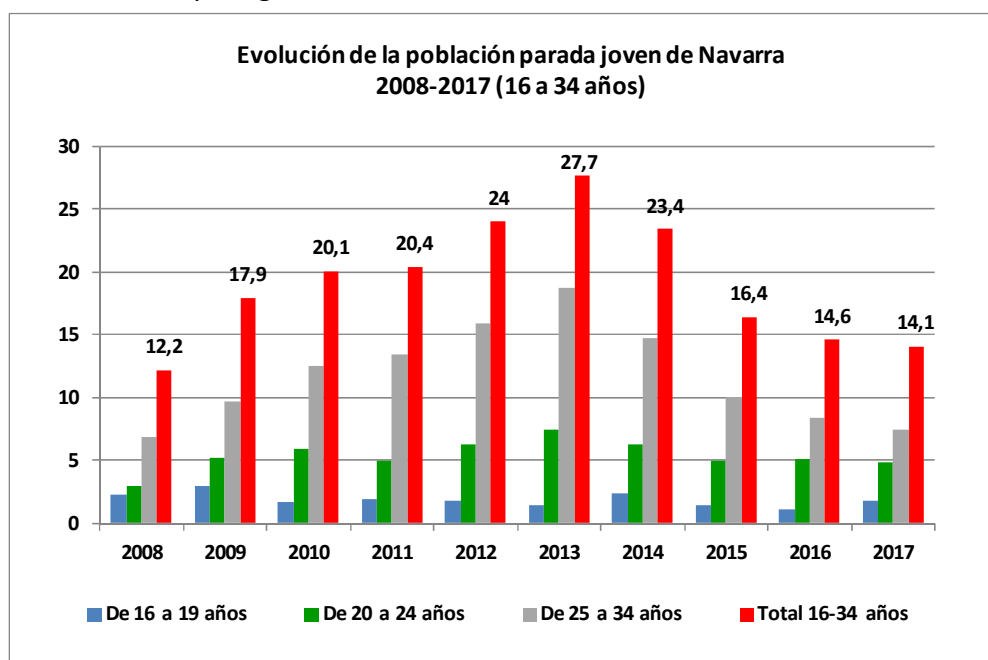
## 2. EL EMPLEO de la JUVENTUD

Las propuestas que realiza la UGT se articulan tras un análisis del comportamiento del empleo joven en Navarra, a través de la evolución de los datos de la Encuesta de Población Activa del periodo 2008 a 2017, la explotación específica de los datos del cuarto trimestre de 2017 (último disponible) y la evolución respecto al mismo trimestre del año anterior (T4 2016), todos ellos proporcionados por el INE y el IEN. Así como los datos del flujo de migraciones del INE.

### Ralentización en la disminución del desempleo

Calculada la media anual de los cuatro trimestres de 2017, a efectos de la comparación en todo el periodo 2008-2017, la evolución de las cifras de desempleo juvenil siguen siendo muy preocupantes.

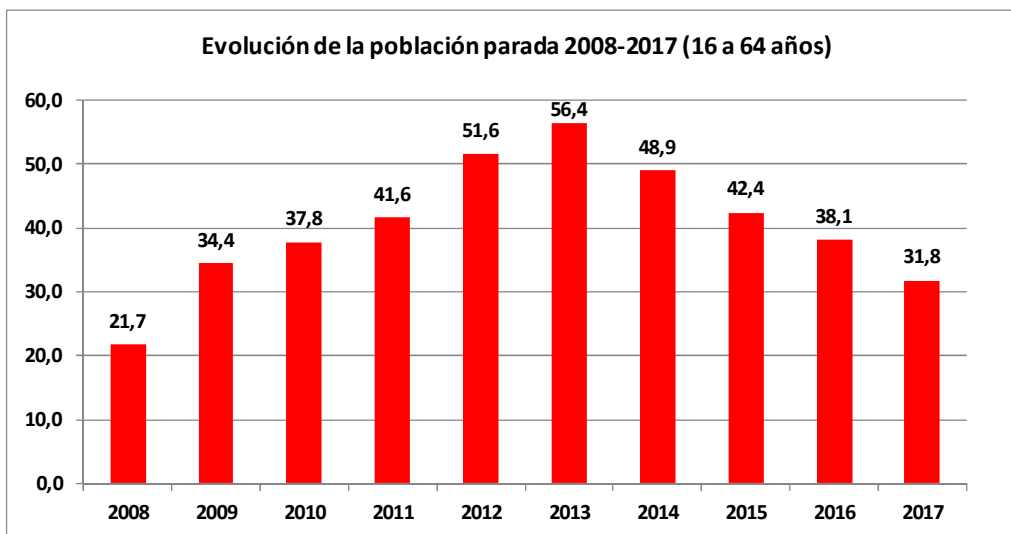
**Mientras que la tendencia en Navarra es hacia una clara disminución del desempleo**, pasando de 38.100 (media 2016) a 31.800 (media 2017), lo que supone un ritmo de un **-16,5%**, se produce una ralentización en la disminución del desempleo **en la franja de edad de 16 a 34 años**, pasando de de 14.600 de media anual 2016 a 14.100 personas paradas de media entre los cuatro trimestre del año 2017, arrojando un **porcentaje de descenso mucho menor, el -3,42%**, más de cuatro veces inferior a la tendencia de reducción del desempleo general.



Fuente: Elaboración propia, a partir de medias anuales EPA

Unidades: Miles de personas.

2017 se ha calculado con la media de los cuatro trimestres



Fuente: Elaboración propia, a partir de medias anuales EPA  
 Unidades: Miles de personas.  
 2017 se ha calculado con la media de los cuatro trimestres

### Desigualdad en la evolución del desempleo

Con los últimos datos correspondientes al cuarto trimestre de 2017, el número de **personas desempleadas menores de 34 años asciende a 11.700**, el **39,13% del total de paro de Navarra en el mismo trimestre**. Si este porcentaje es ya preocupante, la **desigualdad en la evolución del paro entre los y las jóvenes navarras es un dato alarmante**.

De la comparación de los datos del último trimestre de 2017 con el mismo trimestre del año anterior, las cifras reflejan que **el desempleo se reduce entre los hombres (3.300 parados menos) pero aumenta entre las mujeres (800 paradas más)**.

Parados de Navarra por Grupo de Edad y sexo . Valores absolutos y variación respecto al año anterior

	Hombres			Mujeres		
	2017 T4	variación año anterior	2016 T4	2017 T4	variación año anterior	2016 T4
<b>Total parados Navarra</b>	13,0	-2,2	15,2	16,9	1,2	15,7
De 16 a 19 años	0,0	-0,4	0,4	1,6	1,6	0,0
De 20 a 24 años	1,7	-0,4	2,1	2,7	0,3	2,4
De 25 a 34 años	2,4	-2,5	4,9	3,3	-1,1	4,4
<b>Parados jóvenes de 16 a 34 años</b>	<b>4,1</b>	<b>-3,3</b>	<b>7,4</b>	<b>7,6</b>	<b>0,8</b>	<b>6,8</b>
Parados de 35 a 44 años	5,9	2,3	3,6	4,3	0,1	4,2
Parados de 45 a 54 años	5,9	3,1	2,8	3,6	-0,6	4,2
Parados de 55 y más años	0,9	-0,4	1,3	1,2	-0,2	1,4

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos 4T 2017 EPA  
 Unidades: Miles de personas.

### **7.600 mujeres menores de 34 años paradas frente a 4.100 hombres parados:**

---

Si analizamos los **datos desagregados por sexo y grupo de edad**, se evidencia con claridad que el desempleo juvenil recae mayoritariamente sobre las mujeres.

- En el grupo **de 16 a 19 años**, se incrementa el desempleo con **1.600 jóvenes paradas más** que el año anterior.
- En el grupo **de 20 a 24 años**, se incrementa el desempleo con **300 jóvenes paradas más** que el año anterior.
- El grupo **de 25 a 34 años** es en el único donde las mujeres abandonan las listas del desempleo, registrando **1.100 paradas menos**, pero lo hacen en menos de la mitad de lo que disminuyen los hombres con **2.500 parados menos**. Tanto el número absoluto como el porcentaje respecto al total reflejan la peor cara de la desigualdad.

### **Precariedad laboral:**

---

En cuanto a la **calidad del empleo de las personas jóvenes**, se caracteriza por una enorme precariedad laboral:

- El **40%** tiene un **contrato temporal**.
- El **22%** trabaja a **tiempo parcial** (se ha incrementado en 5 puntos respecto al trimestre anterior)
- **Entre los contratos temporales, el 32% se celebra a tiempo parcial** (incrementándose respecto al trimestre anterior en 10 puntos)
- **El 65% de los y las jóvenes de Navarra con contrato eventual, tienen una relación laboral de duración inferior a un año**. Los jóvenes con contrato temporal de menos de 6 meses representan el 33% y los que tienen un contrato de entre 6 meses y un año, el 32%. **Únicamente el 5% de los jóvenes han suscrito un contrato de trabajo superior a un año**.
- La corta duración de los contratos no permite generar periodos suficientes para acceder a una prestación por desempleo. Según los datos del tercer trimestre de 2017 de la EPA, **el 81% manifiesta no percibir ningún tipo de prestación o subsidio**.

- La brecha salarial para el tramo de edad de entre 25 y 34 años es de 5.752,44 euros menos, un 28,12% menos que los ocupados de más edad, y de un 21,54% y 4.405,99 euros menos respecto a la media de todas las edades.

### Temporalidad y Parcialidad (4T 2017)

#### Población joven ocupada por tipo de contrato y duración de la jornada de 16 a 34 años

		De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	Total Jóvenes	%
Total	Total	2,4	12,8	52,9	<b>68,1</b>	
	A Tiempo Completo	,9	9,1	43,2	<b>53,2</b>	<b>78%</b>
	A Tiempo Parcial	1,5	3,7	9,6	<b>14,8</b>	<b>22%</b>
Indefinido	Total	0,9	4,9	33,5	<b>39,3</b>	<b>58%</b>
	A Tiempo Completo	0,0	3,9	29,2	33,1	84%
	A Tiempo Parcial	0,9	1,0	4,3	6,2	16%
Temporal	Total	1,5	7,8	17,8	<b>27,1</b>	<b>40%</b>
	A Tiempo Completo	0,9	5,2	12,4	18,5	68%
	A Tiempo Parcial	0,6	2,6	5,4	8,6	32%
Sin Especif.	Total	0,0	0,0	1,6	1,6	
	A Tiempo Completo	0,0	0,0	1,6	1,6	
	A Tiempo Parcial	0,0	0,0	,0	0,0	

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos 4T 2017 EPA  
Unidades: Miles de personas.

#### Población joven ocupada y asalariada de Navarra con contrato temporal por duración del contrato (16 a 34 años).

	Total	%
Total	27,1	
<b>Menos de 6 meses</b>	<b>9,0</b>	<b>33%</b>
<b>De 6 a 12 meses</b>	<b>8,6</b>	<b>32%</b>
Más de 1 año	1,4	5%
Sin especificar	8,2	

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos 4T 2017 EPA  
Unidades: Miles de personas.



## Prestaciones (4T 2017):

Población Joven parada de Navarra, por inscripción y cobro de prestación o subsidio (16 a 34 años).

Total	11,8
Estaba inscrito como demandante y recibía algún tipo de prestación	2,2
<b>Estaba inscrito como demandante sin recibir subsidio o prestación por desempleo</b>	<b>6,1</b>
<b>No estaba inscrito como demandante ni percibía ningún tipo de prestación o subsidio</b>	<b>3,4</b>
No contesta / No sabe	,2

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos 4T 2017 EPA  
Unidades: Miles de personas.

## Salarios (4T 2017):

### Salarios Medios Población trabajadora

Ambos Sexos	Media Salarial por tramos de edad (ultimo dato 2015)	Brecha de edad
Todas las edades	24.863,98	
Menos de 25 años (*)	-15.524,69	(*)
De 25 a 34 años	20.457,99	-5.752,44
De 35 a 44 años	25.126,08	
De 45 a 54 años	27.286,62	
55 y más años	26.210,43	

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de EES.  
Unidades: Euros.

(\*) No se ofrece el dato: El Instituto Nacional de Estadística apunta que cuando la casilla de menores de 25 años está marcada con un signo '-' negativo antes del dato, esto indica que el número de observaciones muestrales realizado por está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es muy poco fiable y hay que interpretarla con cautela, pues es muy complicado a nivel estadístico recabar información sobre la variable salarios entre la juventud de menor edad, debido también a la naturaleza de sus contratos.

## Tasa de paro menores de 25 años tres veces mayor y desigual.

La tasa de paro de las personas menores de 25 años se situó en el **28,63%** en el cuarto trimestre de 2017, frente al **8,23%** del resto de edades.

Navarra, con un 9,63%, es la Comunidad Autónoma menor tasa de paro de España, ocupando la primera y mejor posición entre todas las Comunidades Autónomas, pero no conserva esa correspondencia respecto al empleo en las mujeres de menos de 25 años, ostentando una de las peores tasas de paro, la posición número 15 de 20 (cierran los peores datos, Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha y Asturias).

Este dato refleja nuevamente la desigualdad entre hombres y mujeres, **alcanzando las mujeres menores de 25 años el 44,56% de la tasa de paro, frente al 14,98% de los hombres.**

Tasas de paro por grupos de edad, sexo y comunidad autónoma

	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Total	Menores de 25 años	25 y más años	Total	Menores de 25 años	25 y más años	Total	Menores de 25 años	25 y más años
Nacional	16,55	37,46	15,08	14,97	37,83	13,38	18,35	37,06	17,03
01 Andalucía	24,43	47,88	22,68	21,63	48,87	19,57	27,85	<b>46,62</b>	26,47
02 Aragón	11,37	25,94	10,45	8,79	21,97	8,01	14,41	29,96	13,34
03 Asturias, Principado de	14,64	46,41	13,37	13,99	43,97	12,72	15,32	<b>49,35</b>	14,06
04 Balears, Illes	12,61	29,71	11,35	13,77	31,98	12,38	11,23	26,79	10,13
05 Canarias	22,04	43,65	20,47	20,02	46,85	18,30	24,32	40,77	22,97
06 Cantabria	13,49	38,58	12,32	13,05	34,61	12,21	13,98	41,77	12,45
07 Castilla y León	13,71	32,26	12,72	11,29	32,95	10,07	16,61	31,33	15,88
08 Castilla - La Mancha	19,74	46,08	17,60	15,53	41,05	13,51	25,12	<b>52,17</b>	22,85
09 Cataluña	12,63	28,95	11,30	11,85	31,14	10,32	13,49	26,63	12,39
10 Comunitat Valenciana	16,76	39,71	15,01	14,77	40,33	12,87	19,07	39,03	17,49
11 Extremadura	25,12	51,03	23,23	21,22	47,68	19,26	30,10	<b>55,48</b>	28,29
12 Galicia	14,71	35,06	13,71	14,25	37,72	13,08	15,21	32,10	14,39
13 Madrid, Comunidad de	13,75	35,89	12,31	13,00	34,74	11,57	14,53	37,12	13,09
14 Murcia, Región de	17,21	34,57	15,82	15,05	40,26	13,01	19,94	27,20	19,37
<b>15 Navarra, Comunidad Foral de</b>	<b>9,63</b>	<b>28,63</b>	8,23	7,84	<b>14,98</b>	7,31	11,69	<b>44,56</b>	9,29
16 País Vasco	10,57	23,91	9,82	10,52	19,47	10,03	10,63	28,62	9,58
17 Rioja, La	11,51	28,69	10,47	9,45	25,57	8,52	13,94	32,04	12,79
18 Ceuta	26,03	48,94	24,38	20,13	48,50	18,81	33,54	49,20	31,88
19 Melilla	24,62	68,59	20,04	20,46	71,37	14,79	30,67	63,89	27,56

Fuente: EPA 4T 2017

Unidades: Tasas

Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

## 2.998 jóvenes navarros y navarras han emigrado al extranjero

Aunque en los datos que registra el INE sobre migraciones no se reflejan las causas, **casi 3.000 jóvenes navarros y navarras han emigrado al extranjero en los últimos diez años. Suponen el 48,85% de todas las migraciones registradas entre 2008 y el primer semestre de 2017 de personas de entre 20 y 64 años.** Cabe pensar que, en general, la emigración se debe a las dificultades de las personas para encontrar un empleo. En el caso del Reino Unido, muchos elegían este destino para aprender el idioma.

En 2017, nada indica que el porcentaje sufra grandes cambios, con los datos del primer semestre y 200 movimientos, se alcanza casi el 44%.

Flujo de Emigración con destino al extranjero por tramos de edad

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	primer semestre 2017 (*)	TOTAL
20 a 24 años	27	18	21	43	58	101	93	104	95	42	<b>602</b>
25 a 29 años	67	66	63	85	82	125	148	187	158	73	<b>1.054</b>
30 a 34 años	61	76	90	115	132	194	182	208	199	85	<b>1.342</b>
<b>Subtotal jóvenes 20 a 34 años</b>	<b>155</b>	<b>160</b>	<b>174</b>	<b>243</b>	<b>272</b>	<b>420</b>	<b>423</b>	<b>499</b>	<b>452</b>	<b>200</b>	<b>2.998</b>
<b>% respecto al total</b>	<b>55,36%</b>	<b>54,98%</b>	<b>51,33%</b>	<b>45,76%</b>	<b>47,14%</b>	<b>50,66%</b>	<b>47,69%</b>	<b>51,02%</b>	<b>46,74%</b>	<b>43,67%</b>	<b>48,85%</b>
Total 20 a 64 años	280	291	339	531	577	829	887	978	967	458	6.137

Fuente: INE

Unidades: Movimientos Migratorios

\*2017 datos correspondientes al primer semestre (datos provisionales)

La consecuencia de todo esto no es únicamente una cuestión de desarraigo familiar y disminución de población joven, sino también **una importantísima pérdida de recursos humanos, de talento joven navarro.**

A pesar de que **Navarra crece a un ritmo superior al 3%**, ello no se traduce en la recuperación del talento para la Comunidad Foral. **Los y las jóvenes formadas que han abandonado Navarra no encuentran todavía unas condiciones atractivas para su retorno**, por lo que la UGT entiende que **son necesarias políticas públicas que activen la recuperación del talento joven para las empresas y la sociedad navarra.**

**Por otro lado, Navarra es de las pocas Comunidades Autónomas que no tiene implementado un Plan sobre el Retorno del Talento.** Las Comunidades Autónomas de País Vasco (en su segunda revisión), Castilla-León, Castilla-La Mancha, Canarias, Madrid, Galicia, Aragón, Cataluña, Asturias, Valencia, Cantabria, Andalucía y Murcia han planificado iniciativas de retorno de talento con diferentes grados de implantación y desarrollo.

Las medidas implementadas hasta el momento no han resultado eficaces para recuperar empleo joven, aunque sin duda han servido para paliar la situación y evitar que los datos fueran todavía peores.

Un estudio encargado y publicado por el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra en octubre de 2017 analiza las **necesidades de reposición del personal en las empresas navarras**, poniendo especial énfasis en aquellas **empresas tractoras de la economía de la Comunidad Foral ligadas a la Estrategia de Especialización Inteligente**.

Dicho estudio concluye:

- El 64,3% de las empresas de Navarra crearán empleo en los próximos años, debido al crecimiento económico o al relevo por jubilación
- La creación de empleo se eleva hasta el 75% de las empresas, cuando se trata de empresas de más de 50 trabajadores y trabajadores y las de los sectores económicos vinculados a la S3, que demandarán una mayor cualificación, tanto a su personal actual como a futuros ingresos.
- El 75% del empleo futuro, generado tras jubilaciones o incremento de las necesidades de contratación, precisará de personas trabajadoras cualificadas y de perfiles técnicos; otro 10%, de personal administrativo y únicamente 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 otra jubilada será de mayor nivel.
- La necesidad de mayor nivel de cualificación se eleva al 25% de los casos en empresas de mayor tamaño y vinculadas a sectores clave.

### 3. PLAN de RETORNO del TALENTO y del EMPLEO JOVEN:

Este Plan de retorno de talento y del empleo está dirigido a esos más de **2.700 jóvenes residentes en el extranjero que han emigrado por motivos laborales y desean en un futuro continuar su vida laboral en Navarra.**

El programa se articula sobre la **premisa irrenunciable de la calidad en el empleo**, con la garantía de interactuar sobre puestos y **salarios acordes con su cualificación profesional** y con la **garantía mínima del convenio colectivo aplicable a la empresa** en la que la persona joven trabaje.

La propuesta no **se dirige** a aquella o aquel joven que ya ha tomado la decisión de retorno e incluso ha retornado, sino **a quienes piensan en un retorno pero no encuentran las condiciones adecuadas para volver y necesitan asesoramiento para encontrarlas.**

#### Objetivos:

---

- **Identificar** a jóvenes residentes en el extranjero que han migrado por motivos laborales y que desean en un futuro continuar su vida laboral en Navarra
- **Interactuar** con las personas jóvenes cualificadas formadas en Navarra en ciclos de grado medio o superior, grado universitario, que han adquirido experiencia y especialización en otros países, o aquellos que, sin tener cualificación, han adquirido experiencia en ocupaciones con demanda y necesitan apoyo, acompañamiento y asistencia en el retorno

#### Intervenciones y recursos previos:

---

- **Alianza por el Talento Joven de Navarra**

Puesta en marcha una **Alianza por el Talento Joven de Navarra**, mediante la constitución de una plataforma que aglutine adhesiones y compromisos de Empresas de sectores estratégicos vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra S3, Cámara de Comercio, Clusters, Colegios Profesionales, Consultoras de selección de personal, Organizaciones empresariales, Sindicatos y Administración Pública, claramente comprometidos con la recuperación del talento y el empleo joven.

El estudio publicado sobre las necesidades de reposición del personal en las empresas navarras concluye que el 75% del empleo futuro se va a generar en las empresas de los sectores económicos vinculados a la S3, demandará una mayor cualificación a los futuros ingresos y precisará de personas trabajadoras cualificadas y de perfiles técnicos.

La Alianza es una **apuesta por un nuevo sistema de reclutamiento que contribuya al retorno de las y los jóvenes cualificados emigrados** de Navarra, con el gran objetivo de recuperar el talento joven para Navarra, al mismo tiempo que las empresas obtienen profesionales con una formación acorde a sus necesidades para la reposición de personal o nuevas incorporaciones.

**La alianza es el agente principal que impulsa el uso de las actuaciones y herramientas asociadas al programa de Retorno del Talento y el Empleo Joven, canalizando ofertas y proyectos de empleo a través de la plataforma, dinamizando su uso, evaluando su utilidad y resultados y en su caso, adaptando y reconfigurando el programa.**

La Alianza permitirá la **colaboración entre empresas que compartan intereses** comunes, necesidades de selección y contratación de personas, intercambio de información y conocimientos.

La Alianza supone el **compromiso social** de sus integrantes en favor del empleo joven, pudiendo hacerlo visible en sus estrategias de **responsabilidad social**.

- **Agrupación de Asesores**

Constituir la **Agrupación de Asesores** que están liderando los procesos de reclutamiento en las empresas. Se trata de aglutinar a los reclutadores, ya sean profesionales internos de los departamentos de personal de las empresas como consultores externos, **expertos en procesos de selección de personal individualizados**.

Los asesores son la unión del interés común entre las empresas y la juventud. Intermedian entre la búsqueda de la persona candidata más adecuada a los intereses de la empresa a través de un proceso de selección específico y de ayuda al retorno del o la joven cualificada.

- **Plataforma on line de generación de oportunidades de empleo**

Impulsar una **Plataforma on line de generación de oportunidades de empleo**, cuyo objetivo es facilitar la conexión entre las personas jóvenes que quieren volver y las empresas que necesitan trabajadores cualificados.

La plataforma debe ser una **vía de comunicación entre la juventud y las empresas, generando una comunidad que encuentre soporte en este medio.**

En la plataforma, **las empresas podrán introducir las ofertas de empleo o previsiones a medio plazo de empleos o proyectos y, a su vez, la persona joven emigrada que quiera explorar sus opciones de retorno, tiene la posibilidad de:**

- **Registrar su perfil profesional y entrar a formar parte de la base de datos del programa.** De esta forma, manifiesta su deseo de continuar su vida laboral en Navarra y pone su talento a disposición de los gestores de personas que puedan estar interesados en evaluar su currículum para ofertas existentes o futuras.
- **En el caso de ofertas concretas, la persona joven puede optar por inscribirse directamente** en ella, estableciendo contacto únicamente con el proceso de selección abierto.

La finalidad de esta medida es articular un sistema que llegue a la juventud residente en el extranjero.

Este sistema permite **canalizar todas las ayudas asociadas a este plan de retorno y establecer un contacto entre la empresa que ofrece empleo, la persona joven que ha emigrado, el profesional del proceso de selección y la Administración Pública.**

La Administración lidera este primer nivel de actuación, tanto con las empresas (validación de la oferta de trabajo, información sobre el uso de la plataforma, etc.), como con la persona joven.

En este primer nivel, se trasladará a la persona joven la información sobre las posibilidades del programa y su funcionamiento, y se introducirá su perfil profesional e interés por las ofertas de trabajo, así como las características de la posible relación posterior con el asesor y gestor de personas interesado en su perfil profesional.

De esta forma, la Administración tendrá registradas desde el inicio todas las actuaciones que necesite el expediente de retorno: registro de ofertas, perfiles profesionales, inscripciones a ofertas, interés por el currículum y efectividad de la contratación a efectos de tramitación de las ayudas económicas, seguimiento, evaluación y mejora.

La Administración dispone de diversas plataformas de empleo conocidas, como son la del Servicio Navarro de Empleo y la del Plan de Internacionalización de Navarra, que no responden completamente a los requerimientos de esta propuesta pero sí pueden servir de base, por lo que el camino a recorrer no parte de cero.

**La constitución de la Alianza por el Talento Joven de Navarra  
y de la Agrupación de Asesores es el  
Valor Añadido  
que la UGT propone en este Plan respecto a  
otras experiencias de Retorno del Talento.**

La UGT considera necesario el liderazgo y la coordinación pública del Retorno del Talento Joven, que debe contar con la financiación suficiente de las iniciativas que se deriven de su puesta en marcha.

Consideramos que el **mayor éxito de un Plan de Retorno del Talento debe contemplar 3 premisas:**

- **Identificar el Talento joven emigrado.**
- **Situar en un lugar preferente a las empresas como agentes generadores de empleo y comprometer su implicación** para que sean el principal impulso.
- Poner en valor los procesos de **selección de los y las jóvenes cualificadas** realizados **por reclutadores profesionales con amplia experiencia.**

### **Líneas de ayuda:**

---

Estas líneas abarcan todo el proceso, desde la información hasta la inserción, porque el plan que proponemos no se ocupa de la persona joven que ya ha retornado sino del o la joven que quiere volver pero todavía no ha tomado la decisión, ya sea porque no ha encontrado las condiciones laborales adecuadas o porque necesita asesoramiento en la valoración de las ofertas o derivación a otros servicios.

#### **1. Ayudas a la consultoría y procesos de selección:**

Los asesores registrados en la agrupación, ya sean internos o externos a la empresa, tienen acceso a los perfiles profesionales introducidos en la plataforma. Una vez comunican y se valida su proceso de selección, se ocupan de gestionar la oferta de



empleo, vinculándola a los usuarios y usuarias que mejor se ajusten a la misma en función del perfil profesional.

**El asesor acompaña y actúa sobre la toma de decisión de la persona joven** y lidera todo el proceso de intermediación entre ésta y la empresa que ofrece el empleo. Es un proceso de asesoramiento individualizado y personalizado.

Es fundamental en esta fase garantizar en todo momento la **gestión hacia un puesto adecuado a la cualificación y perfil profesional del o la joven que quiere retornar**.

Este proceso aporta a la empresa una visión externa y una valoración cualitativa y objetiva de la adecuación del perfil a la oferta, articulándose como una importante herramienta para la última toma de decisión.

Derivado de este asesoramiento, pueden también **interactuar con la persona joven para derivarla a otros procesos**: completar la formación académica que ya posee con otros ciclos de formación profesional de grado medio o superior, homologación de estudios académicos cursados en el extranjero o derivaciones a procesos de acreditación de la experiencia en cualificaciones de nivel 2 y 3.

**La beneficiaria de esta actuación es la empresa**, a la que la ayuda le permite sufragar parte o todos los gastos ocasionados por el proceso de selección. Se debe establecer una escala de ayudas en base a la complejidad de los perfiles técnicos, primando los procesos relacionados con los sectores clave de la economía navarra vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente.

## **2. Ayudas a la Empresa**

A través de incentivos, **la ayuda se otorgará una vez sea efectiva la contratación** y en función de varios parámetros, como la vinculación de la empresa a los sectores clave de la Estrategia de Especialización Inteligente, duración del contrato y salario pactado. Las ayudas se determinarán en función de una escala, a mayor duración del contrato, cumplimiento de unos mínimos salariales y sector clave, mayor ayuda.

Parámetros:

- **Contrataciones** realizadas **por empresas relacionadas con los sectores clave** de la economía navarra vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente.
- Contrataciones a **jornada completa**.
- **Contratación indefinida**. Se podría valorar tener en cuenta en cuenta procesos con una duración mínima de 24 meses, aunque la ayuda máxima deberá otorgarse a las contrataciones celebradas con carácter indefinido.

### 3. Ayudas al proyecto emprendedor

Mediante la **promoción de proyectos emprendedores vinculados con Navarra**, ya sea de nueva creación o colectivo al que se incorpora la persona joven que retorna. El proyecto emprendedor debe estar domiciliado en Navarra y realizarse con impacto en el desarrollo de la Comunidad Foral.

Los proyectos emprendedores deben alinearse con los ámbitos de la Estrategia de Especialización Inteligente.

**Los y las jóvenes podrán acceder a ayudas directas para sufragar los gastos relacionados con su proyecto emprendedor**, una vez se acredite el alta de la persona joven en el régimen especial de trabajadores Autónomos. Además de ello, podrán acceder a las líneas establecidas en el Plan de emprendimiento, en el Plan de autónomos y a las ayudas del SNE, como la utilización de espacios coworking.

### 4. “Pasaporte #retorNA”

Agrupar los gastos asociados al retorno, que deben estar necesariamente vinculados al registro de la persona joven en la plataforma y haber sido informado en el estado inicial por la Administración.

Este apoyo se concede si está vinculado a:

- Una inserción con contratación en el régimen general.
- Un alta en el RETA.
- Reingreso en el sistema educativo.
- Superación de un proceso de acreditación de la experiencia N2 o N3.

**Su objetivo es sufragar los gastos asociados al retorno:** viajes, gastos de traslado de pertenencias y alojamiento necesario, tanto los correspondientes al proceso de selección, como a los ocasionados con el retorno definitivo.

## Beneficiarios

---

Para ser beneficiarias, las personas jóvenes deben haber nacido en Navarra o haber estado empadronados en Navarra un mínimo de 5 años, haber recibido su formación en Navarra y estar en posesión de una titulación oficial universitaria, de ciclos de grado medio o superior, certificados de profesionalidad niveles 2 y 3, haber adquirido experiencia en ocupaciones demandadas o haber obtenido titulación en el extranjero homologada conforme a los requisitos legales.

- **Ayudas a la Consultoría y procesos de selección:** Serían beneficiarias las empresas, una vez se realice la contratación. La ayuda sufraga, al menos en parte, los gastos de selección llevados a cabo en el proceso de colocación.
- **Ayudas a la Empresa:** El beneficiario es la empresa que formalice el contrato de trabajo con la o el joven que retorna y está supeditada al mantenimiento de los requisitos que otorgaron dicha ayuda.
- **Ayudas al proyecto emprendedor:** La beneficiaria es la persona joven emprendedora y la ayuda está supeditada al mantenimiento de los requisitos por los que se otorgó.
- **“Pasaporte #retorNA”:** Las beneficiarias son las personas jóvenes que acrediten gastos de retorno derivados una contratación por cuenta ajena, un alta en el RETA o la incorporación a un proceso formativo o de acreditación.