La Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo del Gobierno de Navarra, en relación con la pregunta para su contestación por escrito formulada por el Parlamentario Foral Ilmo. Sra. D. Javier Arza Porras, adscrito al Grupo Parlamentario EH Bildu Nafarroa, en la que solicita (11-24/PES-00070):

1. ¿Qué unidad administrativa del Gobierno de Navarra se encarga de recopilar los datos sobre el grado de cumplimiento de la reserva de mercado y el contrato reservado en Navarra?
2. ¿Cuáles son los datos que el Gobierno de Navarra posee sobre la evolución que durante los últimos años se ha producido respecto al cumplimiento de la reserva de mercado y el contrato reservado en Navarra?
3. ¿Qué factores valora el Gobierno de Navarra que están influyendo en esa evolución?
4. ¿Qué estrategias está desarrollando el Gobierno de Navarra para favorecer su cumplimiento? ¿Qué estrategias va a aplicar el Gobierno de Navarra en el corto y medio plazo para favorecer su cumplimiento?

Tiene el bien de informar lo siguiente:

1. *¿Qué unidad administrativa del Gobierno de Navarra se encarga de recopilar los datos sobre el grado de cumplimiento de la reserva de mercado y el contrato reservado en Navarra?*

Dentro de Gobierno de Navarra la Dirección General de Economía Social y Trabajo asume las gestiones para realizar el seguimiento e impulso de la Reserva. La nueva estructura creada asume mediante el DECRETO FORAL 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo en el artículo 26, apodo h, *el Impulso de la Comisión de Empleo Protegido para cumplir con lo establecido en la reserva del 6% establecida en la Ley de Contratos de Navarra*.

De esta manera se sucede en los trabajos de impulso y coordinación al Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare que venía realizando a través de su Servicio de Apoyo al Empleo y Servicios a Empresas, situación que quedó de manifiesto en la sesión de la Comisión de Apoyo al Empleo Protegido del 13 de diciembre de 2023. Por tanto, los trabajos se desarrollarán en continuidad con la etapa anterior de modo que exista una debida coordinación de la metodología y gestiones realizadas para poder evolucionar adecuadamente la consecución de los objetivos.

1. *¿Cuáles son los datos que el Gobierno de Navarra posee sobre la evolución que durante los últimos años se ha producido respecto al cumplimiento de la reserva de mercado y el contrato reservado en Navarra?*

El Gobierno de Navarra dispone de una metodología eficaz a la hora de hacer seguimiento cuantitativo y cualitativo de la evolución de los indicadores que reflejan la evolución de la reserva de contratos. Esta metodología se plasma en una serie de informes anuales, cuyos datos son compartidos, analizados y expuestos en la Comisión de Apoyo al Empleo Protegido que recogen el trabajo realizado, así como los datos más relevantes para ser analizados y debatidos en un foro donde participan:

La Consejería de Derechos Sociales, ostentando la Presidencia la Consejera Carmen Maeztu, la Dirección Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, ostentando la Vicepresidencia, la Dirección de la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Persona; la Dirección General de Presupuestos y Patrimonio y Política Económica; el CPEN; la Asociación de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Navarra (CEISNA); la Asociación Navarra de Empresas de Inserción Sociolaboral (EINA); la Dirección del Servicio de Fomento del Empleo y Servicios a Empresas del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, ostentando la Secretaría.

El informe de resultados de 2023 que obedece al desarrollo de la reserva durante 2022, indica que el año 2022 presenta una tasa de reserva inferior a 2021 debido a una cierta reducción de la cantidad adjudicada en materia de contratación reservada en un contexto de fuerte incremento general de la contratación pública por parte del Gobierno de Navarra.

De 193 millones adjudicados en 2021 se pasó a 273 millones durante 2022. Así, la tasa 2021 sobre el total adjudicado en 2022 es de 1,38%; en cambio, en 2022 alcanza el 0,90%; por su parte, también es inferior la tasa al compararla con el total adjudicado del año anterior (2021), pues si en 2021 se situó en un 1,49% (adjudicado en 2020) durante el 2022 ha llegado al 1,28%.

La cantidad reservada durante 2022 asciende a 2.466.815,92 millones de euros, mientras que en 2021 fue de 2.681.533,76 €.

1. *¿Qué factores valora el Gobierno de Navarra que están influyendo en esa evolución?*

El ámbito de la contratación púbica resulta complejo y responde tanto a causas estructurales como más coyunturales, pues, por un lado, debemos seguir impulsado el conocimiento y uso cada vez más “normalizado” de la contratación reservada (Art.36), en relación al conocimiento y diversificación de los servicios prestados por Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo y, por otro lado, la evolución comparativa de la contratación reservada evidencia las diferencias entre Departamos (funciones, servicios y presupuestos), la lógica interna de los mismos, la necesidad temporal de los servicios requeridos o la movilidad profesional en puestos específicos.

Por ello, a la hora de valorar los resultados, lo debemos hacer dentro del contexto - complejo – de la administración pública (Gobierno Navarra) y de sus procedimientos de contratación, recogidos en la LFCP 2/2018.

A nivel metodológico, anualmente se recogen los datos generados a partir de diferentes indicadores elaborados “ad hoc” con el fin de describir tanto la evolución de la reserva como la contratación realizada a Empresas de inserción (EI) y Centros Especiales de Empleo (CEE) siguiendo las fuentes de datos disponibles:

* Portal de Contratación: licitaciones realizadas, siguiendo el Artículo 36 de la LFCP, por los diferentes Departamentos y Sociedades Públicas del Gobierno de Navarra.
* Portal de Contratación: Publicación trimestral de contratos menores realizados por los Departamentos y Sociedades Públicas del Gobierno de Navarra.
* SAP–Gobierno de Navarra: facturas emitidas por los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y/o sin ánimo de lucro y Empresas de Inserción.

De esta manera obtenemos dos datos fundamentales:

i) Importe de los contratos adjudicados mediante Artículo 36 por parte del Gobierno de Navarra durante el año correspondiente a Ei y CEEs.

ii) Importe de los servicios contratados, mediante contratos menores a Ei y CEEs.

La suma de ambos importes configura la cantidad total adjudicada utilizada para el cálculo de las tasas de cumplimiento. Esta información es analizada mediante soportes informáticos y estadísticos que facilitan la obtención de indicadores cualitativos y tablas comparativas multifactoriales.

Esta información es elaborada ad hoc para cada Departamento del Gobierno de Navarra disponiendo de indicadores desagregados que permite un análisis más específico.

De esta manera se dispone de una información detallada que es compartida con los CEEs y EI, cuyo análisis pormenorizado a lo largo de este tiempo nos ofrece diferentes factores que se deben tener en cuenta para definir la estrategia a seguir:

* Grado y nivel de conocimiento del conjunto de la Administración sobre la reserva de contratos. Los cambios en las estructuras generales de los Departamentos dificultan la planificación integral y la creación de una cultura sobre la reserva de contratos.
* Nivel de recursos de las administraciones, especialmente de las entidades locales y empresas públicas y la presencia de figuras especializadas en la contratación pública.
* Grado de definición de los pliegos de contratación y esquema común de modo que los procedimientos internos en cada Departamento sean ágiles y sencillos, ya que son fundamentales para incorporar clausulas sociales en las contrataciones.
* Nivel de conocimiento y comunicación de los servicios y productos de CEEs y EI entre las administraciones públicas para incrementar la oferta disponible en el momento de la contratación y por tanto el aumento de la reserva de contratos.
* Identificación de las personas encargadas operativamente de la planificación de la contratación en cada Departamento de Gobierno para establecer mecanismos de apoyo y asesoramiento que facilite la ejecución de la reserva de contratos.
* Grado de Difusión y comunicación para la sensibilización tanto en el conjunto de la administración como en las entidades sociales y los diferentes grupos de interés.

1. *¿Qué estrategias está desarrollando el Gobierno de Navarra para favorecer su cumplimiento? ¿Qué estrategias va a aplicar el Gobierno de Navarra en el corto y medio plazo para favorecer su cumplimiento?*

El Gobierno de Navarra está implementando una estrategia de impulso que se basa en actuar sobre los factores identificados en el punto anterior, que son palanca para propiciar un cambio sustancial en las tasas de reserva y que se define en una serie de objetivos:

* Lograr un posicionamiento diferencial por parte del Gobierno de Navarra en el desarrollo de la Reserva de Contratos como parte de las políticas activas de empleo a nivel europeo en el marco de la agenda 2030.
* Seguir realizando un seguimiento específico a través de diferentes indicadores, así como avanzar en una planificación de la compra pública reservada por parte del Gobierno de Navarra y sus sociedades públicas.
* Dinamizar y apoyar a las entidades locales y otros agentes con el fin de fomentar el conocimiento de la Reserva de Contratos y del sector vinculado a la misma.

La planificación de la estrategia en la reserva de contratos debe contar con carácter transversal político, técnico y sectorial, que fundamente los correspondientes marcos de trabajo a través de un procedimiento sencillo y aplicable en todos los ámbitos de gestión para que el conjunto de actores sea partícipe en la resolución de los retos y en la reducción de los factores que dificultan el avance de la reserva de contratos. Esta estrategia se desarrollará en varias fases partiendo de una elaboración y presentación de un documento operativo que defina el procedimiento de trabajo para la obtención del consenso político, técnico y sectorial.

A partir de este procedimiento, se identificará a las personas clave en la planificación de contratos en cada unidad administrativa lo que permitirá iniciar un seguimiento, asesoramiento y resolución de dudas a estas personas de forma directa, con el objetivo de facilitar la elaboración de pliegos y la planificación anual de la reserva.

Esta fase contaría con un apoyo directo de la Dirección General de Economía Social y Trabajo que daría soporte, asesoramiento y facilitaría a los órganos gestores de la contratación una herramienta software de cómputo para un mejor seguimiento de los indicadores y formulación de los contratos.

En una siguiente fase, está previsto establecer el envío de comunicaciones internas, sesiones/ talleres de trabajo conjuntos y, en definitiva, puesta en común del procedimiento para identificar oportunidades de contratación futuras, el análisis de futuros contratos reservados y apoyo continuo para el diseño de los mismos.

Finalmente, como hemos identificado la necesidad de actuar sobre el factor de sensibilización y difusión, este trabajo consolidado será oportunamente trasladado al conjunto de las administraciones públicas y el sector para favorecer el conocimiento y desarrollo de esta metodología y procedimiento coordinado. Las herramientas para ello pueden ser acciones comunicativas de presentación de resultados, identificación de buenas prácticas, reconocimiento de planificaciones y procedimientos, etcétera.

Esta estrategia integral y multiactora, pivotará en un impulso específico a través de la Dirección General de Economía Social y Trabajo que dote de influencia en la acción política de estas medidas y sirva de correa de transmisión de la metodología, de las acciones, resultados y las necesidades identificadas.

Así mismo, se pretender activar la Comisión de Trabajo Protegido, dotándola de mayor frecuencia de reuniones de seguimiento para compartir con el sector y apoyar entre todos los agentes a las distintas fases y actuaciones.

La incorporación de medidas innovadoras y la promoción de actuaciones en innovación social que desarrollen mecanismos de gobernanza y gestión entre entidades para el desarrollo de la reserva de contratos son esenciales y para ello se articula una nueva convocatoria en 2024 gestionada por la Dirección de Economía Social y trabajo, que de soporte a este desarrollo que debe impulsarse desde las entidades del sector fortaleciendo la cooperación en el ámbito de la economía social.

Las primeras fases de definición del procedimiento y coordinación de los actores se desarrollarán en 2024, con el objetivo de procedimentar la Planificación de Reserva de Contratos en 2025 y por tanto ejercer un seguimiento detallado, evaluando resultados en la Comisión de Trabajo Protegido y planificando actividades de comunicación y sensibilización tanto internas como externas.

Es cuanto informo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 215 del Reglamento del Parlamento de Navarra.

Pamplona-Iruñea, 6 de marzo 2024

La Consejera de Derechos Sociales, Economía social y Empleo: María Carmen Maeztu Villafranca