



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

X Legislatura

Pamplona, 19 de febrero de 2020

NÚM. 9

COMISIÓN DE DERECHOS SOCIALES

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^a M.^a ARANZAZU BIURRUN URPEGUI

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 19 DE FEBRERO DE 2020

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Derechos Sociales, para informar sobre el diagnóstico del mercado del trabajo.

(Comienza la sesión a las 15 horas y 20 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Derechos Sociales, para informar sobre el diagnóstico del mercado del trabajo.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Buenas tardes a todos ya todas. Damos inicio a esta comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Derechos Sociales para informar sobre el diagnóstico del mercado de trabajo. En primer lugar, damos la bienvenida a la señora Consejera y a todo su equipo y damos la palabra a la señora Perales en representación del Grupo Parlamentario EH Bildu, como solicitante de la comparecencia. Me indican ahora que va a ser el señor González quién haga la intervención. Tiene la palabra.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Arratsalde on. Mila esker, lehendakari andrea. Arratsalde on guztioi. Buenas tardes a todos y a todas. Habíamos tenido conocimiento del Plan de Empleo y del diagnóstico que se había hecho del Plan de Empleo y queríamos conocer los detalles para ver las líneas de trabajo que se podrían implementar desde la Consejería. Queríamos conocer todos esos detalles y ver las posibilidades que podía dar, con las competencias que tenemos en nuestra Comunidad, para intentar rentabilizar los esfuerzos que se pueden hacer y conseguir que la empleabilidad y la protección al trabajo en nuestra Comunidad sea la mejor posible. Os agradecería que la exposición fuera lo más ilustrativa posible y quedo a vuestra disposición.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Muchas gracias, señor González. Tiene la palabra la señora Maeztu para realizar su exposición.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES (Sra. Maeztu Villafranca): Buenas tardes. Arratsalde on. Comparezco a petición del grupo EH Bildu para informar de los pormenores del diagnóstico del futuro Plan de Empleo, en el que, como saben, estamos ya trabajando. Un documento que hemos titulado: Transformaciones del empleo en Navarra y principales focos de atención. Este documento, además de recoger un ambicioso diagnóstico sobre el empleo en Navarra, identifica los retos a los que nos enfrentamos en nuestra Comunidad en este ámbito y plantea también propuestas estratégicas para para su reflexión en el marco de la negociación del citado Plan de Empleo.

Hoy, además de profundizar en los problemas y en los retos que tenemos como sociedad, me gustaría empezar subrayando las fortalezas con las que partimos aquí, en Navarra, en nuestra Comunidad. Sin duda, son variados los retos a los que nos enfrentamos. Como iremos viendo, las cuestiones que mejorar siempre son muchas, sin embargo, creo que Navarra parte de una posición claramente ventajosa, si no privilegiada, a la hora de afrontar los retos en materia económica, de empleo y de cohesión social, que son retos que tenemos como sociedad. Les aportaré, en primer lugar, una serie de indicadores para poner en valor las fortalezas de la sociedad navarra que nos hacen ser optimistas respecto al futuro que tenemos por delante.

Navarra cuenta en los últimos años con un crecimiento económico muy importante, por encima de la media española y europea. En el último año Navarra es la tercera comunidad autónoma que más crece y lo hace por encima de la media española, cosa que sucede desde el año 2016. Un crecimiento que, si bien se ha ralentizado en este último años, todos los informes señalan que seguirá siendo positivo en los próximos años y superior a la media de

España y de Europa. Estos datos nos hacen ser optimistas en cuanto a la creación de empleo en Navarra en los próximos años.

Recientemente hemos conocido que Navarra ha mejorado también su nivel de competitividad, que ya es la segunda comunidad autónoma más competitiva de España, habiendo superado ahora a Euskadi, como reflejaba el Consejo General de Economistas de España en el informe que presentaba recientemente. Esto se debe principalmente, como señalan, a la mejora en la eficiencia empresarial del mercado de trabajo, a su capital humano y sobre todo a la innovación tecnológica. Además, como ya dijimos, la recuperación del empleo en Navarra nos sitúa en niveles de empleo superiores a los años anteriores a la crisis. En 2019 se alcanzó el número máximo de afiliaciones a la Seguridad Social nunca dadas en Navarra. Son, aproximadamente, unas 43.000 afiliaciones más que en enero de 2014, lo que supone un 17 por ciento más. Respecto al año 2008, el crecimiento es de un 1,3 en afiliación frente al crecimiento de España, que ha sido más reducido, un 0,8.

Otro dato central y también positivo es que contamos con la menor tasa de desempleo, un 8,2 de media anual, habiendo logrado un descenso en un 54,1 por ciento desde el año 2013, que fue el peor año de desempleo. Por cierto, un dato también positivo si tenemos en cuenta que el anterior Plan de Empleo, que no se llegó a aprobar, señalaba como objetivo el alcanzar un 10 por ciento de desempleo.

Otro buen dato que está también relacionado con otro clave es que Navarra es una de las comunidades autónomas con mayor peso de la ocupación en el sector industrial, que habitualmente, como saben, es el de mayor calidad y el de mejores salarios. Sin duda, la industria en Navarra hace de motor para el resto de los de los sectores.

Pese a que ha crecido la contratación temporal, que esto lo veremos después en los aspectos negativos, ha crecido también la contratación indefinida en los últimos años, entre 2013 y 2019, en un 12,1 por ciento.

Igualmente, se ha dado una importante recuperación de los salarios. Desde finales de 2016, Navarra crece por encima de la media estatal, siendo la diferencia entre el coste salarial de Navarra y el del Estado en el tercer trimestre del 2019 de 166,38 euros. Somos la tercera comunidad autónoma con mejores salarios de España.

Y todos estos buenos datos económicos que les señalo llevan aparejados buenos resultados sociales. Navarra es la comunidad autónoma con menor porcentaje de salarios bajos de España, con una fuerte reducción en estos años, pasando de 11 por ciento en 2013 a un 5,4 por ciento en 2017. Además, somos la comunidad autónoma con el mejor índice de calidad de vida en dimensión de empleo, según esos mismos datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística en su indicador de calidad de vida y que también se recogen en el diagnóstico.

En cuanto a la pobreza, somos la comunidad autónoma con menor tasa de pobreza severa en España con una reducción de un 44 por ciento, y en el índice de desigualdad de Gini estamos en niveles inferiores a los de la media de los países de la Unión Europea y al nivel de Noruega y Finlandia. Y una última cuestión que no podemos desdeñar en el ámbito también de los

resultados sociales es que, frente al enorme reto demográfico y de despoblación que tenemos en nuestro país, Navarra es la quinta comunidad autónoma con mayor crecimiento poblacional, gracias, fundamentalmente, a sus buenas expectativas económicas.

Estas enormes fortalezas que señalo nos llevan a ser optimistas pero, obviamente, tenemos también desafíos y problemas que hay que abordar con ambición en el marco del Plan de Empleo y del conjunto de las políticas públicas que desarrollamos como Gobierno. Como decíamos la pasada semana, pese a la reducción muy importante del desempleo en los últimos años, todavía no estamos en los niveles anteriores a la crisis. Además, como podrán ver, vamos a un mercado de trabajo mucho más dualizado, donde el nivel de temporalidad se mantiene con una tasa similar a la que teníamos en 2008 y que, por el camino, una parte minoritaria pero también bastante importante del mercado de trabajo ha agudizado su situación de precariedad en forma de temporalidad, de jornadas parciales no deseadas, de salarios precarios que no alcanzan para que las personas puedan vivir dignamente. Hay importantes desigualdades también en materia de género, de edad, de origen y también en el territorio, que también las tenemos.

En relación con el desempleo, el primer aspecto destacable es que los ratios de crecimiento de empleo de estos últimos años no han sido capaces de recuperar totalmente las cifras de paro de los años anteriores a la crisis. El paro registrado en enero de 2020 se sitúa en 33.872 personas, 10.107 más que en enero de 2008. Sin embargo, también hay que destacar que hay 22.652 personas menos que en febrero de 2013, que era cuando las cosas estaban peor, un 40 por ciento menos. Si tenemos en cuenta los datos de la EPA, hoy tenemos 4.300 parados más que en 2008, aunque 30.400 menos que en 2013. En ese sentido, en el propio diagnóstico del que han podido ustedes disponer se advierte también de los efectos que puede tener una desaceleración económica y laboral más evidente en la segunda mitad del año.

Igualmente, cabe destacar que esta crisis, en un principio, provocó una igualada a la baja en las desigualdades de género. Sin embargo, en el período de recuperación se han vuelto a incrementar dichas desigualdades, especialmente entre las mujeres y las personas inmigrantes. Así, del total de las personas desempleadas en 2019, el 59 por ciento son mujeres y en 2009 eran el 49 por ciento. Y las tasas de paro de la población extranjera se sitúan en el 19,4 por ciento frente al 6,7 por ciento del conjunto de la población con nacionalidad española.

El análisis también constata un problema que ya se puede catalogar como crónico en nuestro mercado laboral, que es la existencia de un mayor desempleo estructural consecuencia en gran medida, no solo pero en gran medida, de la fuerte crisis económica sufrida en Navarra y en España, en general. De hecho, en 2019 el desempleo de larga duración registrado supone alrededor del 33 por ciento del desempleo. Aunque está mejorando en los últimos años, este porcentaje llegó a alcanzar el 41,2 por ciento en 2015; y en 2008, como dato que tenemos siempre de referencia, suponía un 25 por ciento. La evolución que ha seguido esto no afecta a todos los colectivos por igual y los incrementos de las tasas de desempleo de larga duración se agravan en determinados segmentos de la población. El 40 por ciento de las mujeres desempleadas lo son de larga duración, el 40 por ciento de los mayores de cincuenta y cinco años y el 39 por ciento de los que solo tienen estudios primarios. El porcentaje de personas

desempleadas de larga duración se ha incrementado en mayor medida en el colectivo con educación primaria o sin estudios. Esto es un dato que se repite siempre, las causas de este incremento, más allá de la escasez y de los problemas de nuestro mercado de trabajo, también se vinculan en el diagnóstico con la falta de competencias profesionales, con los desajustes territoriales que se producen, con la desmotivación y con el abandono de la búsqueda activa de empleo.

Por otra parte, también crece, y crece además de manera importante, la contratación. El número de contratos que se han registrado cuyo centro de trabajo está en Navarra ha alcanzado una cifra histórica con casi 400.000 contratos registrados en el año 2019. La suma de las dos variables, de crecimiento de la contratación y de permanencia de las cifras del desempleo, nos habla de una contratación en la que una parte de la misma es sustancialmente mucho más en precario. Pero, pese a que la tasa de temporalidad se mantiene en cifras similares a antes de la crisis y a que ha habido un importante crecimiento de la contratación indefinida entre 2013 y 2019, este último año el porcentaje de contratos temporales de corta duración, de una semana o menos, sobre el total ha sido de un 39 por ciento, lo cual es un dato negativo. En realidad, se trata de un fenómeno que se ha ido consolidando y en los últimos cinco años el peso de este tipo de contratación ha rondado aproximadamente el 40 por ciento. Y también el porcentaje de personas que solo han tenido contratos temporales durante este periodo ha sido del 82 por ciento, que es un dato muy muy elevado también.

Simultáneamente, se han incrementado los empleos de jornada parcial del 13 por ciento que eran en 2008 al 17 por ciento actual. La tasa de parcialidad de las mujeres ocupadas es del 27 por ciento frente al 7 por ciento de los ocupados. Y las personas que han tenido contratos a jornada parcial durante este último año han sido del 35 por ciento.

De manera pareja a esta flexibilidad, hay otro aspecto fundamental del mercado de trabajo que ha manifestado un ascenso relevante, que es la inestabilidad laboral. Navarra es una comunidad autónoma que ha mostrado tradicionalmente índices de accidental por debajo de la media estatal en los últimos años, ha registrado un incremento de la siniestralidad que ha roto con esta tendencia, si bien sigue siendo inferior al registrado en los años previos a la crisis. Por el contrario, otro de los aspectos sobre el que también quiero incidir hace referencia a los salarios. Navarra mantiene niveles claramente por encima de la media estatal. Los últimos datos muestran que el coste salarial por persona trabajadora y mes ascendió en Navarra de manera significativa desde finales de 2016 muy por encima de la senda que ha seguido la media estatal. No obstante, si tenemos en cuenta la evolución del IPC y también la que han sufrido los salarios según el coste salarial ordinario, se produce también en Navarra un importante descenso del poder adquisitivo, sobre todo en el periodo 2011 a 2013. La tendencia se ha roto, se rompe en 2014 para volver a caer, aunque de una manera más leve, en los últimos años, en 2015 y 2016. A partir de 2017, cuando el poder adquisitivo vuelve a la senda del crecimiento, es cuando se alcanza esa senda. Sin embargo, dado el importante impacto que ha tenido la crisis, esa recuperación del poder adquisitivo resulta todavía muy insuficiente.

Uno de los desafíos más importantes que tenemos es el reto demográfico. Navarra es una Comunidad longeva y la evolución del índice de envejecimiento sigue aumentando en un 9,8

puntos desde el año 2008, y esto es una noticia que nos debe alegrar, porque esto no es algo per se malo, pero bueno nos supone, nos afronta a unos retos que debemos asumir y que debemos intentar afrontar en estos próximos años. En el marco laboral, la primera consecuencia de este reto demográfico, y que observamos en los datos que tenéis ahí, es la importante reducción del volumen de personas que están en disponibilidad de trabajar. Concretamente, la tasa de actividad ha disminuido pasando del 61 por ciento en 2008 al 58 por ciento en 2019. El envejecimiento demográfico se refleja también directamente entre la población ocupada, mientras que en 2008 se contabilizaban 33.800 personas afiliadas a la Seguridad Social con más de cincuenta y cinco años, once años después esta cifra alcanza las 55.215 afiliaciones, suponiendo un 19 por ciento del total. Consecuentemente, el reemplazo de la población activa no va a ser sencillo con un índice en 2019 de casi veinte puntos por debajo del registrado en el año 2008.

Estos procesos se ven acentuados por el incremento constante de la población navarra residente en el extranjero. Además, desde 2008 hasta 2018, porque tengan un dato que llama la atención, se ha producido un incremento de la población residente en el extranjero de un 48 por ciento. Además, conviene añadir que se trata de población joven, en su mayoría entre veinte y treinta y cuatro años, que alcanza el 12,59 por ciento de la población total residente en el extranjero y siempre superior en el caso de las mujeres.

Como contrapartida, el incremento de la población nacida en el extranjero residente en Navarra ha sido también constante a pesar del leve descenso que se vivió en los años centrales de la crisis. De hecho, con respecto a 2008 esta población ha aumentado en 22.000 personas y su peso sobre el conjunto de los y de las residentes supone actualmente un 15 por ciento frente al 12 por ciento que suponía en 2008. Si miramos los datos del padrón continuo, entre las personas de origen extranjero empadronadas en Navarra, aproximadamente ocho de cada diez tienen entre veinte y entre cincuenta y nueve años.

La crisis ha supuesto también una transformación de los sistemas de protección social frente al desempleo y a la exclusión social en Navarra. La tasa de cobertura por desempleo en Navarra ha descendido considerablemente y se encuentra por debajo de la estatal, un 54,2 por ciento frente a un 61,8, que es la media estatal. Igualmente, también se ha dado un incremento del peso de las prestaciones no contributivas. Desde 2008 hasta 2019 se ha producido una importante transformación en este sentido, pasando de un 72 por ciento de prestaciones contributivas que teníamos a un 59,4 tomando por ello un peso mayor de lo que son los subsidios.

Por último, los diversos indicadores analizados muestran que diversas situaciones de la población navarra plantean singularidades diríamos comarcales, como se pusieron también de manifiesto en el reciente informe de desigualdades territoriales que realizó el Observatorio de la Realidad Social.

En cuanto a las tendencias de la demanda de empleo, el análisis se hace con la herramienta de la que disponemos en el Observatorio de la Realidad Social para realizar prospectivas de empleo y, también, para ver cuáles van a ser las tendencias ocupacionales en Navarra y que, como todos conocimos se denomina Navarlan. Esta web cuenta con proyecciones del empleo en sectores económicos y ocupaciones y de la oferta potencial de personas trabajadoras que

puede haber hasta 2030. El proceso de convergencia en las tasas de actividad por género continuará avanzando en los próximos años, disminuyendo ligeramente solamente las tasas masculinas y aumentando un poco las femeninas. Conjuntamente, se registraría un aumento medio de unas 2.500 personas por año, llegando en 2030 a unas 30.000 personas activas más de las que tenemos en la actualidad. Esto siempre son proyecciones que, como les señalaba, hacía Navarlan.

Por otro lado, el PIB de la Comunidad Foral crecería a un ritmo medio de en torno al 1,5 por ciento en los próximos años con un aumento de la productividad alrededor del 0,6, lo que dejaría un margen de expansión de la demanda de empleo cercana al 1 por ciento anual, lo que suponemos unos 2.800 nuevos empleos hasta el 2030 por año.

Como resultado final de los diferentes crecimientos de la actividad de las distintas ramas productivas, junto con las estimaciones de evolución de las ganancias que se han establecido para cada uno de los sectores, las previsiones de crecimiento medio del empleo recorren distintos rangos, que van desde aumentos hasta disminuciones. Los aumentos se producirían en 2,4 por ciento en el sector servicios, 2,1 por ciento en el de inmobiliarias, luego caídas en el sector de la agricultura del 3 por ciento y alrededor del 1 por ciento en minerales y metalurgia, también en textil y en todo lo que tiene que ver con la industria agroalimentaria.

En términos generales, se registraría un aumento neto de unos 37.000 empleos que, mayoritariamente, se ubicarían en las actividades del sector servicios, para las que se adelantan aumentos moderados de actividad, pero pocos avances en materia de productividad. En el extremo contrario, las mayores reducciones se concentrarían, como señalábamos, en el sector primario y en la metalurgia y también en la industria agroalimentaria, donde las perspectivas de aumentos de producción son más favorables, pero, como efecto de la robotización y de los procesos de mecanización, se perdería también mano de obra.

Por otra parte, las demandas totales por reemplazo irían aumentando progresivamente hasta superar los 10.000 empleos por año. De esto tienen también varios gráficos en el diagnóstico del Plan de Empleo que sitúan en qué términos nos vamos a manejar en los próximos años. Ante toda esta realidad, todos estos aspectos positivos pero también todos estos aspectos negativos o todos estos retos que tenemos, dentro del Gobierno estamos dando máxima prioridad a la aprobación del nuevo Plan de Empleo. En el mismo, en materia de políticas activas de empleo deberemos contemplar diversos aspectos que ya se abordan en este diagnóstico, como son la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias, adaptar las habilidades profesionales a las demandas del mercado desde una perspectiva de incremento de la productividad pero también de mejora de la calidad de ese empleo, dotar también a las personas de herramientas de desenvolvimiento en el mercado laboral y también en la sociedad en su conjunto, potenciar la autonomía de las personas para que sean capaces de articular propuestas y estrategias por sí mismas, acompañar un proceso también de cambio del modelo productivo más acorde con las expectativas que tienen las personas, procurar un incremento de la inserción laboral, así como mejorar las expectativas laborales de las personas que también están ocupadas, buscar sinergias y alianzas con otras organizaciones e instituciones sociales en la búsqueda de compromisos colectivos con el empleo y con las

personas y, sobre todo, ir creando procesos de actuación que tienda a primar la coordinación entre las políticas activas y las políticas pasivas de empleo.

En el ámbito económico, entendemos que hay una apuesta compartida por parte de los agentes empresariales y sociales junto con el Gobierno y con los agentes también del conocimiento y con toda la sociedad, por un modelo de desarrollo socioeconómico que se apoye en la competitividad económica, en la cohesión social y territorial, desde una gestión inteligente y sostenible también con el medio ambiente tal y como recoge la estrategia S3. Se trata de que consigamos empleo de calidad en un contexto enormemente complejo, caracterizado entre otros elementos por los cambios demográficos, por la transformación digital y por todos los desafíos que se nos presentan con la transición energética. En este sentido, tenemos confianza en que con el trabajo para la elaboración y para la aprobación del Plan de Empleo consigamos alcanzar todos estos objetivos que, insisto, son un gran desafío para todos y para todas. Muchísimas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Muchas gracias, señora Maeztu. Ha clavado, además, el tiempo de intervención. Y ahora tiene la palabra el señor González en representación del grupo EH Bildu.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Muchas gracias por la información que nos ha transmitido. Desde luego, son muchísimos los datos que se manejan. A nosotros sí que nos llaman la atención algunas de las cosas que nos ha mostrado y otras que se pueden leer un poco entre líneas. Voy a reseñar algunas de ellas, en concreto, ciertas diferencias que se dan en cuanto a la tasa de actividad entre hombres y mujeres, porque me parece que es llamativa y creemos que ahí sí que se podría hacer cosas para equilibrar esta situación, desde el ámbito legislativo. Estamos hablando de que la tasa de actividad en la mujer es del 54 por ciento, mientras que en los hombres es del 62. No es que sea ninguna maravilla la de los hombres, pero la diferencia es considerable. Lo mismo nos pasa con la tasa de paro, tenemos un 8 por ciento de paro masculino y, sin embargo, más del 10 por ciento de tasa de paro femenino. Nos preocupa la brecha salarial que sigue existiendo, aunque sí que es cierto que en el último trimestre se había reducido en torno a dos puntos, pero estamos hablando de 7.800 euros que cobra menos una mujer que lo que cobraría un hombre. Eso supone, además, que luego las pensiones también son mucho más reducidas, hasta un tercio más cobra un hombre que una mujer.

Nos preocupa el paro juvenil, nos preocupa porque todavía sigue siendo muy alto casi el 18 por ciento, pero, además, nos preocupa algo que decía el Banco de España en un estudio que ha sacado recientemente y que confirmaba que el salario de los jóvenes, de los menores de treinta años, era un 22 por ciento menor que antes de la crisis. En otras franjas de edad el salario de antes de la crisis y de ahora más o menos se había recuperado, en cambio entre nuestros jóvenes, nuestra juventud, sigue siendo un 22 por ciento. Consideramos que ese es un grave problema no solo laboral, sino también social y creemos que, a través de medidas como podría ser garantizar un salario mínimo en la Comunidad de en torno a 1.200 euros, que es una propuesta que se ha traído a este Parlamento más de una vez, yo creo que se podría paliar en parte.

Tenemos, además, otro dato que nos parece muy preocupante, que ha sido conocido hace poco, y es que el 60 por ciento de nuestras universitarias y universitarios, es decir, de nuestros jóvenes más cualificados, acaban trabajando fuera de la Comunidad. La mayoría acaban en Madrid, el 58 por ciento de nuestros jóvenes tienen que emigrar a Madrid porque aquí no tienen puestos de trabajo cualificados para poder desarrollar su profesión. Además, tenemos que la protección por desempleo —yo creo que eso sí lo ha mostrado aquí— es casi 7 puntos más baja que en el resto del Estado, es decir, aquí prácticamente solo se cubría el 54 por ciento de nuestras personas de nuestros trabajadores y trabajadoras desempleados, mientras que en el resto del Estado supera el 62 por ciento. También es cierto que antes de la crisis llegaba hasta el 72.

Creemos que necesitamos en esta Comunidad herramientas que nos permitan diseñar la protección a nuestros trabajadores y trabajadoras específicos. Tenemos un mercado de trabajo muy diferente al de otras comunidades. Es evidente el peso del sector industrial, que en otras comunidades es mucho más reducido. Creo que la diferencia más grande es con Canarias, que tiene el 3 por ciento del Producto Interior Bruto dependiente del sector industrial y en Navarra es el 24 por ciento. Es decir, no podemos tener una misma herramienta para gestionar el desempleo en Canarias, que está ligado al turismo, que en Navarra, que está ligado al proceso industrial.

Tenemos muchos trabajadores y trabajadoras en riesgo de pobreza, en torno al 15 por ciento, casi 40.000 trabajadores y trabajadoras navarros, aunque tengan trabajo, están en riesgo de exclusión.

Yo creo que todo esto nos hace ver la necesidad no solo de que las políticas activas de empleo sean competencia del Gobierno de Navarra, de la Comunidad, sino que también las políticas pasivas, todo lo que serían los procesos de protección de los trabajadores y trabajadoras, del desempleo, pero incluso el desarrollo de políticas de índole más estructural, deberían ser transferidas por el Estado y tener aquí la posibilidad de desarrollar una normativa propia. Un marco normativo laboral propio para la Comunidad Foral de Navarra nos parece que es básico, si no, difícilmente vamos a poder equilibrar todos estos síntomas que hasta ahora nos está mostrando el mercado de trabajo que tenemos.

Son desequilibrios muy importantes para nosotros y nosotras, por un lado, de género que sin esas políticas pasivas va a ser muy difícil corregir. También muchos desequilibrios territoriales. Estas semanas hemos conocido los datos de despoblación de grandes partes de nuestra Comunidad, también por no tener herramientas que puedan incidir en esa situación y poder fijar el trabajo y la población en los entornos rurales. Tenemos, también, desequilibrios en torno a la juventud y trabajadores ya de cierta edad. Hay una renovación del empleo, tenemos un empleo de cierta estabilidad con buenas condiciones, pero que, cuando se renueva y se hace ese relevo generacional, no se transmite a las nuevas trabajadoras y trabajadores. Eso es algo que también se debería corregir con estas políticas, pero que, tal y como está regulado tanto a nivel estatal como lo poco que nos permiten hacer porque las competencias en todo lo que es contratación laboral y luego siguiendo el trabajo es estatal, hace que no podamos ponerle remedio. Creemos que sí que es interesante, que se podrían hacer muchísimas cosas y que podríamos gestionar de forma más ágil, más rápida y más eficiente todas estas

deficiencias que estamos señalando, lo que permitiría que la juventud pudiera tener acceso a un empleo de más calidad de una forma más rápida y más clara.

También hay algo que siempre nos ha llamado la atención desde EH Bildu y es que una fórmula para garantizar que nuestros y nuestras jóvenes universitarias y universitarios tengan empleos cualificados en Navarra es la necesidad de tener agencias de investigación y desarrollo. Tenemos una serie de agencias estatales, creo que hay en torno a cuarenta y una o cuarenta y dos con más de sesenta mil trabajadores de alta cualificación, y, sin embargo, en Navarra solo tenemos dos agencias y treinta y siete trabajadores. Creo que ahí también el Estado tiene una deuda importante con esta Comunidad, que eso podría permitir desarrollar programas de alta cualificación, que desarrollarían trabajos de alta cualificación y que permitiría que nuestra juventud tuviera una salida profesional interesante, para que ese talento que ahora se nos está yendo de una forma tan importante —estamos hablando del 60 por ciento— se pudiera fidelizar en nuestra tierra.

Creemos que el Plan de Empleo puede ser una herramienta útil, pero que es una herramienta menor. Creemos que hay otras herramientas que son más importantes y que se debería hacer el esfuerzo de exigir al Estado que se den pasos en esa descentralización, en ese traslado de competencias, para poder sacar y rentabilizar todas las sinergias que en nuestra tierra se tienen. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señor González. Tiene ahora la palabra por el grupo de Navarra Suma la señora García Malo.

SRA.GARCÍA MALO: Gracias, Presidenta. Buenas tardes, señoras y señores Parlamentarios. Buenas tardes, señora Consejera, bienvenida, bienvenido también el equipo que la acompaña y gracias por la explicación sobre el diagnóstico.

Señor González, yo no tengo ninguna duda de su interés en esta materia y en que el empleo vaya bien en esta Comunidad y tal, pero creo que su partido político no le acompaña. Creo que EH Bildu no le acompañan este interés. Mire, de las cincuenta y seis enmiendas que ustedes han presentado a los presupuestos del Gobierno de Navarra, ni una sola ha sido en materia de empleo, señor González, ni una sola. Usted ha citado aquí un montón de aspectos necesarios para trabajar, y han tenido ustedes la oportunidad no solo de presentar enmiendas para mejorarlo, sino incluso de haber apoyado las que hemos presentado desde Navarra Suma, por ejemplo, la de la brecha salarial, pero ni han presentado ni han apoyado. Hechos son amores y no buenas razones.

Bueno, voy a contextualizar un poco el diagnóstico y diré que yo estuve aquí la legislatura pasada y también llevé este tema, y la entonces Presidenta del Gobierno, la señora Barkos, no convocó en los cuatro años de Gobierno al Consejo del Diálogo Social, no se sentó con los agentes económicos y sociales para negociar un plan de empleo y, desde luego, no abordó de forma sólida los retos a los que tenía que enfrentarse nuestra economía, nuestro mercado de trabajo. ¿Por qué lo hizo? Porque para su Gobierno nacionalista el empleo no es una prioridad. Eso está claro y contrasta, además, con los intereses de los navarros y las navarras, que precisamente entienden que el empleo es la principal preocupación. La actual Presidenta, la señora Chivite, parece que inicialmente se ha puesto a trabajar en serio en esta materia, algo

que nos alegra profundamente, ha convocado el Consejo del Diálogo Social, se comprometió a traer un diagnóstico como documento inicial para empezar a trabajar en serio el Plan de Empleo y hoy tenemos el diagnóstico. Por lo tanto, hasta ahí nuestro apoyo, siempre con la prudencia de ver cómo se van desarrollando los temas, pero en principio nuestro apoyo. Además, creemos que este es el camino si queremos trabajar en serio en esto, porque el no tener un plan de empleo durante cuatro años tiene consecuencias y las hemos visto. Hemos visto las consecuencias en el diagnóstico que nos han explicado.

Yo le entiendo, señora Maeztu, que usted ha intentado en un inicio darnos una imagen un poco más optimista de la que realmente da el diagnóstico, porque todos esos datos que ha dado al inicio yo no los he visto en el diagnóstico. Con lo que yo veo en el diagnóstico, me parece que tenemos un escenario pesimista, nos marca un escenario pesimista y con datos preocupantes. Usted ha hablado al principio de que se estaban recuperando las tasas de empleo de antes de la crisis. El diagnóstico dice todo lo contrario, dice que no se van a recuperar las tasas de empleo de antes de la crisis, que se ha recuperado, claro que algo se ha recuperado, pero que no vamos a llegar en ningún caso a las tasas de empleo de antes de la crisis. Esto lo dice tal cual en la página cinco. Dice que hay una relativa recuperación, relativa porque no parece que las bajas tasas de desempleo que llegó a tener Navarra en los años previos sean repetibles. Dice que esta situación de desaceleración lo que va hacer es que las cifras de desempleo no solo no sigan bajando, sino más bien que incluso puedan aumentar. En otros ámbitos del diagnóstico nos habla de un paro estructural del 9 por ciento en el 2030, cuando hemos llegado a tener tasas de paro aquí por debajo del 5 por ciento, hemos llegado a estar en el pleno empleo. Por lo tanto, primer mensaje importante que yo creo que hay que dar a la sociedad es que según el diagnóstico no se está avanzando, que no solo no vamos a recuperar esas tasas, sino que se van a mantener unas tasas estructurales de desempleo de entorno a un 9 por ciento. Eso es una realidad.

Por otra parte, tengo que decir que yo esperaba más de este diagnóstico, francamente. No nos dice tampoco nada que no supiéramos. Es verdad que no sobra, es verdad que es profesional y hay muchos datos que confirman las tendencias que nosotros ya sabíamos a través de otros análisis y estudios que se habían ido haciendo por parte de sindicatos y otras entidades. Como digo, confirma un escenario muy poco optimista. ¿Qué dice? Nos habla de desaceleración y nos dice que esa desaceleración se va a intensificar, con las consecuencias que esto tiene para el empleo. Como digo, habla de que será muy difícil volver a los datos de empleo anteriores a la crisis y que nos vamos a quedar en torno a esas tasas del 9 por ciento. Luego dice una cosa, literalmente lo voy a leer: «Es necesario un plan de contingencia para hacer frente a los posibles incrementos de desempleo de los próximos años». O sea, no solo es necesario un plan de empleo sino un plan de contingencia, por lo tanto, el escenario no es un escenario, como digo, muy optimista, confirma la precariedad de nuestro mercado de trabajo y lo hace de forma clara. Habla incluso de la figura del trabajador-trabajadora pobre.

Es verdad que el empleo es la principal herramienta de incorporación social que tenemos las personas, pero este diagnóstico señala, y yo estoy de acuerdo, que empieza a no ser suficiente, porque ahí ya tenemos personas que acceden al empleo y siguen en una situación de exclusión social por las condiciones en las que accede a ese empleo, y luego hablaré un poco de esto. Estamos en un contexto en que crece la afiliación y crecen los contratos. ¿Qué está

ocurriendo? Crece la afiliación, crecen los contratos y, sin embargo, tenemos un mercado laboral muy precario. ¿Por qué? Pues porque la mayoría de los contratos, cerca del 40 por ciento —un 38,2 creo que es— son de menos de siete días. Esa es la real, ese es nuestro mercado de trabajo y yo creo que esto no es para ser optimistas, este es un dato, como digo, bastante preocupante.

Las tasas de temporalidad sí que son similares a antes de la crisis, en torno a un 25 o 26 por ciento. La temporalidad en sí misma yo creo que no tiene por qué ser mala, es mala la mala temporalidad, eso sí que es malo, y, como decimos, en el caso de los contratos de menos de una semana, cada vez son más los contratos de menos duración y más intermitentes. Y luego, también, los colectivos a los que más afecta: mujeres y jóvenes son, como ha dicho el señor González, los más paganos de esta situación.

Otra circunstancia que hace que no consideremos este diagnóstico optimista son, desde luego, los contratos a tiempo parcial, que también se han incrementado de forma notable y que de manera especial afectan a mujeres, a mujeres que les afecta la temporalidad porque el sector servicios, que es un sector donde la mujer encuentra refugio en materia de empleo, es uno de los más castigados por la temporalidad, y luego encima también los contratos a tiempo parcial.

Este informe habla de conceptos ya un poco viejos, que yo los he escuchado hace tiempo, como el de flexiseguridad. Es un concepto que dicho «flexiseguridad» y definido es atractivo, combina la necesidad de la flexibilidad por parte de la empresa y la seguridad del trabajador a la hora de desempeñar su trabajo, pero a la hora de la praxis, de poner en práctica este concepto es muy complicado y, de hecho, seguimos hablando de él y no lo acabamos de poner en práctica. Esta es la realidad.

También habla el diagnóstico de la necesidad de que el Plan de Empleo no sea una isla y realmente forme parte de un marco de otras estrategias tan importantes o más, como es la Agenda 2030, como es la S3, la S3 en el caso en la Ribera también, y otros planes más concretos, como autónomos, economía social, internacionalización, etcétera. Yo esto lo comparto plenamente, o sea, tiene que ser un plan que se incardine en todos los demás.

Luego nos habla de los colectivos en una situación de mayor vulnerabilidad y aquí vuelve a hablarnos de un tema que nos tiene que preocupar enormemente, como es que se va a consolidar el paro de larga duración, habla del paro de larga duración como algo estructural también. En este momento, una de cada tres personas lleva más de un año sin encontrar empleo y esta es la situación de 11.337 personas. Y lo peor de todo es que parece que esto va a ser estructural.

El paro juvenil también es un tema que nos preocupa mucho. Bueno, en el paro de larga duración quiero detenerme un poco, porque hay una cosa que me gustaría...

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrún Urpegui): Señora García, tiene que ir terminando.

SRA. GARCÍA MALO: Pues, un minuto, me gustaría decir algo más, pero esto lo quiero decir. Me quiero detener un minuto porque en la página cuarenta y tres del diagnóstico hay un ejemplo de que lo que se ha hecho en años anteriores tiene consecuencias, y es que habla de que una de las fórmulas, si no la principal, para trabajar el paro de larga duración y conseguir la

empleabilidad de estas personas es la formación. Bien, ¿y qué dice exactamente el informe, el diagnóstico? Dice que la formación es el instrumento más útil para el éxito en el mercado de trabajo y, sin embargo, dice que la formación no solo no crece, sino que disminuye en los últimos años, dice que Navarra ha pasado a ser una Comunidad por debajo de la media española de participantes desempleados en la formación no reglada, con un 7,8 frente a una media del 8,5, incluso por debajo del País Vasco con 10,4, y dice algo muy importante que en 2014 y años anteriores Navarra ostentaba el liderazgo en el número de personas trabajadoras que acudían a acciones formativas en los datos del Plan Anual de Políticas de Empleo SEPE. 2014 y anteriores, Gobiernos de Unión del Pueblo Navarro con un Servicio Navarro de Empleo que el cuatripartito se ha dedicado a dismantelar los últimos cuatro años. Han cerrado centros muy potentes en materia de formación, han desperdiciado profesionales y formadores altamente cualificados y han dedicado mucho menos presupuesto. De los once millones de presupuesto que había en esos años para formación se ha pasado a unos cinco millones, no llega, y eso tiene consecuencias: hoy somos una de las Comunidades por debajo de la media en materia de formación y una cada tres personas es parado de larga duración. Y esta es la principal herramienta para trabajar contra eso.

Por lo tanto, algo estamos haciendo mal, muy mal. Nosotros hemos planteado enmiendas para solucionar esto y no se nos ha apoyado, también lo tengo que decir. Y ya para terminar, porque diría muchas más cosas pero no tengo tiempo, solo quiero hacer tres preguntas rápidas.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Tiene que ir terminando ya. Y muy rápidas, porque ya nos hemos pasado del tiempo.

SRA. GARCÍA MALO: Gracias, Presidenta. Tres preguntas. Si tienen un calendario de elaboración aprobado del Plan de Empleo. Si es así, me gustaría que me lo dijera. En la página seis el diagnóstico dice que el Plan de Empleo no puede ser solo políticas activas de empleo, algo que comparto profundamente, y en este sentido quiero que me diga, Consejera, cuando hablan de aprobar un Plan de Empleo, ¿se limitan a políticas activas o a qué se refieren exactamente? ¿Van a convocar distintas mesas para abordar otros asuntos aparte las políticas activas? Si es así, ¿qué mesas?, por favor. Y, por último, este año no hay presupuesto, cuando aprueben el Plan de Empleo ¿cómo van a ejecutarlo? Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora García. Tiene la palabra la señora Unzu por el grupo parlamentario socialista.

SRA. UNZU GARATE: Muchas gracias, señora Presidenta. Buenas tardes a todos los señores y señoras parlamentarias. Buenas tardes y bienvenidos. En primer lugar, señora Consejera, muchísimas gracias por la explicación de este diagnóstico y también, ¡cómo no!, a todo el equipo que le acompaña y que ha elaborado también que esté diagnosticado.

Una de las principales medidas que prometió impulsar la Presidenta María Chivite durante los primeros meses de legislatura fue precisamente la elaboración de este Plan de Empleo. Recordemos, por ponernos en contexto recogiendo un poco las preguntas, que no las pienso contestar, evidentemente, pero sí poner en contexto lo que es un plan de empleo, cuestión que la señora García Malo conoce de requetesobra, el plan de empleo es el documento,

además usted ya lo ha comentado, que va marcar en gran medida las políticas de desarrollo económico y social en Navarra durante los próximos años, que van a ser acordadas entre el Gobierno, la Administración, la patronal y los sindicatos. Por cierto, los sindicatos que han querido participar, porque invitar se ha invitado a varios y algunos han declinado esta invitación. Con esto queda patente que el Plan de Empleo es mucho más que la pata de las políticas activas de empleo, necesaria pero solamente una pata, el Plan de Empleo abarca muchísimo más y es algo que la señora García Malo, me consta, lo conoce, además al pie de la letra.

En este sentido, el Gobierno ya va dando pasos al respecto. Hemos visto que hace unas semanas echó a andar ya el Consejo del Diálogo Social, que es el marco institucional —el marco institucional— en el cual se van a tomar estos acuerdos que van a marcar el contenido del Plan de Empleo. Y hoy la señora Consejera nos ha presentado este informe que es el diagnóstico, que no deja de ser una foto fija a día de hoy de la situación real en Navarra, en lo que a perspectivas de trabajo se refiere. Este documento para el Partido Socialista es muy valioso. Es muy valioso no solamente para el fin que se ha elaborado, pues hemos tenido la oportunidad de que se haya elaborado para hacer el diagnóstico para el plan de empleo, pero, bajo nuestro punto de vista, también debiera ser de utilidad y tener que ser abordado de una manera mucho más transversal, porque estamos hablando en este diagnóstico de juventud, estamos hablando en este diagnóstico de vivienda, de movimientos migratorios, de planes de integración, de cohesión territorial, de cómo a ser la proyección, por ejemplo, en la situación de dependencia. Entonces, es un diagnóstico que, de verdad, no quisiéramos que se quedara en las puertas, encerrado para la elaboración de un plan de empleo, sino que tiene que ser mucho más valioso y hay que darle mucha más utilidad y que se haga extensible, también, como documento de trabajo al resto de los departamentos.

Así que con la foto fija que ustedes hoy nos han presentado y la proyección que han valorado que vamos a tener en Navarra, de lo que se trata es de buscar en la política la manera más eficaz y eficiente de tomar las decisiones políticas, de esa toma de decisiones partiendo de datos, pero de datos reales y, además, actuales, porque no tiene nada que ver actuar, por ejemplo, en materia de empleo en los Pirineos que en el Baztan que en la Ribera. No tiene nada que ver. Y esto es la foto que nos dice cómo debemos actuar. De la misma manera que no se puede actuar frente a un desempleado de cincuenta y cinco años de edad y que encima sea parado de larga duración como con un chico o una chica, un joven de veinte años, por ejemplo. Evidentemente, no se puede aplicar la misma orientación, no se pueden aplicar las mismas políticas activas. Tenemos que saber en qué mercado se va a demandar más mano de obra, por ejemplo, o qué tipo de formación hay que ofertar y dónde, porque no es lo mismo hacer una formación en una zona específica de Navarra que tenga un potencial como, por ejemplo, la madera que en Pamplona o en la Ribera, por ejemplo. Con este diagnóstico se trata de adaptar la política a la realidad y la realidad, como la vida misma, es cambiante, y esta es la foto de hoy con la proyección para mañana.

¿Cuál es la conclusión principal que este informe revela con la foto de hoy? Pues ya la ha dicho usted y es la precariedad, la precarización del mercado laboral. Este diagnóstico advierte de eso, de esa precarización que existe en el mercado de trabajo en la Comunidad Foral y lo que se propone son medidas para mejorar esa calidad en el empleo, porque, siempre lo hemos

dicho, no se trata solamente de incidir en la creación de empleo, sino también lo que tenemos que hacer es incidir en mejorar de esa calidad del empleo.

La verdad es que me han sorprendido un poco frases que ha dicho la señora García Malo, portavoz de Navarra Suma, que por un lado saca pecho de la reforma laboral, pero a la vez se ha dado golpes en el pecho de los resultados que nos está dejando la reforma laboral, porque las gráficas que usted nos ha expuesto sí que muestran que en términos netos se ha creado empleo, ese empleo que se destruyó durante los años de crisis. Pero es que, y usted nos lo ha comentado, tenemos un mercado laboral mucho más dualizado, con lo cual, si realmente quieren cambiar esta dinámica, ahora van a tener en el Congreso una oportunidad de oro para revertir o intentar revertir o apoyar revertir esta situación. Y ya lo ha dicho usted también y viene en el diagnóstico, una parte minoritaria pero importante del mercado de trabajo ha agudizado la precariedad en forma de temporalidad extrema. Hablamos de jornadas parciales no deseadas, malos salarios, importantísimas desigualdades en materia de género, de edad, de origen, y a la disposición de todo el mundo están todos esos datos de jornadas parciales, contratos temporales, incluso, que llama muchísimo la atención por la extremísima precariedad que usted ha dicho, que el 40 por ciento de los contratos que se firman el año 2019 no llega ni a una semana de duración. Además, coincide plenamente con informes realizados por otras entidades, que creo que es una conclusión más que preocupante, que dice que estamos ante una cronificación de unas cuotas importantes de precariedad en el actual sistema de trabajo y una pérdida —y esto lo quiero resaltar porque me parece tremendo— del papel del trabajo como elemento básico de inclusión e integración social. Ya lo ha recalcado un portavoz que me ha precedido en el turno de palabra, que muchos trabajadores navarros están en riesgo de exclusión, y el hecho de tener un trabajo que hoy no te garantice una seguridad y que no te exima de estar en riesgo de exclusión es una foto tremenda y terrible del mercado laboral actual.

En esta foto fija que hoy nos presentan también hay unas reflexiones muy interesantes sobre las políticas activas de empleo en Navarra y esta situación indicada, por un lado, la necesidad de reprogramar las políticas activas actuales, que, según el diagnóstico, son excesivamente uniformes y rígidas en su acción y poco adaptadas a las situaciones personales y específicas que se van generando. Esto, se une al cambio de ese modelo tradicional de mercado tanto a nivel organizativo como a nivel laboral, esto se une con lo que hemos dicho al inicio de nuestra intervención, que la vida cambia y, a la vez que la vida, hay que ir cambiando las dinámicas y las políticas.

Entendemos que esto, desde luego, se debe liderar en el foro correspondiente, pero todo indica que estamos ante un replanteamiento importante de todo este tema. Fundamental nos parece la última parte del diagnóstico, sobre los retos, las conclusiones y las propuestas de mejora. Por ejemplo, respecto al reto demográfico, del que últimamente tanto estamos hablando y tanto hablaremos, cómo abordar el envejecimiento de la población activa, importantísimo. La sostenibilidad del sistema de pensiones, ¡cómo no! Ante el reto del empleo y el modelo productivo, pues cómo abordar esos modelos que exigen otro tipo de clase de mano de obra, cómo abordar los nuevos modelos productivos, y aquí sí que quiero hacer un apunte. Creo que nos debemos congratular todos porque es cierto que en este Parlamento, por ejemplo, en lo que a medidas fiscales se refiere, sí que hemos ido abordando ese nuevo

modelo, que estamos alineados en lo que el estudio llama «aplicar una suerte de democracia industrial», porque precisamente si algo hemos hecho, por ejemplo, a nivel de medidas fiscales, es fomentar la participación de los trabajadores en la empresa, y me alegra ver que la toma de decisiones en este caso ha sido anterior al diagnóstico.

También hay propuestas para el impulso de la economía social y luego también tenemos, y esto la verdad que también es grave, todo los retos de los colectivos ocupados más vulnerables. Y esto, señores de Navarra Suma, también es reforma laboral, trabajadores pobres y precarios. Hablamos de esos trabajadores que siguen en riesgo exclusión, hablamos de falsos autónomos, hablamos de trabajadores autónomos económicamente dependientes, hablamos de jornadas parciales, de esos contratos de corta duración, hablamos de la lacra de la siniestralidad laboral, de la brecha salarial, de las desigualdades territoriales que también nos expone el diagnóstico. Y de esto tiene muchísima culpa la reforma laboral, con lo cual, en vez de darse golpes en el pecho, de verdad, ahora tienen una oportunidad de oro para cambiar de postura y realmente apoyar todos los cambios legislativos que va a haber al respecto y se van a trabajar en el Congreso los Diputados.

También nos parecen de muy alto valor todas las propuestas que elaboran, unas dentro del marco regulatorio estatal, otras son dentro de la negociación colectiva y ahí no podemos incidir porque no es nuestro ámbito, otras podrían ser actuaciones de diferentes departamentos, pero creo que aquí todos debemos ir de la mano, porque es un tema que nos preocupa y, también, nos debe ocupar, y no solamente tenemos que crear sino también mejorar, como ustedes dicen, la calidad del empleo. Así que queda mucho por abordar, mucho por hacer. Como ustedes han indicado, tenemos por delante un grandísimo desafío. Comienza este proceso de la elaboración de ese nuevo Plan de Empleo que creemos que Navarra necesita y saben, desde luego, que desde el Partido Socialista, por nuestra parte, tienen todo el apoyo y quedamos a su entera disposición. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora Unzu. Tiene la palabra la señora Aranburu por el Grupo Parlamentario de Geroa Bai.

SRA. ARANBURU BERGUA: Mila esker, presidente andrea. Arratsalde on guztioi. Gracias a la señora Consejera y al equipo que le acompaña.

Siempre que nos referimos a temas de empleo, todos coincidimos en que es una de nuestras prioridades o nuestra prioridad, en el sentido de la creación de más empleo, hace falta más empleo, y de la calidad del empleo sobre todo. Yo, leyendo el informe que se nos ha presentado, el diagnóstico sobre el Plan de Empleo, he leído una definición que da la Organización Internacional del Trabajo, la OIT, que denomina ese trabajo de calidad como «trabajo decente» y la verdad es que me ha gustado y voy a leer lo que lo dice. Define ese trabajo decente como «la oportunidad de acceder a un empleo productivo, que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que todos los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres». Me parece que esta definición concentra o resume muy bien el objetivo general que tienen que tener

todas las políticas de empleo y, desde luego, el objetivo que tiene que tener el plan de empleo que se elabore.

Me parece esto porque esta visión del trabajo se corresponde, en primer lugar, con un derecho individual de cada una de las personas, de cada una de las de las ciudadanas, al trabajo y, también, porque solo el empleo así considerado, con esas características, podrá cumplir la función que tiene que tener de inclusión social de las personas y también de la cohesión social, algo que a nosotros nos parece, desde luego, un elemento muy básico. Y la realidad hoy es que la situación del empleo, en general, dista mucho, y posiblemente cada vez más, de ocupar ese lugar de inclusión y de cohesión social, lo cual, evidentemente, preocupa a nuestro grupo sobremanera.

En Navarra, en concreto, ya en otras ocasiones lo hemos comentado en esta Comisión, también cuando vimos, por ejemplo, el último informe Foessa, todo lo que rodea a la exclusión y a la inclusión no reviste la gravedad que sí tiene en otras comunidades autónomas. En Navarra está claro, no sé si es una visión pesimista u optimista, no lo sé, pero los datos dicen que en Navarra hay menos pobreza económica, menos desigualdad interna, menos exclusión y menos desempleo. Pero es verdad también que junto a estos datos existe un riesgo de cronificación de algunas situaciones, las menos pero de algunas, y sobre todo lo que es preocupante es esa franja de ciudadanos y ciudadanas que están en una vulnerabilidad muy crítica, en una cuerda floja de caer en la exclusión Y eso, desde luego, tiene mucho, muchísimo que ver con la mala calidad del empleo.

Un dato que es clarificador de esto, también recogido por el informe Foessa, es el de que el 49,5 por ciento de los hogares excluidos en Navarra tienen como sustentadora a una persona que trabaja, o sea, casi la mitad de los hogares excluidos están sustentados por una persona que sí tiene una actividad laboral, que trabaja. Este panorama, este problema no es, desde luego, una cuestión de azar, no es algo que surja así sin más, sino que, a nuestro juicio, es el fruto del fracaso del modelo socioeconómico, de las políticas neoliberales y de la normativa laboral actuales. Por tanto, nos parece que es preciso, insistimos otra vez, incidir en todos esos ámbitos y, en concreto, derogar de una vez por todas la reforma laboral en todos sus términos. Y a eso instamos, por supuesto, a los Gobiernos de los partidos que tienen ahora responsabilidades de gobierno en Madrid. Esa es nuestra posición política, porque entendemos que, si no se cambia ese marco, todas las medidas que se puedan implementar aquí nacerán ya cojas.

En esta misma línea, como también se recoge en el diagnóstico, dado que una cuestión como es la de la eventualidad se da en las Administraciones públicas, en el empleo público, a unos niveles bastante alarmantes, nos parece que también es imprescindible que se elimine del todo la tasa de reposición, que ha generado esa tan alta eventualidad.

Con respecto al diagnóstico, refleja, se ha explicado, desmenuza y detalla todas las situaciones que más o menos conocemos o intuimos y que algunas personas desgraciadamente, además, han sufrido. Se desmenuza, como digo, esa precariedad en el empleo y da datos y señala situaciones y de cómo se interrelacionan todas estas situaciones. Las hemos comentado muchas veces: la excesiva temporalidad, la falta o la incapacidad para salir en esa rueda de la temporalidad para tantas personas cuando entran en ella, el incremento de las jornadas

parciales, el incremento de la siniestralidad laboral, el mantenimiento de la brecha salarial en cuanto al género, el posible aumento de la desigualdad salarial, el aumento del paro de larga duración o la menor cobertura de las prestaciones por desempleo, entre otras situaciones. Y señala, también, el diagnóstico a quiénes afectan más todas estas situaciones, y entre ellas se cita a las personas jóvenes formadas, sobrecualificadas pero sin un nicho de empleo en el que poder trabajar, a las mujeres en general, a los mayores de cincuenta años, a las personas con discapacidad, a las paradas de larga duración, a las personas inmigrantes y a las personas jóvenes sin formación, sobre todo a aquellas derivadas del fracaso o del abandono escolar.

Pensamos que, por supuesto, a las personas ocupadas también, pero sobre todo a todas estas personas tiene que dirigirse, como ya se hizo en la legislatura anterior con el plan de empleo que no se acabó aprobando y más aún con las políticas activas de empleo, a todas estas personas, a la situación que viven todas estas personas es a la que tendrá que destinarse el Plan de Empleo. Y, bajo nuestro punto de vista, otros aspectos como la competitividad o el crecimiento o las fortalezas del mercado de trabajo, que aquí se han señalado, tendrán que estar siempre al servicio de lo que conviene, de lo que interesa y de lo que necesitan estas personas. Todo ello, por supuesto, siempre dentro del marco de los objetivos del desarrollo sostenible y de lo que, como digo, necesitan todas estas personas. Pensamos que estas actuaciones son responsabilidad de todos y de todas. Para que el Plan de Empleo llegue a buen fin, a buen término, tienen que participar en ello, por supuesto, la patronal, por supuesto, los sindicatos, cada uno con sus estrategias y en la medida que quieran, y también las Administraciones, todas las Administraciones.

Y pensando en esto, en la responsabilidad de todos, y a la vista de cuando leía sobre las personas más afectadas por estas situaciones de desempleo y de precariedad laboral, leía lo de los jóvenes y no he podido evitar el recordar una situación que se ha dado no hace mucho en Tudela, en la Ribera, y que me pareció un poco contradictoria con lo que aquí se ha expuesto. Yo, desde luego, no dudo de que la señora García Malo —si me presta un poquito de atención— está muy preocupada por todo lo que tiene que ver con el empleo, con el desempleo, por supuesto, no tengo ninguna duda de ello, pero eso se contradice con algún hecho como, por ejemplo, la renuncia que hace poco tuvo el Ayuntamiento de Tudela a poner en marcha la Escuela Taller, una de esas escuelas taller que usted en otras ocasiones ha alabado. Nosotros compartimos que son unos programas fundamentales y valiosísimos, pues se renuncia, como decía, a poner en marcha la Escuela Taller del Cerro de Santa Bárbara de la Fundación Laboral de la Construcción para que se le habían concedido cerca de 400.000 euros, que iba a proporcionar a quince alumnos o alumnas una formación fundamental en sus vidas, no tengo ninguna duda, son unas escuelas que tienen un nivel de inserción altísimo y, en cambio, el Ayuntamiento de Tudela actual ha debido de considerar que eso era un gasto que el Ayuntamiento no tenía por qué permitirse, en vez de considerar que podía hacer una inversión muy importante para esos quince chicos y chicas. Como dice la señora García Malo: hechos son amores y no buenas razones. Pues eso, ahí lo dejo.

Con respecto al plan de empleo, al diagnóstico de empleo, le reiteramos las gracias por la exposición. Pensamos que lo interesante empieza ahora, a partir de este diagnóstico, ahora es cuando empieza lo interesante y estamos seguras de que va a tener ese objetivo que yo decía

de lograr un trabajo decente para todas las personas de la Comunidad. Sin más, nuevamente, gracias y estaremos atentas a todos los pasos que se vayan dando en ese sentido.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Muchas gracias, señora Aranburu. Ahora vamos a suspender la sesión durante cinco minutos para que puedan evaluar las respuestas a las cuestiones planteadas. Muchas gracias.

(Se suspende la sesión a las 16 horas y 37 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 16 horas y 44 minutos).

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Ansa Echegaray): Buenas tardes. Vamos a reanudar la sesión para que la señora Consejera pueda responder a las cuestiones planteadas por un tiempo máximo de diez minutos.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES (Sra. Maeztu Villafranca): Buenas tardes. Quiero agradecer de verdad las consideraciones que nos habéis hecho y el conocimiento que tenéis también del mercado de trabajo. Realmente, estamos, y yo también, como Consejera, muy contentos con este diagnóstico que se ha hecho. La presentación que hemos hecho con los agentes sociales y económicos ha logrado muchísimo consenso, hemos incorporado también las aportaciones que se han hecho y es un diagnóstico exigente, fiel a la situación del empleo que tenemos en Navarra y que, desde luego, nos apunta perfectamente cuáles van a ser y cuáles son los retos y cuáles deben ser las políticas públicas que queremos implantar, no solo el plan de empleo sino, insisto, también las políticas que se hacen desde el Gobierno de Navarra.

Por contestar a la señora García Malo en cuanto a la primera pregunta que nos hacía, el calendario de elaboración aprobado, sí que tenemos previsto que el Plan de Empleo pueda estar aprobado antes de la elaboración del próximo presupuesto con la idea de poder incorporarlo al mismo. Nuestro propósito es que en el mes de julio ya podamos tener un borrador de plan y con ese objetivo estamos ya trabajando.

Me preguntaba si vamos a abordar solo políticas activas de empleo. Pues no, efectivamente un plan de empleo no aborda solo lo que son las políticas activas de empleo. Tenemos cinco mesas de trabajo: una que es para abordar las relaciones laborales y la calidad en el empleo, otra es la comisión para la para abordar las cuestiones de igualdad, otra de prevención de riesgos y salud laboral, otra que va a abordar al incremento de la competitividad de las de las empresas y, por supuesto, la comisión que aborda también todo lo que son las políticas activas de empleo.

En cuanto al presupuesto para este año, debo decirle, señora García Malo, que el presupuesto actual contiene numerosas partidas orientadas a las políticas activas de empleo para este año y esperamos poder ejecutarlo en un nivel muy alto.

Eso es lo que lo que quería comentaros, nada más. Estamos abiertos, desde luego, a que podáis realizar cualquier aportación en la elaboración de este plan y cuando tengamos ya ese borrador del Plan de Empleo, por supuesto, a conocerlo y a que también podáis hacer

aportaciones, porque, tratándose de un plan del Gobierno, como saben, finalmente habrá que someterlo a participación pública. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Ansa Echegaray): Muchas gracias, señora Consejera. No habiendo más puntos que tratar en el orden del día, se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 16 horas y 46 minutos).