



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

XI Legislatura

Pamplona, 20 de junio de 2025

NÚM. 35

**COMISIÓN DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y
EMPLEO**

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. CARLOS MENA BLASCO

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 20 DE JUNIO DE 2025

ORDEN DEL DÍA

- 11-25/COM-00063. Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo y del Consejero de Industria y de Transición Ecológica y Digital Empresarial para valorar el estudio "Informe de Absentismo elaborado por la consultora Biok".
- 11-25/POR-00237. Pregunta sobre actuaciones para corregir la pobreza infantil, presentada por la Ilma. Sra. D.^a María Isabel García Malo.

(Comisión transcrita por Naturalvox S.A.U.)

(Comienza la sesión a las 9 horas y 32 minutos).

11-25/COM-00063. Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo y del Consejero de Industria y de Transición Ecológica y Digital Empresarial para valorar el estudio "Informe de Absentismo elaborado por la consultora Biok".

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Buenos días, señorías. Se abre la sesión. Tenemos dos puntos en el orden del día. Vamos a empezar por el primero —Comisión de Derechos Sociales, que no lo he dicho—: Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo y del Consejero de Industria y de Transición Ecológica y Digital Empresarial para valorar el estudio Informe del Absentismo elaborado por la consultora Biok, solicitado por el Grupo Parlamentario EH Bildu Nafarroa.

Antes de darle paso, señor González, voy a saludar a la Consejera de Derechos Sociales, señora Maeztu, buenos días, señor Irujo, Consejero de Industria, y también al equipo que les acompaña. Ahora sí, señor González, tiene la palabra por cinco minutos para explicar el porqué de esta comparecencia, así que cuando quiera, tiene la palabra.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Mila esker, mahaiburu jauna. Egun on guztioi. Buenos días a todos y a todas. Desde luego, quiero dar la bienvenida al Consejero de Industria y a la Consejera de Derechos Sociales. Llevamos una temporada donde por parte de las asociaciones empresariales y por parte de los medios de comunicación se está haciendo muchísimo eco en relacionar como un problema el absentismo laboral, y, además, digamos que culpabilizando muchas veces a las trabajadoras y trabajadores de no estar siendo formales a la hora de acudir al trabajo. Nos parece que es un discurso peligroso. Entendemos que, además, no es correcto.

Y al ver que por parte de la Consejería de Industria se había solicitado este informe a Biok para, por lo menos, estudiar la situación, la evolución y las consecuencias del absentismo laboral, nos parecía que era conveniente que viniesen y nos explicasen el objetivo de este estudio y las conclusiones a las que parece que el estudio está llegando. Y también, obviamente, nos interesaba la opinión de la Consejera de Derechos Sociales, porque el trabajo depende de su departamento.

Creemos que es una herramienta que también sale esporádicamente, incluso en el Plan de Empleo se hace referencia al absentismo, a la siniestralidad, a una serie de circunstancias que afectan a los trabajadores y trabajadoras, y que muchas veces la sufren sin tener posibilidades de poder defenderse o justificar o explicar los motivos por los que se dan estas circunstancias. Para nosotros, en Euskal Herria Bildu, hay una conclusión que es muy clara. Es decir, si el absentismo o la incapacidad temporal por causas comunes crece en las empresas, igual es porque las condiciones laborales de las empresas también están empeorando y la evolución de la siniestralidad en ese aspecto parece que también nos está indicando que muchas de las obligaciones o responsabilidades que tienen las empresas, por lo menos, una parte de ellas, no se están cumpliendo. Y por eso queríamos saber un poco a qué conclusiones han llegado los distintos departamentos y si se va a habilitar algún tipo de iniciativa para mejorar la situación. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señor González Martínez. Ahora es el turno de la Consejera, el turno del Consejero. Señora Maeztu, señor Irujo, treinta minutos para explicar el porqué. Así que tiene la palabra.

SR. CONSEJERO DE INDUSTRIA Y DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DIGITAL EMPRESARIAL (Sr. Irujo Amezaga): Empezaré yo y voy a hacer mi intervención en euskera a efectos de dar un mínimo tiempo de... (PAUSA). Egun on guztioi. Eskerrik asko. Eskerrik asko baita ere konparezentzia hau eskatzeagatik beti eta horrela aipatuko dugu. Bi zatitan eginen dugu. Hasiko naiz ni. Gero Maeztu kontseilariak bukatuko du ondorioak eta proposatuko den lana eta egiten ari den lana esplikatzeko.

[Buenos días a todos y a todas. Gracias también por solicitar esta comparecencia, lo diremos siempre. La haremos en dos partes. En primer lugar intervendré yo. Después, finalizará la Consejera Maeztu con las conclusiones y explicará tanto el trabajo que se está realizando como una serie de propuestas].

Nik neuk, hau bi departamentu hauek eskatutako lan baten aurrean gaude. Enpresek adierazten digute arazo larri bat bihurtzen ari dela hainbat kasuetan ze, egia esanda, hainbat enpresetan eta askotan, esanen nuke, herrietan Iruñetik kanpo dauden hainbat enpresei benetan eragin larria daukan fenomeno baten aurrean gaudela. Inork ez du esan baten edo beste baten errua denik. Kausak anitzak dira eta horrela aipatzen dira, hain zuzen ere, txosten honetan eta ardura baita ere anitza da. Denon artean lan egin behar dugun zerbaiten aurrean gaude. Hori da pixka bat. Aurreratzen naiz ondorioetara, baina bai egingo dut, esan bezala, lanaren aurkezpen bat. Hasiko naiz hemen. Hamabost minututan, saiatuko naiz laburra izaten.

[Nos encontramos ante un trabajo solicitado por estos dos departamentos. Las empresas nos indican que, en algunos casos, se está convirtiendo en un grave problema y diría que estamos ante un fenómeno que realmente afecta a muchas empresas que están fuera de Pamplona, en los pueblos. Nadie dice que sea culpa de unos u otros. Son muchas las causas y así se dice, precisamente, en este informe y es también una responsabilidad colectiva. Estamos ante algo que tenemos que trabajar entre todos. Eso es un poco. Estoy adelantando las conclusiones, pero sí que haré, como he dicho, una presentación del trabajo en quince minutos. Trataré de ser breve].

Uste dut lana parlamentario jaun eta andre guztiak daukazuela aurrean. Baina bai esan beharko nuke laneko absentismoa funtsezko gaia dela, esan dudan bezala, Nafarroan bereziki industriarentzat eta gure Foru Erkidegoan dugun industrializazio tasa handia dela-eta. Gogoratu behar dugu Barne Produktu Gordinaren % 31 daukagula eta, beraz, absentismo-maila handiei egin behar diegu aurre. Gure egunerokoan enpresaburuek behin eta berriz, esan dudan bezala, errepikatzen diguten gai kezagarria da. Parte hartzen dudan foro guztietan, foro guztietan eta bisita guztietan hala aipatzen dute. Beti baita ateratzen da lauzpabost, kasuetako batean aurrean gaudela, beraz, aurre egin behar diogu aipatu dudan bezala.

[Creo que el trabajo está en las manos de todos los parlamentarios y parlamentarias. Pero sí debería decir que el absentismo laboral es un tema fundamental, como he dicho, debido especialmente a la alta tasa de industrialización que tenemos en Navarra, en nuestra Comunidad Foral. Debemos recordar que supone el 31 % del Producto Interior Bruto, por

lo que tenemos que afrontar estos altos niveles de absentismo. Es un tema preocupante en nuestro día a día que los empresarios, como he dicho, nos repiten una y otra vez. Es uno de los cuatro o cinco temas que sale a relucir en todos los foros a los que asisto y en todas las visitas que realizamos, así pues tenemos que afrontarlo].

Guk esan genuen bezala, enkargu hau egin genuen eta gure industriaren errealitatea gertutik ezagutzeko egin genuen, problematika edo arazo nagusi hau sortzen ari diren sentimendua eta arrazoak baita ere aztertzeke. Egoera jasotzen duten datu asko dauden arren, ikusiko duzuen eta txostenean zehar argi geratzen denez, oso modu desberdinetan eraikita daude eta jarrera desberdinak sortzen dituzte.

[Como indicamos, hicimos este encargo para conocer de cerca la realidad de nuestra industria y analizar el sentimiento y las razones que están generando este grave problema. Aunque hay muchos datos que recogen la situación, como van a ver y queda claro a lo largo del informe, están articulados de formas muy diferentes y provocan diferentes posturas].

Alde batetik, erakunde sindikalek justifikatutako absentismoa, lan-eskubideen barruko absentzia arrazoak kanpoan uzten dituen eta justifikatu gabeko absentismoa bereizten dituzte. Azken horretan kanpoan uzten dira gaixotasunagatik, bajagatik, amatasunagatik, oporrengatik edo ordaindutako baimenengatik lan egin gabeko orduak. Absentismoa ez duen ikusmoldea justifikatu gabeko absentismoan oinarritzen da. Bestalde, enpresek terminoaren barruan sartzen dituzte eta oro har gaixotasun arruntagatik aldi baterako ezintasunak eta kasu askotan istripuek eta edo lanbide gaixotasunek eragindako kontingentzia profesionalak. Askok ere ordaindutako baimenak, ordaindu gabeko baimenak, ordu sindikalak eta abar barne hartzen dituzte. Izan ere, enpresek forma eta formula desberdinak dituzte absentismoa kontutan hartu eta zenbatzeko orduan.

[Por un lado, las organizaciones sindicales diferencian entre el absentismo justificado, que excluye las causas de ausencia enmarcada dentro de los derechos laborales, y el absentismo sin justificar. En este último se excluyen las horas no trabajadas a causa de baja por enfermedad, maternidad, vacaciones o permisos retribuidos. Su concepto de absentismo se centra en el absentismo sin justificar. Por otro lado, las empresas engloban dentro del término, de forma general, las incapacidades temporales por enfermedad común y en muchos casos también las contingencias profesionales derivadas de accidentes y enfermedades profesionales. Muchos también incluyen permisos retribuidos, permisos no retribuidos, horas sindicales, etcétera. De hecho, las empresas tienen diferentes formas y fórmulas a la hora de considerar y cuantificar el absentismo].

Beraz, adostasunik gabeko termino baten aurrean gaude inplikaturako alde guztien artean adostu behar dena: administrazioa, eragile sozialak, eragile ekonomikoak eta enpresek. Hau da alde guztion artean landu behar dugun lehen proposamena.

[Nos encontramos, por tanto, ante un término sin consenso, que debe ser acordado entre todas las partes implicadas: la Administración, los agentes sociales, los agentes

económicos y las empresas. Esta es la primera propuesta que debemos trabajar entre todas las partes].

Ikerketaren faseei dagokionez, azterketa hiru fasetan banatu da. Lehena, bigarren mailako iturrien analisia. Inkesta egiten du lan kostuaren hiruhilekoa, EPA, Nafarroako NASTAT edo gure ikerketa zentroa, Adecco, Randstad eta abar egoera eta bilakaera mugatzeko. Bigarren faseak berriz, adimen kolektibotik aztertzen du fenomenoaren 360º ikuspenarekin. Diseinua, elkarriketa sakonak eta eztabaida taldeak aplikatzea izan du metodologia bezala, enpresa eremua esparru publikoan zuzenean inplikaturik, Lan eta Gizarte-ekonomiako Zuzendaritza Nagusia, Enpresa Sustapeneko Zuzendaritza Nagusia eta Nafarroako Lan-osasunaren Institutua. Osasun esparrutik, INSL, mutualitateak eta fakultatiboak, baita ere lehen mailako arretako medikuak. Alde sozialean, gizarte-eragileak, langileak, enpresa batzordeak. Ikusten duzuen bezala, iturriak anitzak dira baita ere ikerketa hau egiteko. Hirugarren faseak berriz, inkesta bat egiten die Nafarroako enpresei, sektorekako lagin adierazgarria jarduera eremu publikoan sartuta, tamaina eta eremua. Bigarren mailako iturrien azterketetan ondorioztatu da 2002tik 2023ra absentismoa igo egin dela. Dena den, datuak erakusten dute krisi garaietan absentismoa txostenak behera egiten duela, absentismoaren kopurua behera egiten duela krisi garaietan.

[En cuanto a las fases de la investigación, el estudio se ha dividido en tres fases. La primera, un análisis de fuentes secundarias: una encuesta trimestral para delimitar el coste laboral, EPA, NASTAT, Adecco, Randstad, etcétera, para delimitar la situación y su evolución. La segunda fase analiza el fenómeno desde la inteligencia colectiva con una visión de 360º. El método ha consistido en el diseño de entrevistas en profundidad y la convocatoria de grupos de discusión con la participación directa del ámbito empresarial en el ámbito público, la Dirección General de Trabajo y Economía Social, la Dirección General de Promoción Empresarial y el Instituto Navarro de la Salud Laboral. Desde el ámbito sanitario, INSL, mutuas y facultativos, así como médicos de atención primaria. En la parte social, agentes sociales, trabajadores, comités de empresa. Como ven, las fuentes también han sido plurales a la hora de realizar esta investigación. La tercera fase ha consistido en la realización de una encuesta a las empresas navarras, a una muestra representativa por sectores, incluida la actividad en el ámbito público, el tamaño y la zona. Del análisis de las fuentes secundarias se concluye que entre 2002 y 2023 el absentismo ha aumentado. Sin embargo, los datos muestran que en épocas de crisis el nivel de absentismo disminuye, el absentismo disminuye en épocas de crisis].

Hasiko naiz orain diapositibekin laburpen hau egiten. (MUESTRA MATERIAL AUDIOVISUAL). Ikusten baduzue hor pantailan, gertakizun arruntegiko baja horien batez bestekoa hamasei egunekoa da eta bi arrazoi argi daude, patologia, jatorri muskulu-eskeletikoa eta lotutako patologien gorakada handia osasun mentalari. % 27,3ko igoera patologiaren ondoriozko aldi baterako ezintasuneko prozesuetan, antsietatea, depresio trastornoak barne hartzen dituen urtebetean 2023-2022an, adibidez, urtearekin alderatuta. Hilabete guztietako batez besteko iraupena estatuko batez bestekoa baino txikiagoa da Nafarroan, baina eragina estatukoa baino handiagoa da. Lehen datu kuantitatibo horien alderdi aipagarriak dira. Fenomeno konplexua da. Hari egiteko hainbat irizpide daude. Datu eta zifra desberdin asko daude eta horiek kontutan hartzen dituzten hainbat neurri, iraupen eta kopuru irizpide kontingentzia mota, data eta aldi desberdin baloratzen dituzte eta irakurketa eta analisi konparagarria zailtzen dute.

[Ahora voy a hacer un resumen con estas diapositivas. (MUESTRA MATERIAL AUDIOVISUAL). Si observan la pantalla, la media de estas bajas por contingencia común es de dieciséis días y hay dos causas claras: patologías de origen músculo-esquelético y un fuerte aumento de las patologías vinculadas a la salud mental, un incremento del 27,3 % en los procesos de incapacidad temporal por patologías que incluyen trastornos de ansiedad y depresión en un año, por ejemplo, 2023 respecto al año 2022. La duración media durante todos los meses en Navarra es inferior a la media estatal, pero la incidencia es superior a la estatal. Son aspectos destacables de estos primeros datos cuantitativos. Es un fenómeno complejo. Existen diferentes criterios para abordarlo. Tenemos muchos datos y cifras diferentes que tienen en cuenta diversos criterios de medidas, duración y de cantidad que valoran distintos tipos de contingencias, fechas y periodos, lo que dificulta su lectura y el análisis comparativo].

Hirugarren fasean, 2024tik urritik azarora bitartean, 365 inkesta egin zitzaizkien sektore eta tamaina guztietako enpresei, besteak beste, posta elektronikoaren bidez. Beste datu batzuk ikusten baditugu, eta hau aipatu dut hasieran, enpresek «absentismo» terminoaren barruan sartzen dituzten kasuei dagokienez, gertakizun arruntek eragindako aldi baterako ezintasuna daude, % 79 adibidez horrelakoak erantzuten dute, justifikatutako arrazoirik gabe lanpostuan ez egotea, gertakizun profesionalengatiko aldi baterako ezintasuna, bajarik gabeko atsedean medikorik eza —zenbakiak ez ditut aipatzen ze pantailan adierazten ditudalako— edo ordaindu eta ordaindu gabeko baimenak, adibidez, edo amatasun eta aitatasunagatiko lizentziak. Horrek guztiak argi erakusten du ez dagoela adostasunik enpresek absentismotzat jotzen dutenaren inguruan. Terminoak hainbat interpretazio sortzen ditu eta enpresa batzuek absentismotzat jotzen dituzte ordu sindikalak eta amatasun edo aitatasun lizentzia, adibidez.

[En la tercera fase, entre octubre y noviembre de 2024, se realizaron 365 encuestas a empresas de todos los sectores y tamaños, a veces a través del correo electrónico. Si observamos otros datos, que he comentado al principio, en relación con los supuestos que las empresas incluyen dentro del término «absentismo», se incluye la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que supone el 79 %, ausencias injustificadas del puesto de trabajo, incapacidad temporal por contingencias profesionales, ausencia por reposo médico sin baja – los números no los menciono porque lo indico en la pantalla– permisos no retribuidos y retribuidos, por ejemplo, o licencias por maternidad o paternidad. Todo ello pone de manifiesto la falta de consenso sobre lo que las empresas consideran absentismo. El término genera diversas interpretaciones y algunas empresas consideran absentismo, por ejemplo, las horas sindicales y la licencia por maternidad o paternidad].

Bestalde, eta hemen daukazue baita ere diapositiba, batez besteko absentismo-tasa, datu orokor horren arabera, % 7,86koa da Nafarroan 2024ko urria-azaroa bitartean. Azterketa hori ikertzaileek berek egin dute: Laneko absentismoa Nafarroan 2024ko urria-azaroa inkestako datuetatik abiatuta.

[Por otro lado, y aquí también lo ven en la diapositiva, la tasa media de absentismo, según este dato general, es del 7,86% en Navarra entre octubre y noviembre de 2024. Este

análisis ha sido realizado por los propios investigadores a partir de los datos de la encuesta sobre el absentismo laboral en Navarra realizada entre octubre y noviembre de 2024].

Hurrengoan ikus dezakezue nola kontingentzia arruntagatiko aldi baterako ezintasunagatiko absentismo ehunekoari dagokionez. adierazi behar da enplegatutako pertsonen % 71,7ak ez duela bajarik hartu. Aipatu behar dut berriz ere: % 71,7ak ez dutela bajarik hartu. Bestalde, gertakizun arruntek eragindako aldi baterako ezintasunaren batez besteko zifra % 5,14koa da. Esan behar dut galdetegia erantzun duten enpresek adierazitakoa dela datu hori.

[En la siguiente pueden ver el porcentaje de absentismo por incapacidad temporal a causa de contingencia común. Hay que señalar que el 71,7 % de las personas empleadas no ha cogido baja. Insisto en que el 71,7 % no ha cogido ninguna baja. Por otro lado, la cifra media de incapacidad temporal por contingencias comunes es del 5,14 %. He de decir que este dato es el manifestado por las empresas que han respondido al cuestionario].

Bestalde, enpresaren tamainaren arabera, inkestak erakutsi zuen ez kontingentzia arruntek eragindako absentismo portzentajeak % 4tik beherakoa dela enpresetan eta enpresa handienek, 50 eta 250 bitarteko langileak dituztenek, % 6koa. Halaber, inkesta egin duten enpresen % 54,1k uste du azken bost urteetan absentismoa asko handitu dela. Enpresaren arabera adinak ez du eraginik, produkzio edo zerbitzu arloan ematen dela absentismoa gehien bulego lanetan baino gehiago. Absentismoa profil zehatzetan ematen dela ere uzten dute. Hori dela-eta eta segun ze ondorioak begiratzen ditugun, ondorioei dagokionez, enpresen % 70,8ren ustez antolaketa eta ekonomia-arrazoia dituzte eta % 24,8k diote antolakuntzako arrazoiengatik bakarrik dela.

[Por otro lado, según el tamaño de la empresa, la encuesta mostró que el porcentaje de absentismo por contingencia común en las empresas pequeñas es inferior al 4 % y en las empresas de mayor tamaño, entre 50 y 250 trabajadores, al 6 %. Asimismo, el 54,1% de las empresas encuestadas considera que en los últimos cinco años el absentismo ha aumentado considerablemente. Según las empresas la edad no influye, es en el área de producción o servicio donde el absentismo es mayor que en el caso del trabajo de oficina. También dejan constancia de que el absentismo se da en perfiles concretos. Por ello, y teniendo en cuenta las conclusiones observadas, el 70,8 % de las empresas considera que tiene consecuencias organizativas y económicas, y el 24,5 % que son exclusivamente organizativas].

Bestalde, ezarritako neurriei dagokienez galdetzen du lana egiteko galdetu dutenean ezarritako neurriei buruz % 28,2k esan dute ez dutela inolako neurririk aplikatu eta % 9,2k esan du neurririk ez dituztela aplikatu ez dituztelako behar; % 15ek sarrera eta irteerako malgutasun neurriak ezarri dituztela aipatu dute. Beste neurri mota batzuk enpresen % 10ek baino gutxiago ezarri dituzte besteak beste. Eta hor daukazue diapositiban eta baita ere zer-nolako portzentaietan enpresek aplikatzen dute. Besteak beste dira: arrisku psikosozialeko hainbat faktoreekiko esposizio maila murrizteko neurriak, osasuna sustatzeko programak eta kanpainak, langileei laguntzeko mediku-zerbitzuak zabaltea, fisioterapia, adibidez, psikologia zerbitzuak, pizgarri ekonomikoak edo bestelakoak presentzialismoa sustatzeko edo telelanarekin lotutako neurriak. Azpimarratu behar ditugu bi data horiek: % 28,2k esan dute ez dutela inolako neurririk aplikatu eta horietako %9,2k neurririk ez zituztela aplikatu ez dutelako behar. Hori da bere erantzuna.

[En cuanto a las medidas implementadas, cuando se les ha preguntado por las puestas en marcha para reducir el absentismo en el trabajo, el 28,2 % dice que no ha aplicado ninguna, el 9,2 % que no las tienen porque no las necesitan y el 15 % señala que ha establecido medidas de flexibilidad de entrada y salida. Otro tipo de medidas han sido implementadas, entre otras, por menos del 10 % de las empresas. Lo tienen en la diapositiva y también en qué porcentaje lo aplican las empresas. Se incluyen medidas para reducir el nivel de exposición a diversos factores de riesgo psicosocial, programas y campañas de promoción de la salud, ampliación de servicios médicos de apoyo a los trabajadores, fisioterapia, servicios de psicología, incentivos económicos y otros para fomentar el presencialismo o medidas relacionadas con el teletrabajo. Cabe destacar estos dos datos: el 28,2 % afirma no haber aplicado ninguna medida y el 9,2 % de ellos no lo hizo por no ser necesario. Esa es su respuesta].

Bestalde, salto egiten dugu berriz ere diapositibekin. Orain arte ikusi ahal izan dugun bezala, fenomeno konplexu baten aurrean gaude, kausa askorekin korrelazionatuta dagoena. Gainera diskurtsoek aldean arteko jarrera desberdinak zehazten dituzte edo jaso diren erantzunak oso jarrera desberdinak zehazten dituzte. Foku kausala pertsonengan eta osasun-sisteman jartzen duen enpresa alderdia da, kasu batzuetan fakultatiboak. Gizarte-eragileak eta langileak foku kausala enpresan jartzen dutenak, lan-baldintzei lotutako arrisku psikosozialeko faktoreen eraginpean egotea. Medikuek, mutualitateak, profesional teknikoak, administrazioa eta abar, fenomenoaren kausa askok korrelazio beste elementu batzuk barne hartzen ditu, hala nola ziklo ekonomikoak eta fenomenoaren faktore aniztasunaren ikuspegia argiago du. Alde honetan ez da hain garbi geratzen konfrontazio jarrera bat, esaten dugun bezala. Hasieran nioen bezala oso fenomeno konplexu baten aurrean gaude hausnartze prozesu hau egiteko.

[Volvemos a dar un salto con las diapositivas. Como hemos podido ver hasta ahora, estamos ante un fenómeno complejo, correlacionado con muchas causas. Además, los discursos o las respuestas recibidas reflejan posiciones dispares. La parte empresarial pone el foco causal en las personas y en el sistema sanitario, y en algún caso en los facultativos. Los agentes sociales y trabajadores ponen el foco causal en la empresa, en la exposición a factores de riesgo psicosocial ligados a las condiciones de trabajo. Los médicos, mutuas, profesionales técnicos, administración, etcétera consideran que existen otros elementos de correlación causal como el ciclo económico y tienen una visión más clara de la multifactorialidad del fenómeno. En esta parte no queda tan clara una actitud de confrontación. Como dijimos al principio, estamos ante un fenómeno muy complejo que se percibe en este proceso de reflexión].

Dauden testuinguru faktoreei dagokionez korrelazio frogatu bat dago: krisi prozesuetan joera komunek bera egiten dute, bajak edo komunek behera egiten dute eta gora egiten dute hazkunde ziklo ekonomikoetan edo egonkorragoak direnean. Lanaren ikuskeran aldaketa sozial baten aurrean gaudela baita ere argi eta garbia adierazi behar dugu. Bestalde badaude beste faktore endogenoak batzuk enpresarekin, jarduerekin eta sektoreekin lotutakoak direnak, hain zuzen ere. Argi dago absentismoa korrelazio kausala dela jarduera sektorearekin eta hori errepikatu egiten da herrialde eta erkidego guztietan. Industria-sektoreak du eragin handiena eta horren barruan ekoizpen arloek hiru faktore aipa daitezke, orokorrean hemen pantailan dituzuenak, hain zuzen ere: enpresen arrisku psikosozialeko faktoreen eraginpean egotea,

covid-19an aurre egiteko enpresetan egindako aldaketak eta lan baldintza jakin batzuk eta antolakuntza baldintzak adibidez, esan bezala, hori faktore endogenoak bezala.

[Respecto a los factores contextuales, existe una evidente correlación que consiste en que durante los procesos de crisis las bajas por contingencias comunes disminuyen y se incrementan en ciclos económicos de crecimiento o más estables. Además, debemos señalar que estamos claramente ante un cambio social en la concepción del trabajo. Por otra parte, existen otros factores endógenos relacionados con la empresa, las actividades y los sectores. Es evidente que el absentismo tiene una correlación causal con el sector de actividad, que se repite en todas las zonas y comunidades. El sector industrial es el más afectado y dentro de él se pueden citar, en general, tres factores que tienen aquí en pantalla: la exposición a factores de riesgo psicosocial en las empresas, los cambios en las empresas para hacer frente al covid-19 y determinadas condiciones laborales y organizativas, como ya se ha dicho, como factores endógenos].

Bukatzen joango naiz. Lehen azterketa baten arabera datu gehiago eta hobeak behar ditugu gutxienez administratibotik eta enpresetatik, baina era berean ados jarri behar dugu absentismoa benetan zer den jakiteko oinarritzko gaitan. Argi dago ez dela gauza bera gaixotasunengatikoa baja baten ondoriozko absentismo bat edo amatasun-baimena, adibidez, edo ordubeteko absentismo bat gure seme-alaben ikastetxean tutoretza bat hartzeko. Pertsona guztien ongizatean eragiten duten oinarritzko gaiekin hasi behar dugu berriro. Gehiago landu behar ditugu prebentzio sistemak langileen osasunaren arlo guztietan. Enpresa bateko langile gehienak partaide sentitzea lortu behar dugu. Erronka horren aurrean teknologia berriek funtsezko zeregina izan dezakete helburu hori lortzeko. Formula publiko-pribatua funtsezkoa izango da gure industria etengabe hazten jarraitzeko, pertsonak fokuan jartzeko, Industriaren lege berriak jasotzen duen bezala. Berriro ere hobeto egiteko aukera baten aurrean gaude gutzientzako ongizatea lortzeko, Nafarroarentzat ongizatea lortzeko, baita eta industrian sinesten dugulako.

[Voy a ir terminando. Un primer análisis nos dice que necesitamos más y mejores datos al menos desde la administración y desde las empresas, pero también tenemos que llegar a un acuerdo sobre qué es realmente absentismo en los temas básicos. Es evidente que no es lo mismo un absentismo por baja por enfermedad que un permiso de maternidad, por ejemplo, o la ausencia de una hora para asistir a una tutoría en el centro de nuestros hijos e hijas. Debemos retomar los temas básicos que afectan al bienestar de todas las personas. Tenemos que trabajar más los sistemas de prevención en todos los ámbitos de la salud de los trabajadores. Debemos conseguir que la mayoría de los trabajadores de una empresa se sientan partícipes de ella. Las nuevas tecnologías pueden jugar un papel fundamental en la consecución de este objetivo. La fórmula público-privada va a ser fundamental para que nuestra industria siga creciendo poniendo el foco en las personas, tal como lo recoge la nueva ley de Industria. Estamos ante una oportunidad de hacerlo mejor para lograr el bienestar de todos y para lograr el bienestar de Navarra, porque creemos en esta industria].

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): Buenos días, egun on. Muchas gracias, Consejero Irujo, por la presentación de las

principales conclusiones del estudio. Me centraré en algunos detalles y hablaré de cómo se ha encajado también este trabajo dentro del marco del Plan de Empleo que, como saben, ya incluía toda una serie de medidas orientadas a esta cuestión.

Como ya ha dicho el Consejero Irujo, fue el Departamento de Industria, Transición Ecológica y Digital y Empresarial desde el que se encargó este estudio, partiendo de que el absentismo es un fenómeno, como ya se ha dicho, multicausal, presente en el mercado laboral y que constituye una preocupación para las empresas, para las organizaciones y también para el conjunto de la sociedad. Afecta tanto a las empresas y organizaciones como a la propia Administración Pública y, desde luego, debe implicar a los agentes sindicales, empresariales, y, del mismo modo, también a las Administraciones, ya que no solo impacta en la productividad y competitividad, sino que también influye en las personas, en el clima laboral y, sobre todo, en el modelo organizacional.

El Plan de Empleo, recientemente aprobado en el marco del Consejo del Diálogo Social, recoge un apartado dedicado a las ausencias del trabajo como un área específica y estratégica y define distintos objetivos y distintas acciones a desplegar, tanto por las empresas, por los sindicatos, por las plantillas y por las Administraciones. Y esta apuesta entronca directamente con las recomendaciones que también se recogen en este informe. Ya se ha hecho referencia a las recomendaciones que recoge el estudio, tanto para la Administración como para la parte empresarial, así como en el ámbito de lo que tiene que ver con la negociación colectiva, y también, por supuesto, con la concertación social.

En el área de la negociación colectiva se recomienda desarrollar propuestas conjuntas y tratar de abordar el fenómeno desde una mirada común que huya de posiciones contrapuestas sobre dónde están las causas de este fenómeno. El informe además recomienda afrontarlo, como no puede ser de otra manera, desde esa multicausalidad. Y recomienda además conformar, si la situación lo requiere, un grupo de trabajo *ad hoc* para trabajar en lo que tiene que ver con la reducción del absentismo de manera colaborativa. Esta es una cuestión, además, que buena parte de los países de la Unión Europea están también, es una preocupación que afecta a multitud de países y en el que se están poniendo medidas en torno a esta cuestión.

En cuanto a la concertación social, se recomienda crear un ámbito de trabajo donde estén todas las partes implicadas, como la Administración en sus tres vertientes, Trabajo, Salud, Industria, agentes sociales y ámbito empresarial, para abordar cuestiones como la definición de un término de consenso sobre el que todavía no hay un consenso de las partes implicadas, la definición también de un sistema de seguimiento y el análisis y evaluación de los datos, y, sobre todo, trabajar y consensuar aquellas políticas de intervención que han de ir orientadas a la reducción de estos datos. Y en estos dos ámbitos es donde encaja perfectamente el trabajo coral que vamos a establecer en el Plan de Empleo.

El Plan de Empleo, como saben, se marca un objetivo claro, que es reducir las ausencias en el trabajo en Navarra, haciendo especial hincapié en la industria y concretamente en el ámbito de las ausencias justificadas. Es decir, aquellas que mayoritariamente están vinculadas con una incapacidad temporal por contingencias comunes o de carácter profesional. Y lo hace poniendo el foco tanto en las personas trabajadoras como en las empresas. No se trata de culpabilizar a nadie, sino de que todos analicemos y todos pongamos el foco en la solución.

En este sentido, el Plan de Empleo, como saben, se fija disminuir en dos puntos porcentuales las ausencias de este tipo en el trabajo en nuestra Comunidad. Para ello, en el marco del Plan de Empleo, nos hemos comprometido a diseñar y poner en práctica en el marco del observatorio de la negociación colectiva, sobre el que ya estamos trabajando, un apartado que incluirá un seguimiento específico de los datos relacionados con las ausencias del trabajo en Navarra.

Además, se ha contemplado, tal y como recogen las recomendaciones de este estudio, la creación de una Mesa de Trabajo permanente en el marco del Consejo del Diálogo Social, con la que abordar y trabajar este fenómeno y en la que estamos también presentes distintos departamentos del Gobierno de Navarra. Asimismo, se están desplegando acciones y medidas de sensibilización y de información a través de los agentes económicos y sociales, y se impulsará la elaboración de materiales y también de todo lo que tiene que ver con soportes telemáticos, documentos técnicos que ayuden también a la concienciación de las empresas y de las plantillas sobre esta realidad.

Es muy importante que abordemos de una manera además preferente, y así lo hemos venido trabajando ya en el seno de esta Comisión del Consejo del Diálogo Social, en todo lo que tiene que ver con los riesgos psicosociales, que además es en este ámbito también donde han aumentado mucho las bajas laborales. Es un factor importantísimo, relacionado directamente con esas bajas de incapacidad temporal y, por tanto, con las ausencias que se producen en el trabajo. En el Plan de Empleo lo estamos enfocando como prioritario. De hecho, la cátedra recientemente conformada y que se presentó hace unos meses va a priorizar este asunto, porque entendemos que dada su relevancia debe tener en este momento una atención prioritaria, y así lo hemos entendido todos los agentes económicos y sociales que estamos en este trabajo. En el Plan de Empleo también lo estamos enfocando como prioritario. Y se ha creado en el grupo de trabajo del diálogo social con varios objetivos que les voy a detallar.

El primero de ellos es sensibilización sobre la gravedad del tema. Habilitar también protocolos en las empresas para detectar, prevenir y abordar la presencia de estos riesgos psicosociales mediante una serie de evaluaciones precisas, que en este momento debemos decir que la mayoría de las empresas no disponen. Y, por otro lado, impulsar también un modelo de dirección, que en este sentido también estamos trabajando, más adecuado para prevenir este tipo de situaciones, mediante sistemas mucho más participativas, mucho más transparentes y, sobre todo, donde haya una organización del trabajo atenta a estas situaciones.

En este sentido, les avanzo que estamos preparando ya un Convenio de colaboración con la Dirección General de Universidades y con la propia Universidad Pública de Navarra, que dará contenido a varias de estas actuaciones que están incluidas en el Plan de Empleo, y donde nos apoyaremos a la hora de desplegar varias acciones, como son un laboratorio de innovación en ideas en el tema de las ausencias de trabajo, cuyo trabajo se volcará también a todo lo que tiene que ver con el diálogo social, la puesta en marcha de un estudio piloto sobre la reducción de jornada, más allá de la norma, que entendemos que también tiene que ver con esta cuestión, y la participación de los agentes sociales y económicos en actividades formativas.

Es muy importante, ya lo ha señalado el Consejero Irujo, que todas las partes también de la organización trabajen juntas y aborden esta problemática. Quiero destacar la importancia, además, de afrontar este problema de una manera transversal, implicando, por supuesto, a

todos los agentes y actuando coordinadamente ante un problema complejo, en el que, tal y como constata el estudio y todos los estudios de los que se disponen y que están publicados por instituciones que trabajan en este ámbito, constituyen diferentes factores sobre los que incidir. Sin duda, un inadecuado abordaje de este problema implica un impacto muy negativo en las personas y, a su vez, desde luego, tiene consecuencias en la productividad de las empresas y, por supuesto, en el conjunto de la sociedad.

Para empezar a trabajar en estas medidas y con estos objetivos que marca el plan que he comentado, sin duda, es indispensable partir de un diagnóstico y una base homogénea que permita ofrecer una radiografía fidedigna de la dimensión del fenómeno. En ese sentido estamos trabajando porque, como comentaba el propio estudio, cuesta situar qué entendemos por absentismo, y por eso es muy importante que se determine precisamente entre todos los agentes sociales y económicos de qué estamos hablando y que lleguemos a un acuerdo sobre esta cuestión para permitir homogeneizar, definir el término y, sobre todo, equiparar indicadores para saber de qué estamos hablando.

Como hemos escuchado, no todos los estudios y empresas miden lo mismo cuando hablamos de este fenómeno, que es multicausal y complejo. Y tal y como indica el propio estudio, hay una gran variedad de criterios a la hora de abordarlo. De hecho, en el seno de las discusiones de la elaboración del propio Plan de Empleo, esa muestra de la diferencia de los criterios surgió, y por eso una de las cuestiones sobre las que ya trabaja la comisión es precisamente en definir de una manera precisa qué es lo que vamos a entender todos como absentismo. Este estudio, sin duda, nos ayuda a homogeneizar términos y sienta las bases para consensuar los indicadores que debemos medir y que así todos podamos medir de una misma forma. Hay que definir bien el concepto y el problema es determinante para avanzar en su solución. Y en esta línea, y en el marco del Consejo del Diálogo Social, y en la hoja de ruta del Plan de Empleo, es donde estamos empezando a trabajar con esa mirada, desde la visión de las empresas, desde las Administraciones, y también desde los sindicatos.

Este estudio ya ha sido presentado en el seno del Consejo del Diálogo Social como base del trabajo que ya, insisto, hemos empezado en este ámbito. Por supuesto, también queremos aprovechar este foro para, que puede suponer el Consejo de Salud Pública y Laboral, que también se ha incorporado a este trabajo, para que podamos de una manera colegiada, de una manera coordinada, avanzar juntos todos en este sentido. Así que, muchas gracias. Eskerrik asko.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a vosotros y a vosotras. Una vez acabado el turno de los Consejeros, es el turno de nuevo de usted, señor González. Cuando quiera, tiene diez minutos.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Mila esker, mahaiburu jauna. Mila esker berriz, eta mila esker zuen azalpenengatik. Muchas gracias por sus explicaciones. Sí que cuando analizamos en Euskal Herria Bildu el estudio, algunos detalles nos llamaron la atención. Nos llama la atención que el periodo de estudios se centre entre el 2019 y 2024 para sacar la conclusión que las IT comunes se habían disparado. Obviamente, era el periodo de la covid-19 y distorsiona por completo las conclusiones que se sacan del estudio.

Hay datos que también nos resultan curiosos. Entendemos que se debería de haber consensuado el criterio de qué se considera absentismo para realizar un estudio que saque conclusiones realmente justificadas en estos datos, y que, sin embargo, se dejó un poco a sacar conclusiones con diferentes estudios con diferentes conceptos de absentismo, ya serían justificados, no justificados, por contingencias comunes, por otras contingencias, permisos retribuidos. Algo que, para muchos no es absentismo, sino son derechos de los trabajadores y trabajadoras, que, desde luego, no deberían servir para sacar conclusiones erróneas. Es decir, los derechos no pueden ser generadores de un problema de absentismo.

En cuanto al estudio, en algunos de sus apartados, en la incidencia y bajas por sectores, creo que se marca una relación clara en las condiciones de empleo y los riesgos laborales. Ahí en los distintos sectores se ve la evolución, siendo similar, sí que denota que en el sector agrario, la construcción, la industria o servicios, llevan, digamos, unas incidencias diferenciadas importantes, probablemente, porque las condiciones de trabajo de estos sectores son muy distintas.

Hace una mención muy clara, que la mayoría de las causas de las incapacidades temporales van ligadas a las lesiones músculo esqueléticas, hay, desde luego, un incremento importante también de las ligadas a la salud mental. Creemos que lo que está dejando entrever es que probablemente las medidas preventivas, los estudios y la adaptación de los puestos de trabajo no están siendo los más adecuados. Y la presentación que se hizo del proyecto piloto que se está desarrollando en Tafalla, el otro día en el Consejo Navarro de Salud Laboral se dieron datos realmente preocupantes, con una falta de planificación de medidas de prevención de la salud laboral, y luego con falta de estudios y con una falta de implementación de estas medidas, a unos niveles, creo que salía, el 4 % solo de las empresas implementaban estas medidas de prevención de la salud laboral, con lo cual, no nos extraña que el absentismo crezca y que también la siniestralidad crezca.

Sí que vemos que la incidencia en cuanto al absentismo crece el tanto por ciento, pero disminuye la duración media de este absentismo. La duración media, en los datos del 2024 es lo que marca. La incidencia está ajustada a los sectores proactividad. Creemos que en el cuadro de la duración media lo que no se ha hecho es ajustar esta incidencia en los sectores productivos. Y es que en Navarra tenemos un 25 % que está ocupado por el sector industrial, que tiene unos efectos en el absentismo muy concretos, mientras que, por ejemplo, en el Estado es del 15 %. Creemos que se debería haber tenido esta premisa en cuenta a la hora de sacar consecuencias.

En cuanto al tamaño de la muestra, nos llama la atención, son 365 empresas. Se envían varias veces la encuesta, con lo cual, consideramos que probablemente la respuesta no fue lo suficientemente importante y se volvió a repetir hasta conseguir una base mínima un poco asumible. Lo que nos parece interesantes es que, probablemente, lo que habría que haber diferenciado entre las empresas que contestaron en el primer envío, porque muestran una motivación y, probablemente, una preocupación totalmente distinta a las que respondieron después de varios intentos.

Nos llama también en el punto 5.2, que son supuestos que incluyen dentro del absentismo, estas bajas por ausencia, ponen «ausencia por reposo médico sin baja», y que a las personas que trabajaban en el ámbito privado, pues muchas veces son situaciones donde hay un accidente

donde te llevan a la atención sanitaria a última hora del día y al día siguiente te dicen: «No vayas a trabajar, descansa y vuelves al día siguiente», y no viene especificado. Nos parece que probablemente lo que esté enmascarando son daños sin reconocimiento de, muchas veces es una práctica donde las mutuas aplican de una forma bastante habitual.

Vemos un error también en el apartado 53.2, en la tabla que hace referencia al porcentaje de absentismo y de incapacidad, se habla de que hasta el 1 %, más del 30 % dice que no se... para nosotros obviamente es un error. Se dice que no se da el absentismo del 8 % en las empresas, de cincuenta y dos empresas, el 1 % de las empresas. Y luego hablaba de más del 30 %. Creemos que han introducido un concepto que no corresponde a la tabla.

Vemos en el final de la página que dice que la diferenciación de las empresas, habla de las empresas entre cincuenta y doscientos cincuenta trabajadores y que parece que son empresas de sectores específicos de actividad, y, sin embargo, no se define, con lo cual, nos vuelve a generar dudas de si las conclusiones que se debería de sacar están bien.

En el 54, cuando habla de la evolución de los últimos años, pues es que estamos otra vez en todo el periodo covid. Creemos que no procedería para nada este tipo de datos. Cuando las empresas identifican diferencias de comportamiento entre las personas jóvenes, que suelen tener más bajas de menor duración y más largas, y las personas mayores de menos bajas, pero de más larga duración, a nuestro grupo lo que le llama la atención es que probablemente alargar los procesos de jubilación de las plantillas, lo que consigamos es que, al estar más envejecidas, las bajas cada vez sean más largas. Y eso es un efecto que va a tener en el mundo laboral, que está ligado a una decisión política.

Luego hablan de que sí son personas concretas las que generan más bajas. Y, sin embargo, no se estudia este grupo y no se habla de dónde trabajan. Nos parece llamativo, porque si el incremento del absentismo lo producen personas concretas, no entendemos que se planteen demandas de carácter general. Creemos que deberían dirigirse hacia estos colectivos y ver qué es lo que está provocando este tipo de absentismo.

Voy a intentar adelantar. Creemos que algo que deja el estudio claro es una escasa justificación de las campañas que está haciendo la CEN en cuanto al absentismo y los problemas que genera en la productividad, más cuando, como hemos comentado, probablemente, muchas de estas situaciones están generadas por una falta de política preventiva dentro de las propias empresas, y ahí ninguna de las medidas que se plantean van dirigidas a esto.

El absentismo. Obviamente, para nosotros también es multicausal las cuestiones, que se hacen unas correlaciones en el estudio e interpretamos que no están muy bien utilizadas. Porque una correlación se interpreta como la generación de una hipótesis de causalidad y no con la confirmación de causalidad, que es lo que hace este estudio. No señala riesgos organizativos.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Señor González, tiene que ir terminando.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Termino. Bueno, creemos que dentro de los problemas que vive el mundo laboral, el absentismo es mucho menos grave que todos los que generan daños a los trabajadores y trabajadoras, y la siniestralidad que sufrimos en nuestra Comunidad creo que es una evidencia clara de que si hay algo donde priorizar debería ser aquí. No nos parece que el

foro que se habilita en el Consejo de Diálogo Social es el más indicado, porque deja fuera a una parte importante de la representación sindical, y porque además hay un foro, que es el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, que ha ofrecido varias veces realizar un foro donde estén representados todos los colectivos, que creemos que sería mucho más eficaz. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señor González Martínez. Vamos con el resto de grupos. Señora Álvarez Alonso, del Grupo Parlamentario Unión del Pueblo Navarro, diez minutos, cuando quiera.

SRA. ÁLVAREZ ALONSO: Gracias, Presidente. Bienvenida, señora Maeztu. Ongi etorri, Irujo jauna. Gracias también y bienvenidos sus equipos, que ahora no los veo, pero están por ahí. Gracias por las explicaciones sobre el informe, también sobre las medidas que se han recogido en el Plan de Empleo. Lo primero, diría al señor González que no es peligroso hablar de una cuestión que es evidente que se produce, hablar del absentismo, de un tema que preocupa, siempre es importante. También es verdad que no me sorprende el enfoque, el enfoque de Bildu es que todo es culpa de las empresas. Su exigencia hacia el Gobierno la he visto escasa o nula, porque el Gobierno tiene mucho que decir en esta cuestión, y me voy a explicar. Empezando por la cuestión de la definición del absentismo, pues es verdad, no hay una definición exacta. Este informe que ha encargado el departamento, que, por cierto, lo ha hecho la que ahora es directora general de Universidad, la señora Perujániz, que esto no se ha comentado, efectivamente, toma de diversas fuentes, pero también hay otras. Ella toma de Randstad, toma de Adecco, pero existen otras como el informe de IVIE, que se ocupan de esta cuestión de forma trimestral. Por lo tanto, se pueden analizar conjuntamente datos. Aunque no coincidan los datos, porque se puede computar de varias formas el absentismo, sí que hay unos criterios comunes, unos denominadores comunes que no podemos obviar.

El primero es que el absentismo crece anualmente. Esto es una realidad en Europa, más en España y más en Navarra, porque mires el informe que mires, el absentismo crece más en Navarra. ¿Que el absentismo está también directamente relacionado con la salud de las personas? Pues es evidente. Y que el absentismo tiene una incidencia negativa en la competitividad de las empresas, en el PIB, en nuestra economía y en la sostenibilidad de los sistemas de protección social, pues yo creo que también es una evidencia y, por lo tanto, pues es un tema del que hay que ocuparse.

A mí, más allá de las causas, es verdad que las causas es evidente que son multifactoriales. Bildu ha puesto incidencia en unas, son múltiples. Pero yo lo que quiero recordar es que este Parlamento se dedica a controlar al Gobierno de Navarra y, por lo tanto, nuestra función es ver cómo se puede incidir en aquello en lo que el Gobierno de Navarra tiene margen, que es lo que le he escuchado poco a Bildu y a lo que ustedes también han pasado de refilón. Se ha hablado de muchas medidas, de sensibilización, de una cátedra, de grupos de trabajo, pero hay medidas claras, evidentes, que pueden incidir.

Desde luego, una de las causas, que es el aumento de las IT, que no se puede negar, no tiene que ver con el covid, señor González, porque si se analiza, trimestralmente también sigue subiendo y el covid ya lo dejamos atrás hace tiempo. Es una excusa que ya es difícil de utilizar. Es evidente que tiene incidencia. Estoy de acuerdo con el señor González que el tema de la siniestralidad laboral, pues claro, pues tiene incidencia en el absentismo.

A nosotros, desde luego, ya lo hemos dicho muchas veces, cómo crecen los accidentes laborales sin parar en Navarra desde el año 2015, muy por encima de la media nacional y con el triste honor de tener la mayor tasa de accidentes mortales de todo el Estado, creo que es un tema que preocupa muchísimo y del que hay que ocuparse. La tasa de siniestralidad que tenemos, desde luego, consideramos que no es compatible con una región desarrollada y próspera como se autoproclama Navarra. Y en estos diez años, pues permítanme que les diga, pero ustedes no han hecho nada que haya tenido resultados. Al revés, las cifras no paran de empeorar.

La otra cuestión, que evidentemente tiene que ver con las IT, pues la desastrosa situación de nuestra sanidad, señor González, portavoz de Salud. Tenemos unas listas de espera históricas, que es evidente que tienen una incidencia directísima con el absentismo laboral. Porque una persona que está esperando más tiempo un diagnóstico, más tiempo una prueba, pues evidentemente está más tiempo de baja. ¿Qué están haciendo ustedes para solucionar esto?

Nosotros, desde luego, ni el edulcorante que utiliza la señora Perujániz, que, por cierto, falta a la verdad cuando utiliza la expresión: «Continuar con la normalización de los tiempos en la gestión sanitaria para pruebas diagnósticas e intervenciones, proceso que se vio frenado por la covid». ¿Normalización de qué? Si antes de la covid estaban las listas de espera a subir y ahora siguen subiendo. En fin, pues esto, por mucho que se edulcore no hay quién lo tape. Esa es la realidad. El problema es que después de diez años es difícil creer que vayan a darle la vuelta a las listas de espera y al deterioro de nuestra sanidad.

Y también quiero hacer referencia a otra cuestión que tampoco se la he escuchado a ninguno de los que han intervenido. Esta es la cuestión de la conciliación. Nosotros llevamos pidiéndolo desde la pasada legislatura y es una propuesta que aparece en el informe. Se dice que una causa es la falta de servicios y ayudas y derechos de apoyo a la conciliación para la atención de menores y/o personas dependientes en situaciones de enfermedad crónica.

Escuchen bien, señores progresistas, que esto no lo dice UPN. Lo dice la actual directora general de Universidad en informe, que realizó de forma independiente antes de serlo. En Navarra tenemos unos sistemas de conciliación muy malos. El Gobierno de Navarra no está ayudando como debiera. ¿Y qué van a hacer ustedes con esto? Pues nada. Ya lo vimos ayer. Yo no sé cómo no se les cae la cara de vergüenza con la votación de ayer, tirando a la basura medidas de conciliación para los cuidadores de personas con ELA. No se les cae la cara de vergüenza. A mí me da lástima y me produce sonrojo a partes iguales.

Termino, porque realmente el resto de medidas y propuestas del informe nos parecen bien, pero nada nuevo bajo el sol. De verdad, creemos que esto no se soluciona con medidas parche, como un observatorio, tener más datos, sensibilización, formación. Nos parece muy bien, pero realmente creemos que hay que actuar en las causas más importantes, que es verdad que están generando un absentismo en Navarra por encima de la media. Y como decimos siempre, cuando ustedes lo hacen de una manera y nosotros vamos peor, a lo mejor tenemos que mirar qué es lo que están haciendo enfrente. Gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señora Álvarez Alonso. Turno ahora del Grupo Parlamentario Partido Socialista de Navarra, señora Biurrun Urpegui, diez minutos, cuando quiera.

SRA. BIURRUN URPEGUI: Gracias, Presidente, y he de dar la bienvenida a la señora Maeztu, al señor Irujo, al señor Mendióroz, y también a la Jefa de Gabinete, a la señora Villafranca, que tenemos por ahí atrás. Desde el grupo socialista queremos agradecerles la explicación del informe encargado por la Consejería de Industria, que habla de un tema que creo que hay que hablar porque es importante, que es el absentismo laboral en Navarra. Desde el grupo socialista sí que consideramos que este informe es una primera aproximación a un fenómeno del absentismo en Navarra, que sí que da una serie de causas que incide en el mismo, que aporta una serie de propuestas, adoptar tanto por la Administración como por los agentes económicos y sociales. Pero sí que consideramos, y en esto coincido con el portavoz de EH Bildu, que me ha precedido, en que quizás la muestra utilizada se nos queda bastante pequeña.

Creemos que a futuro será necesario profundizar mucho más. Se nos ha quedado un poco, no voy a ser tan detallista que he ido casi hoja por hoja del informe el compañero, pero sí que creo que es un informe que debería profundizar más en muchas causas y, desde luego, tener una muestra más amplia, valorando positivamente algunas de las propuestas que en el mismo se hacen. Lo más importante para reducir el absentismo en las empresas, obviamente, decir qué estamos hablando cuando hablamos de absentismo, y el informe deja claro que ya no es que haya una confrontación entre lo que entienden por absentismo los agentes económicos por un lado y los agentes sociales por otro, sino es que ni entre las propias empresas tienen un mismo concepto de absentismo.

Veíamos en el informe que al menos el 40 % de ellas incluye todo dentro del absentismo, incluidas las horas sindicales. Veíamos que un 30 % solo considera las ausencias en el puesto sin causa justificada y las IT por contingencias comunes. Yo creo que si estás enfermo no hay mayor justificación para no ir al trabajo, y un 30 % ya que incluye, además de las ausencias no justificadas, las IT tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, lo cual, desde luego, desde nuestro punto de vista no consideramos que tenga que ser así.

Lo que sí incluye el informe es que el absentismo, y que estamos de acuerdo, es un fenómeno complejo que incide en múltiples causas. Esa posición enfrentada por una parte por el lado empresarial, que solo pone el foco en las personas trabajadoras, en el sistema sanitario y en los facultativos, y nos parece desde nuestro grupo también grave que no se contemple por parte de la propia parte empresarial la responsabilidad que tienen en cuanto a la gestión de las personas y a un correcto sistema de prevención de riesgos laborales integrado en la gestión estratégica de las empresas.

Por otro lado, los agentes sociales y las personas que ponen el foco en la empresa, evidentemente, mis orígenes me están delatando. Y una tercera posición que hace referencia a todo lo externo a las partes implicadas, que sería fundamental, las mutuas, personal médico y la Administración, que yo creo que de todo esto quien tendría que aportar algo, fundamentalmente, es la Administración. Desde el grupo socialista somos conscientes de las repercusiones que estas ausencias laborales tienen tanto en la productividad como en la competitividad de las empresas, pero también la repercusión que tienen las propias personas trabajadoras. Pero ante esto rechazamos rotundamente las palabras que decía recientemente el Presidente de la CEOE, que hablaba de falta de solidaridad entre trabajadores, al hablar y al referirse al absentismo.

Consideramos que la precariedad en las condiciones de trabajo o una gestión eficiente de la gestión de las personas o la no integración de la prevención, como decía, en la política y en todas las decisiones y procesos de las empresas, pues también hacen que estas cifras de absentismo, alarmantes tanto a nivel europeo, a nivel nacional como en Navarra, existan. La solución a esto desde nuestro grupo compartimos que tiene que ser a través del diálogo social, con la participación del Gobierno, las empresas y las organizaciones sindicales, y a través del instrumento de la negociación colectiva, donde tanto los agentes económicos como sociales analicen las situaciones que pueden estar influyendo en los altos índices de absentismo y adopten las medidas más adecuadas. Son los mejores conocedores de la realidad en la que están. Todo en una estrategia *win-win*, donde todas las personas involucradas ganen y nadie salga perjudicado.

Valoramos positivamente que dentro del Plan de Empleo 2025-2028, firmado por los agentes económicos y sociales más representativos y el Gobierno de Navarra, haya un apartado específico para las ausencias de trabajo. Un compromiso conjunto por las partes firmantes por reducir en dos puntos porcentuales las ausencias en el trabajo a través del despliegue de una serie de medidas acordadas, ya expuestas por la señora Maeztu, y que coinciden con las propuestas hechas por el informe. El seguimiento de los datos dentro del observatorio de la negociación colectiva era uno de los grandes hándicaps a la hora de poder tener una base clara sobre la dimensión del absentismo en nuestra Comunidad. Esa Mesa de Trabajo permanente en el marco del Consejo del Diálogo Social y esas campañas de sensibilización, dirigidas tanto a empresas como a las personas trabajadoras.

Por otro lado, antes de terminar quisiera, me preocupa especialmente, quisiéramos hacer una llamada de atención sobre el notable incremento que se está produciendo en las IT por patologías relacionadas con el tema de salud mental. Es necesario, como decía, integrar la prevención en la gestión integral de la empresa y definir esos riesgos psicosociales en los planes de prevención, porque muchas veces son el *premium* de la prevención, son los grandes olvidados.

Hoy, precisamente, Comptos también hacía referencia a las dificultades del acceso al sistema de salud mental, pese a los esfuerzos que ha habido y medidas que se han impuesto, como es la de la psicología en Atención Primaria, que es cierto que ha reducido y que ha hecho que un mayor número de personas tengan un acceso más rápido a salud mental, o como la estrategia de salud comunitaria, que puede servir, pero cuyos resultados veremos en el medio o largo plazo. Hablando con profesionales del sector de la psicología, nos explicaban que igual hay que hacer una reflexión sobre lo que realmente debe atender salud mental y que puede verse atendido dentro de la Atención Primaria.

Otro aspecto que nos preocupa y que nos aparece en el informe es cuando se hace referencia al abuso, al mal uso que se hace de los derechos laborales. Yo creo que los derechos laborales están para ser ejercitados y que también hay una responsabilidad dentro de las empresas para que esos derechos laborales se ejerciten conforme con lo que está estipulado. Por tanto, creo que sí que hay una cierta penalización hacia el trabajador. Y quiero recordar también que las incapacidades temporales las dan los médicos. O sea, que no es el trabajador el que decide si se coge la baja y se la dan.

A modo de conclusión, valoramos positivamente la insistencia de este documento base de trabajo y es una hoja de ruta para abordar estas ausencias laborales a través del diálogo y la concertación social. Estamos, como se decía, ante un fenómeno complejo. No existen soluciones simples. Requiere de mucho diálogo, de negociación, de mucho consenso. Yo creo que son los agentes sociales y económicos quienes deben llevar el protagonismo y que las diferentes partes del Gobierno implicadas, Industria, Empleo. Aquí se aportaba, creo que Presidencia e Igualdad también tienen mucho que aportar, ya no solo en cuestión de datos, sino en medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Tienen que generar, como decía, la Administración, un entorno en el que puedan reducirse esos niveles de absentismo, pero creo que el protagonismo tiene que estar en los agentes económicos y sociales y en el diálogo y la concertación, puesto que, si no, no conseguiremos reducir las tasas de absentismo. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señora Biurrun Urpegui. Turno ahora del Grupo Parlamentario Geroa Bai. Señora Aramburu Bergua, tiene diez minutos, cuando quiera.

SRA. ARAMBURU BERGUA: Mila esker, presidente jauna. Egun on guztioi. Bienvenidos el señor Consejero de Industria y la señora Consejera de Derechos Sociales. Lo que está claro es, como punto de partida, la limitación que tiene el estudio y que todos, tanto los intervinientes como los portavoces que me han precedido en el uso de la palabra han reconocido. Una limitación, que siendo como es el absentismo, un fenómeno multicausal, multifactorial, no existe una definición común a todos los agentes, a todos quienes intervienen en este fenómeno, y cada uno de ellos incluye en el absentismo unos u otros factores, tanto los que tienen que ver con las contingencias comunes por problemas de salud, como otros derechos de horas sindicales o permisos retribuidos y no retribuidos, etcétera.

Por tanto, nos parece que a pesar de que el informe resulta interesante, a nosotras nos ha parecido de interés, es verdad que tiene unas limitaciones, no es lo completo que quisiéramos, porque no existen datos homogéneos que permitan comparar unas realidades y otras, unas situaciones y otras. Hablaba la señora Álvarez de que hay evidencia, esta evidencia. Bueno, creo que, en este terreno, por lo que hemos visto, evidencias muy pocas.

De la lectura del informe, yendo un poco a lo más objetivo, que puede ser el absentismo derivado de las contingencias comunes, de los problemas de salud de trabajadores y trabajadoras, más que valoraciones, se me ocurrían reflexiones acerca de lo que iba viendo en el informe. Por ejemplo, en lo que respecta a la cuestión del sexo, en el informe del Instituto de Salud Pública sobre contingencias comunes del 2022 al 2023, pues se dice que en toda la serie del 2011 al 2023, si bien la duración de los procesos de baja es muy similar en ambos sexos, las mujeres han estado más días de baja al año que los hombres. Nos parece que esto no es llamativo. Seguramente, entra dentro de las brechas en todos los aspectos que hay entre mujeres y hombres, y también en esta cuestión se da, nos parece que sería un aspecto interesante para profundizar en él.

Otra cuestión que nos sugería, y aunque el estudio ha partido del Departamento de Industria y se centra en el absentismo que se produce en el ámbito industrial, pues pensábamos, no

podríamos evitar el pensar en el colectivo de personas autónomas. Seguramente, salen peor paradas en todos los datos de absentismo, lo miremos como lo miremos y tengamos en cuenta los aspectos que tengamos en cuenta. Seguro, también sería interesante profundizar en esa cuestión.

Otro aspecto, otra cuestión que se nos ocurría era que se diferencia en el estudio por sectores el absentismo que se produce. Y creemos que también podría ser de interés el analizar el absentismo por los modelos de empresa. Una cuestión sobre la que se reflexiona en el informe es la diferencia del papel que ocupa ahora el trabajo en la vida de las personas o el empleo de unos años a esta parte y cómo esto también tiene o puede tener alguna repercusión en el absentismo. Pensábamos cómo se trataría o cómo funcionaría esto del absentismo en la economía social. Un sector económico que tiene otra concepción, por lo menos, de las relaciones laborales, pensamos que está bastante más centrada en las personas trabajadoras. Bueno, creo que sería interesante también ver si en este ámbito de la economía social, de las cooperativas o de todas las familias que componen la economía social, cómo se produce o en qué medida y de qué tipo es el absentismo y si tiene relación con esa diferente concepción del trabajo.

Con respecto a los datos, creo que hay que destacar que el 71,7 % de las personas empleadas no ha estado de baja por contingencias comunes en los últimos tres años, siguiendo con las contingencias comunes, porque quizás es lo más objetivo que puede haber. Y ahí, decía la señora Álvarez, creo que intentaba hacer una relación causa efecto en las listas de espera y en el absentismo laboral por contingencias comunes. Pues el 75 % de las empresas afirma que es un pequeño grupo de personas quien concentra la mayor parte del absentismo. No sé si eso encaja mucho con que sean las listas de espera las que se concentran en unas personas que repetidamente están de baja. Creo que tampoco de ahí se puede extraer ninguna evidencia. Creo que son hipótesis y, desde luego, yo no compartiría al cien por cien la hipótesis de la señora Álvarez.

Con respecto a los factores causales, el informe explica bien, no tanto causales, diríamos factores presentes en el absentismo. Bueno, nosotras destacaríamos dos. Para empezar, desde luego, en buena medida, pues pensamos que son las condiciones laborales precarias en todas sus formas las que están en la base de una parte muy importante del absentismo, en eso que en el informe se refiere como condiciones organizativas, ahí podemos meter desde la rotación del personal trabajador, las largas jornadas, muchos aspectos que, seguramente, en gran medida están repercutiendo en el absentismo por estas contingencias comunes repetidas.

Y la segunda cuestión que queríamos destacar es el incremento de la incidencia en procesos de incapacidad temporal por patologías que están relacionadas con la salud mental. El informe, también del Instituto de Salud Pública, dice que ha habido un incremento del 27,3 % en 2023 con respecto a 2022 por trastornos ansiosos depresivos. Desde luego, nos parece absolutamente llamativo, sobre todo, absolutamente preocupante. Ahí creemos que hay que incidir, incidir desde todos los puntos de vista, desde todos los agentes. Creo que es algo muy común, en lo que todos y todas, seguro, tenemos responsabilidad, y parece que esto sí está comprobado, por lo menos, creo que es una percepción muy generalizada, que es un problema ahora mismo de la máxima importancia.

Con respecto a las propuestas que plantea el informe, nos parecen también interesantes, desde luego. La primera, como iba diciendo, que las medidas han de ser tomadas por todas las partes, tanto por las Administraciones como por las empresas, como por las propias personas trabajadoras. El primer paso sería, precisamente, entendemos, la limitación de este informe, que haya un concepto común sobre lo que es el absentismo, y cuando damos un dato, cuando damos una valoración, pues estemos hablando, a poder ser, todos y todas de lo mismo.

Nos parece que también es interesante algo que señala, que la vuelva a disponer el Instituto de Salud Pública y Laboral de unos datos que antes, por lo visto, le pasaba la Tesorería General de la Seguridad Social y que no sabemos por qué han dejado de pasárselos. Nos parece que eso no debe ser algo complicado, si se ha hecho, por qué no se sigue haciendo. Y nos parece que sería de interés. Por lo que respecta a la Administración, pues las listas de espera, por supuesto es algo en lo que hay que trabajar, es algo en lo que se está trabajando y se está haciendo. No vamos a incidir en ello, porque repetidamente lo hemos hablado en este Parlamento.

Y pensamos que corresponde también a la Administración un papel muy importante en reforzar la inspección en todos los aspectos de inspección sanitaria, la inspección laboral. Las Administraciones ahí tienen un papel, desde luego, fundamental. Como es fundamental el papel de las empresas, por supuesto, facilitar aplicar todas las evaluaciones de riesgo psicosocial que tengan, y otras, disponer de los servicios de apoyo de salud y prevención y cumplir todas las normas y todo lo que esos planes indican. En general, no podemos entrar al detalle, pero, por supuesto, mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Señora Aramburu, tiene que ir terminando.

SRA. ARAMBURU BERGUA: Sí, acabo. Acabo diciendo que también a las personas trabajadoras entendemos que les corresponde un papel. Sé que no es lo más popular decir esto, pero estamos de acuerdo con el informe, en que, en alguna medida, y por supuesto no se puede generalizar. Pero también hay casos en los que habría que mejorar el uso que se hace de las bajas y de los permisos. Bueno, espero no haberme dejado cosas muy importantes que decir. Mila esker, esto era todo.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señora Aramburu Bergua. Turno ahora del Grupo Parlamentario Partido Popular. Señora García Malo, tiene diez minutos. Cuando quiera.

SRA. GARCÍA MALO: Muchas gracias, Presidente. Buenos días, señoras, señores Parlamentarios, buenos días, y bienvenidos a esta Comisión, la señora Maeztu, el señor Irujo, y también el equipo que les acompaña. Y gracias por la información que nos han trasladado sobre un tema que cada día está lamentablemente más de actualidad, porque ya lo decía el señor González, cada día hay más noticias, cada día se habla más de qué consecuencias está teniendo el absentismo.

A nosotros, por supuesto, nos parece que la siniestralidad es un tema urgente y prioritario. Y más en la situación en la que está nuestra Comunidad, que está liderando, lamentablemente, índices de siniestralidad. Pero esto no significa que no haya que trabajar también en otros ámbitos que también nos preocupan, como es el tema del absentismo o el tema de la baja productividad, otros temas que también son muy importantes. Entonces, en ese sentido, nos

parece importante que el Gobierno de Navarra haya empezado a tomarse en serio este tema, el tema del absentismo laboral.

En cuanto al estudio, pues a mí me parece un estudio francamente interesante. Yo lo tengo que decir así, porque así me ha parecido. Creo que el estudio nos ofrece una foto muy clara de cómo está el absentismo laboral en nuestra Comunidad, y además lo hace de una forma ordenada. Utiliza un número de fuentes interesantes. Otra cosa es que haya otras fuentes que también se pueden poner encima de la mesa. Yo voy a poner alguna otra, pero nos parece, como digo, un estudio interesante. A mí, desde luego, me ha venido fenomenal para ver cómo está la situación en este momento en nuestra Comunidad y cuáles son los principales problemas del absentismo, causas y qué se puede hacer para trabajar en ello.

Dicho esto, yo me voy a centrar en los aspectos que a mí me han parecido que son más importantes. Uno, creo que lo hemos dicho todos los portavoces, por supuesto, ustedes en su intervención, es la falta de definición y dispersión de criterios a la hora de definir el absentismo. Es uno de los principales problemas que revela el informe, esa ausencia de una definición común de absentismo. Algunas empresas incluyen bajas médicas, otras, permisos retribuidos, horas sindicales, incluso tutorías escolares. Y esta falta de consenso impide una medición que sea homogénea. Entonces, esto también lo que hace es que no podamos intervenir de una forma eficaz. También, ligado con esto, toda la falta de datos. Nos faltan muchos datos y es verdad que hay que articular mecanismos para tener datos que nos permitan ir observando esa realidad de manera permanente.

Una de las cosas que consideramos urgente y que yo creo que ustedes han dicho que están en ello y se van a poner en ello es definir de forma clara y operativa qué entendemos por absentismo laboral, y que todos cuando hablemos de este tema, pues tengamos el mismo punto de partida para ir viendo la evolución de forma clara. Otro de los temas que nos parece muy importante, que ha puesto de manifiesto este informe, es todo lo que tiene que ver con la salud mental y los riesgos psicosociales. Que hayan aumentado las bajas por trastornos mentales casi un 18 % nos parece muy preocupante.

Debemos responder, a nuestro entender, y yo creo que es compartido, en dos vertientes. Una prevención real en las empresas, que tienen que hacer evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorios y planes de acción. Uno de los datos que nos ha parecido preocupante es que solo el 43 % de las empresas evalúa los riesgos psicosociales. En esto nos parece que hay que hacer un trabajo importante. Pero también, y esto, no sé, señora Aramburu, si hacen falta evidencias o no, pero a mí no me hace falta ninguna evidencia. Hay que reforzar el sistema público de salud mental. Hay que reforzarlo. O sea, yo creo que nadie puede poner en duda que hay que reforzar esto, que está hoy saturado, es insuficiente y tiene unas listas de espera totalmente inaceptables.

No puede ser la salud mental la que se convierta en la gran olvidada del sistema laboral y del sistema sanitario. Luego, también es verdad que hay factores estructurales y organizativos que hay que mejorar. Se dice claramente en el informe que el absentismo se concentra especialmente en el sector industrial, en las empresas medianas, pero también las condiciones de trabajo, la organización, el liderazgo empresarial y la implicación del trabajador. Yo creo que todo. Entonces, hay que trabajar en esos modelos de liderazgo participativo, hay que trabajar en

esa flexibilidad laboral, en esa conciliación. Por supuesto, en todo lo que tiene que ver con rotación de puestos de trabajo y mejora ergonómica, especialmente en aquellas tareas que son repetitivas y físicamente exigentes.

Por último, lo que nos parece también importante que destaca el estudio es que hay que trabajar en lo que es esa corresponsabilidad y esa cultura del compromiso. Las empresas tienen que mejorar sus condiciones laborales y también cómo están gestionando todo el talento que tienen. Las Administraciones, desde luego, deben garantizar servicios públicos ágiles y eficaces. Yo voy a hacer referencia en este caso a un estudio que también hacen de forma periódica, en este caso Mutua Navarra, que hace el barómetro de absentismo. El del 2024 dice claramente que las listas de espera en los servicios públicos de salud y el retraso del Instituto Nacional de la Seguridad Social en la resolución de los expedientes que superan el año de duración están tras este aumento de jornadas perdidas. Lo dice claramente, y este estudio recoge datos de las empresas asociadas a la entidad, que protege a casi un 40 % de la población trabajadora de la Comunidad Foral. Creo que es un estudio también para tener en cuenta.

Por último, los trabajadores que también tiene que hacer un uso responsable de sus derechos. En este caso, tanto Mutua Navarra como el informe coinciden en que el mayor número de ausencias al trabajo se concentra en un mismo grupo de personas de muy diferente perfil. En el caso de Mutua Navarra dice que dos de cada tres empleados no faltaron ni un solo día a su puesto de trabajo en 2024. O sea, que esto también es un elemento para tener en cuenta y a analizar.

Las propuestas. Lo recogido en el Plan de Empleo nos parece muy correcto, muy adecuadas las medidas que se han propuesto. Quizá no sean suficientes, quizá haya que ir ampliando ese abanico de medidas. Nos parece también muy adecuada esa comisión que se ha creado en el marco del Consejo del Diálogo Social para ir trabajando esta cuestión y para ir ampliando ese abanico de medidas. Lo que sí que pedimos es que se haga un calendario claro de cumplimiento de las medidas, y una evaluación permanente del impacto que están teniendo las mismas. Por nuestra parte, nada más. Como decimos, está bien que ya se ha puesto el Gobierno de Navarra a trabajar en serio en este tema, porque nos parece un tema muy importante. Gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señora García Malo. Señor Guzmán Pérez, del Grupo Parlamentario Contigo-Zurekin, diez minutos cuando quiera.

SR. GUZMÁN PÉREZ: Egun on, buenos días. Bienvenida, señora Consejera. Bienvenido, señor Consejero, y el resto del equipo que hoy tenemos aquí detrás. Como ya se ha señalado a la hora de abordar o de debatir la cuestión del absentismo laboral, nosotros siempre hemos dicho desde este espacio político que esta cuestión se puede abordar desde dos perspectivas. Una de ellas, que señala esta cuestión como una problemática laboral achacada a la parte trabajadora, que no es la que compartimos nosotros y nosotras, o la perspectiva que compartimos este espacio político, que el absentismo laboral es una consecuencia directa de la lógica laboral dentro de la propia dinámica capitalista.

Y, desgraciadamente, en nuestra opinión en este informe nos da la impresión de que algunos apartados o algunas visiones responden más a la primera de las lógicas que a la segunda. El propio informe, en su página 3, señala que estamos ante un concepto sobre el que no existe

consenso. Lo han ido comentando los distintos portavoces y las distintas portavoces que me han precedido, y nosotros le achacamos a la evidente coexistencia dentro del marco laboral de intereses claramente enfrentados y claramente contrapuestos, los de la patronal y los de los trabajadores y las trabajadoras, un enfrentamiento de intereses que, pese a lo que algunos portavoces que me han precedido han señalado, nosotros y nosotras consideramos irreconciliables y, además, creemos, una confrontación de intereses sobre la cual tenemos que tomar partido, y creo que saben todos y todas ustedes —se pueden imaginar— sobre qué toma partido un militante comunista como es mi caso.

A la hora de analizar este propio estudio, si analizamos el anexo que contiene, vemos un claro —en nuestra opinión— desequilibrio en torno a las fuentes o en torno a las personas, entidades y profesionales que han participado en las entrevistas y en los grupos de discusión. Si los cuantificamos, podríamos decir que hay veintiuna participaciones, con base en lo que se los aporta en el anexo, relacionadas con la parte patronal, seis relacionadas con la Administración Pública y solo tres relacionadas con la parte social o trabajadora. Esto creemos que indudablemente le otorga cierto sesgo a este informe.

También consideramos que este informe, e incluso el abordaje erróneo que se realiza sobre esta problemática en este informe llega a la presentación pública del propio informe. Si buscamos la nota de prensa que hizo el Gobierno de Navarra, creo que fue el día 7 de abril, para la presentación de este informe, en el primer apartado vemos el subtítulo en negrita, dice claramente: «Encuesta. Qué dicen las propias empresas». En la nota de prensa no hay ninguna referencia a qué dicen los sindicatos de clase o qué dicen los trabajadores y las trabajadoras. Evidentemente, consideramos que esto le puede otorgar también, insistimos, cierto sesgo, y consideramos que, como mínimo, si no, el Gobierno sobre estas cuestiones debería mantener un posicionamiento, quiero insistir, como mínimo más neutral.

En cuanto al propio informe y en cuanto a sus propuestas, sí que nos extraña o destacamos que no hay ninguna medida enfocada directamente a corregir situaciones de mala gestión de las personas en el ámbito de la empresa o en el ámbito laboral. Como una de las posibles causas, sí que está identificada, ya se lo señalamos en su día al señor Consejero, aunque quizás de manera muy abstracta, determinadas condiciones de trabajo y organizativas. Pero luego todas las medidas son preventivas, pero no hay una identificación clara de malas praxis en lo referido a los riesgos, y tampoco encontramos nosotros ninguna medida concreta en ese sentido.

Quiero insistir en lo referido a la mala gestión empresarial, algo fundamentalmente relacionado en estos momentos, y también muy necesario, para la prevención de riesgos laborales psicosociales que están generando en estos momentos —ya se ha señalado por otros portavoces y otras portavoces— afecciones a la salud mental. No se analizan tampoco, entendemos nosotros y nosotras, cuestiones importantes como lo relacionado con las sobrecargas laborales en horario, la cantidad y el nivel de presión que asume el trabajador o la trabajadora en el espacio de trabajo, o creemos nosotros con base en este informe que tampoco se valoran cuestiones como la implementación de medidas relacionadas con la movilidad en el puesto de trabajo o la variación de tareas o cuestiones también relacionadas con los abusos de autoridad.

Creemos que este es un informe más. Ha habido otras portavoces que han señalado otros informes, creemos que desde Contigo Navarra-Zurekin Nafarroa que esta Administración, este

Gobierno y cualquier otro Gobierno, debe centrar sus esfuerzos en garantizar los entornos laborales seguros y saludables y, además, también debe garantizar sus esfuerzos en un redimensionamiento o una transición hacia una nueva legislación y un nuevo ordenamiento laboral más garantista, que busque maximizar y ampliar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, reducciones de la jornada laboral, cómo se está abordando en estos momentos, el adelanto de la edad de la jubilación, ya se ha señalado por parte de algún otro portavoz las consecuencias que puede tener sobre estas estadísticas los continuos aumentos de la edad de la jubilación.

En definitiva, también medidas preventivas que garanticen un mayor marco de derechos a los trabajadores y las trabajadoras en el ámbito de la empresa y en el ámbito laboral. Lo han señalado en su exposición, y también otras portavoces, tenemos por delante el desarrollo del Plan de Empleo, esa comisión que se ha constituido en el Consejo del Diálogo Social, consideramos que son oportunidades para avanzar en el sentido correcto en lo relacionado con la presencia de los trabajadores y las trabajadoras en el ámbito laboral.

En definitiva, nosotros creemos que tenemos mucho trabajo por delante. Quiero insistir que para nosotros y para nosotras este es un informe más. Consideramos que es importante que el Gobierno, en este caso el de Navarra, centre sus esfuerzos en garantizar esos entornos laborales seguros y saludables que, además, también en este caso, sobre todo del Gobierno del Estado se implique o se comprometa con esa aprobación y con esa elaboración de legislación laboral que amplíe los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, y consideramos que, a buen seguro, de manera directamente relacionada irá reduciendo ese absentismo laboral. Nada más por nuestra parte. Muchas gracias. Mila esker.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señor Guzmán Pérez. No estando presente el Grupo Mixto, vamos a pasar a la réplica de las y de los comparecientes. En este caso tienen diez minutos cuando queráis.

SR. CONSEJERO DE INDUSTRIA Y DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DIGITAL EMPRESARIAL (Sr. Irujo Amezaga): Por mi parte, brevemente quiero decir, es un estudio. Obviamente, se ha encargado este estudio porque si cogemos la cifra media del 7,86 % que este mismo informe arroja, que puede ser contrastado con otros informes, y si tenemos en cuenta que actualmente —y solo me refiero a la industria en este dato— 91.000 personas trabajan en la industria navarra hoy en día, eso quiere decir que hay 7.152 personas que están en situación de absentismo o baja laboral ahora mismo —hoy, por ejemplo— en Navarra. Este es el hecho que, desde luego, debemos afrontar.

Hemos subrayado —el informe lo hace— que es multicausal. Aquí nadie responsabiliza a una sola parte, es absolutamente multicausal, y todas las partes, tanto patronal, empresa como Administración, desde luego, tenemos que hacer nuestras tareas con base en el plan, pero teníamos que hacerlo con base también en un estudio inicial, que hemos hecho precisamente de la mano y teniendo en cuenta todo el contexto en el que nos movemos. Explicaré la Consejera cómo es el Plan de Empleo, pero también, obviamente, en contacto directo con todos los agentes sociales que han estado dispuestos a participar en este estudio, patronal, empresas, y también, obviamente, dentro de la propia Administración, porque también el absentismo afecta a la Administración Pública. O sea, este es un fenómeno privado y público también.

Con lo cual, desde esta perspectiva se encargó este estudio. Yo creo que el objetivo está conseguido. Quiero decir, al margen de las críticas que pueda haber o los comentarios sobre la metodología o diversos aspectos, lo que se pretende con este estudio es precisamente tener una base no inicial, porque se lleva trabajando tiempo, pero sí una base para poder empezar este debate, que tiene que ser un debate porque, insisto, es multicausal. Aquí cada uno va a tener su punto de vista.

Tenemos que intentar llegar a esa definición común y, por supuesto, con base en ello también —como yo ya lo dejo, explicará la propia Consejera— acometer el problema que nos destacan una y otra vez las empresas que visitamos, y cuando digo empresas, siempre digo lo mismo, parece que hablamos solo en multinacionales. En absoluto, son precisamente las pequeñas empresas las que muchas veces nos destacan que están ante un fenómeno que está creciendo, no solo en Navarra, creo que se ha dicho poco, pero lo tenemos que tener en cuenta, estamos en un contexto general en el que el absentismo está sufriendo un aumento muy significativo. O sea, no es un fenómeno que en absoluto afecte solo a Navarra, pero que tenemos que, evidentemente, afrontarlo, como digo, entre todos los agentes económicos sociales, ya sean públicos y privados de Navarra.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): Muchas gracias. Eskerrik asko. Creo que la presentación de este informe aquí, y esta Comisión, efectivamente, ha servido para que reflexionemos, para que constatemos entre todos también la importancia de esta cuestión. Debo señalar, en la línea también de lo que decía el Consejero de Irujo, y un poco con relación a lo que planteaba el señor Domínguez, para la Unión Europea ahora mismo esta cuestión también es una prioridad. Además, la Unión Europea y las diversas instituciones que intervienen sobre esta cuestión señalan también que no solo tiene que ver con factores de salud, sino también con organizativos, culturales, sociales, y que, por tanto, debe ser abordado desde una visión multifactorial.

Eso es lo que hemos hecho desde el Gobierno de Navarra cuando trabajamos con los agentes sociales y económicos que, además, entre todos consideramos que esta era una prioridad a la que había que dar importancia en el Plan de Empleo, porque va con ello, no solo también la productividad de las empresas, sino la salud comunitaria de nuestros trabajadores y de nuestras trabajadoras.

En ese sentido, esa comisión que hay dentro del Plan de Empleo ya está trabajando, hay ya bastante avanzado un acuerdo tácito entre todos en eliminar aquellas situaciones que están vinculadas a los derechos y, en ese sentido, vamos a trabajar con esa monitorización del problema, acotándolo, no solo vinculándolo al tipo de sector en el que se produce más, al tipo de empresa, sino también dónde se produce en el territorio, también dónde se produce más este fenómeno, y yo creo que ya se están haciendo cosas importantes que van orientadas a mejorar el clima laboral, a promover la salud y el bienestar, que son también medidas que inciden directamente en esto, a ofrecer flexibilidad y, sobre todo, también a hacer un cambio en las organizaciones empresariales.

En ese sentido, desde el Gobierno de Navarra, y desde hace ya tiempo también, hay distintas iniciativas, por ejemplo, en todo lo que tiene que ver con la organización de las empresas, en iniciativas como Innovarse, la propia Confederación Empresarial también tiene desarrollada

toda una metodología para implantar en las empresas para que se produzcan cambios en las organizaciones que ayuden a que los trabajadores y trabajadoras se sientan más implicados en el proceso productivo, en el proceso de participación de la empresa. También se trabaja desde medidas de conciliación, con proyectos también que premian precisamente a aquellas empresas que implementan ese tipo de programas de conciliación de la vida laboral y familiar, que son, efectivamente, tan importantes.

Hemos puesto, el Departamento de Salud está llevando a cabo una experiencia piloto que yo creo que con resultados muy positivos, que nos van a servir también para extender a otras zonas de Navarra en relación con la prevención de riesgos laborales. Este mismo año hicimos una campaña de siniestralidad que se repetirá en el segundo semestre. Se ha puesto en marcha la figura del delegado sindical de prevención, la cátedra, estamos trabajando, como les decía, en ese observatorio de la negociación colectiva para incluir ahí un monitoreo de todas las cuestiones que tienen que ver con el absentismo laboral, y creemos que ese es el camino, que en ese camino, además, es importante que estemos de la mano de las empresas y de los representantes sindicales, también de las Administraciones, porque en ello va la productividad, pero va también la salud de una comunidad, la salud de todos y de todas los ciudadanos de nuestra Comunidad. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a ustedes, a los dos. Saben que existe la posibilidad de abrir un segundo turno de intervención si algún grupo lo solicita. Veo que hay solicitudes, Abrimos ronda. En este caso es de cinco minutos máximo. Señor González Martínez, tiene cinco minutos cuando quiera.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Gracias. Quiero agradecer, desde luego, los datos que nos han aportado en esta réplica. Sí que entendemos que el estudio parte de una premisa que para nosotros no es buena, y es considerar el absentismo un problema. El absentismo es el efecto de algo que está fallando, y deberíamos de estar analizando por qué se está dando. Creemos que probablemente, y hay aspectos que nos parecen llamativos, se habla de contingencias comunes, de absentismo por personas que no van a trabajar de forma justificada. Nunca se habla de todas esas personas que van a trabajar cuando deberían de estar en bajas laborales, porque tienen problemas de salud enormes que van arrastrando a lo largo de las semanas, de los meses, y que les acaban generando unos daños de salud tremendos, y luego difícilmente corregibles.

Y creemos que ahí hay un colectivo inmenso de personas que luego acaban en bajas larguísimas y con problemas de salud probablemente irreversibles, a los que nadie les ha dado ese apoyo o esa necesidad de decir: el absentismo para nosotros no es un problema, es efecto de deficiencias en la organización del trabajo, y probablemente creemos que se debería incidir ahí. Y coincido con el señor Guzmán en que, en la medida en que los trabajadores y trabajadoras tienen más derechos y se pueden empoderar en la organización del trabajo estos procesos de absentismo se reducen, y en la medida en que eso desaparece, crece. Y yo creo que la señora Marta Álvarez ha dado la fecha exacta: 2015.

En 2015, a partir de la reforma laboral que hizo el Gobierno del señor Rajoy se empezaron a incrementar todos estos problemas de absentismo. Probablemente luego eso ha generado otras dinámicas que han seguido empeorando la situación. Dentro de las empresas que aparecen en el estudio se habla de cómo se corrige el absentismo, la conciliación. Bueno, a mí me ha tocado

una de esas empresas que cuando varias mujeres que han sido madres han intentado conciliar su vida laboral y familiar, han encontrado que la empresa les ha dicho «lo sentimos, os vais de esta empresa porque aquí no se concilia, aquí se viene a las horas que viene todo el mundo, y si no, ya sabéis lo que tenéis». Y es así de claro.

Y esas empresas existen, y serían fácilmente detectables si se hiciese un cruce de las bajas que se dan de mujeres jóvenes que dejan de trabajar en estas empresas y la causa que les ha llevado o irse, porque si siguen en esas empresas, al no poder conciliar su vida laboral y familiar, lo que les lleva es a cogerse bajas, y creemos que, obviamente, son responsabilidades que las empresas están generando porque magnifican sus intereses económico, sus beneficios, sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, y que tengamos una Ley de Prevención de Riesgos desde el año 1994, y que nos estemos encontrando con estos datos, para nosotros la conclusión es clara: es que no se cumple. Y como no se cumple, esto cada vez va a peor, porque estos son efectos, las causas son que las empresas no asumen su responsabilidad, y yo creo que debemos de hacer mucho más.

Por eso solicitamos la transferencia de Inspección de Trabajo a Navarra para poder tener una herramienta coercitiva sobre las empresas que no cumplen, porque hay otras muchas que cumplen y, desde luego, nos parece que también hay que reconocerlo. Y nada más. Simplemente era este matiz. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted. Entiendo que la señora Álvarez se ha ido y no va a intervenir. Señora Biurrun, cinco minutos.

SRA. BIURRUN URPEGUI: Muy brevemente porque tampoco tenía pensado intervenir. Yo creo que el absentismo sí que es un problema en el sentido de las repercusiones que tiene, tanto de productividad, de competitividad, pero también para los propios trabajadores, que sufren en primera persona, por un lado, el que está de incapacidad temporal y, por otro lado, el resto de compañeros también, que están ya sea en el ámbito privado, pero que también en el público, porque es cierto, y yo también conozco ámbitos públicos, entidades locales donde determinados ejercicios de derechos no se han podido llevar a cabo o no se han facilitado.

Por tanto, sí que creo que es necesario analizar las causas que originan ese absentismo, y es necesario establecer un mínimo común denominador entre lo que es la parte empresarial, lo que es la parte sindical y, por supuesto, también lo que la Administración, con sus diferentes departamentos, puede aportar, porque el alto índice de absentismo en las empresas no es positivo absolutamente para nadie, ni para la empresa ni para los trabajadores ni para la economía navarra. Y, sobre todo, creo que reduciéndose esos índices reduciremos también el sufrimiento de muchas personas, lo que hay que hacer frente al problema y establecer, yo siempre apuesto por el diálogo, el diálogo y el diálogo, la concertación.

¿Que la Inspección de Trabajo en Navarra vaya a ser la solución para bajar el absentismo? Pues yo creo que no. Yo creo que la coerción pura y dura, pues no. De hecho, en otros aspectos no son punitivistas Bildu, y en este sí. Quiero decir, hombre, evidentemente, si es algo flagrante, pero yo creo que no está ahí la solución, sino en lo que decía, en un diálogo y en una cogestión interna en el seno de las empresas. Y sí que creo que el gran daño que se produjo con toda la desvirtuación de la negociación colectiva, eso fue un paso atrás, y las consecuencias las estamos

sufriendo. Pero que no haya que hacer frente a esto, yo creo que se ha establecido, y que me voy, una base sobre la que queda mucho por trabajar y profundizar.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): ¿Señora Aramburu Bergua? ¿Señora García Malo? ¿Señor Guzmán Pérez? ¿Consejeros? ¿Tampoco? Entonces vamos a dejar aquí la comparecencia. Si os parece, vamos a hacer un breve receso de dos minutos para despedir al Consejero Irujo, y retomamos con la pregunta en dos minutos. Así que suspendemos la sesión.

(Se suspende la sesión a las 11 horas y 10 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 11 horas y 16 minutos).

11-25/POR-00237. Pregunta sobre actuaciones para corregir la pobreza infantil, presentada por la Ilma. Sra. D.ª María Isabel García Malo.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Vamos a retomar la sesión con el segundo punto del orden del día. En este caso es pregunta oral sobre actuaciones para corregir la pobreza infantil. En este caso está solicitada por el Grupo Parlamentario Partido Popular, que tiene la palabra, señora García Malo, por un tiempo máximo de cinco minutos.

SRA. GARCÍA MALO: Muchas gracias, Presidente. Consejera, le voy a preguntar sobre un asunto que creo que debería avergonzarnos como sociedad, y que exige sin duda una respuesta inmediata y rotunda por parte del Gobierno de Navarra. Me estoy refiriendo a la pobreza infantil y al índice de pobreza infantil en nuestra Comunidad. Según el último informe de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social correspondiente al año 2025, Navarra presenta una tasa de pobreza infantil del 30,5 %, superando incluso la media nacional, que ya de por sí es muy alarmante. Lo más grave es que la tasa Arope infantil alcanza el 35,3 %, situando a nuestra Comunidad muy por encima de todas las comunidades limítrofes.

Y un dato que a mí me ha parecido muy relevante por los modelos de sociedad que tenemos y la cercanía que tenemos en muchas cuestiones. Nuestra tasa Arope infantil es casi quince puntos superior a la del País Vasco. Por eso, señora Maeztu, le pregunto qué actuaciones concretas va a poner en marcha su departamento, el Gobierno de Navarra en su conjunto, para corregir esta situación de pobreza infantil en Navarra, y en qué plazos piensa hacerlo.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias, señora García Malo. Turno ahora de la señora Maeztu. Cinco minutos, cuando quiera.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafraña): Gracias, señora García Malo. La pobreza infantil, desde luego, no solo lastra de manera injusta a quienes la sufren, sino que también lo hace al conjunto de la sociedad y a la prosperidad de todos y de todas. Quien crece en una situación de pobreza tiene consecuencias en su desempeño educativo, en su desarrollo cognitivo, en el acceso al empleo y a ingresos laborales. También tiene impactos sobre la productividad, sobre el crecimiento económico, en definitiva, sobre el nivel de desarrollo de la economía en su conjunto, y también sobre el gasto social y sanitario. Por tanto, para el Gobierno de Navarra es una prioridad reducir la pobreza infantil.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias, señora Maeztu. Turno ahora de la portavoz del Grupo Parlamentario Partido Popular. Señora García Malo, le quedan tres minutos y treinta y siete. Tiene la palabra.

SRA. GARCÍA MALO: Consejera, ¿me ha escuchado usted la pregunta? ¿Seguro? Le he preguntado qué actuaciones concretas va a poner en marcha su departamento para corregir esta situación de pobreza infantil en Navarra y en qué plazos piensa hacerlo, y usted me dice que le preocupa mucho la pobreza. Pues menos mal, porque espero que en el segundo turno sea usted más seria y me diga qué propuestas va a llevar a cabo y en qué plazos. Se lo digo de verdad, porque este tema estoy convencida de que le preocupa tanto como a nosotros, y seguro que me va a decir medidas concretas que va a poner en marcha.

En cualquier caso, voy a hacer una reflexión porque me está pasando estos días, y es que tengo que hacerla, es así. Asistimos con preocupación a la situación política que estamos viviendo, que está marcada por escándalos y casos de presunta corrupción que están afectando gravemente a la credibilidad de su Ejecutivo. Esta inestabilidad nos preocupa que esté impidiendo que se atiendan con urgencia las verdaderas necesidades de los ciudadanos. Nos preocupa mucho esta situación. Es urgente que el Gobierno se centre en los problemas reales de las familias navarras, y que se preocupe, más que por apagar fuegos internos, por atender las prioridades sociales de nuestra Comunidad. Decimos esto porque nuestra preocupación es real sobre este tema.

Llevamos tiempo advirtiendo, Consejera, que es necesario que usted dé un giro en las políticas sociales que está desarrollando para atacar la pobreza en nuestra Comunidad. Nos preocupa profundamente que a estas alturas de la legislatura el Gobierno de Navarra no haya abordado todavía la necesaria reforma de la renta garantizada, herramienta clave para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Nos preocupa profundamente que a estas alturas de la legislatura el Gobierno de Navarra todavía no haya presentado el Plan de Inclusión Social, que llevamos mucho tiempo sin una cobertura de este derecho, que es un derecho reconocido por ley. Mucho tiempo.

Desde el Partido Popular de Navarra le hemos venido advirtiendo en múltiples ocasiones que el mejor escudo social es el empleo, y que las políticas de integración social que se desarrollen deben ser eficaces, evaluables y centradas en resultados. Hasta ahora, Consejera, como digo, usted tiene paralizado todo lo que tiene que ver con el desarrollo de esa reforma de la renta garantizada que usted ha anunciado, porque usted ha considerado que era importante hacer, pero que, sin embargo, está paralizada, y usted de momento tiene paralizado, creo que ha hecho un diagnóstico, están trabajando en el informe, en el plan, pero no tenemos conocimiento de ese Plan de Inclusión Social. Mientras tanto, los datos de pobreza crecen y crecen, y el dato de pobreza infantil es muy preocupante.

Consejera, es urgente —de verdad urgente— que usted se ponga a trabajar muy en serio en estas herramientas, y que nos las presente cuanto antes. Y creo que en este momento y con estos datos usted no se puede permitir una respuesta como la que me ha dado. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted, señora García Malo. Señora Consejera, en este caso tiene tres minutos, cincuenta y dos segundos. Así que cuando quiera tiene la palabra.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): En primer lugar, yo me tomo las cosas en serio, me tomo mi trabajo en serio y, desde luego, no puede decir usted que no es así. El Plan de Inclusión y la reforma de la renta garantizada son dos medidas en las que estamos trabajando, pero también trabajamos, tanto desde aquí como desde el Gobierno de España, en una serie de medidas que sin duda tienen una incidencia fundamental en la reducción de la pobreza, y en las que el Partido Popular muchas veces vota en contra de esas medidas. Medidas que son, además, estructurales, y que sí tienen una alta incidencia en esa reducción de la pobreza.

Vayamos con los datos. Efectivamente, los últimos datos del informe señalan que la tasa Arope infantil está por encima de la media española con un 35,3 %. También ese informe señala que las personas que viven en hogares en Navarra con menores de veinticinco años dependientes presentan tasas más elevadas que el resto, aunque en el caso de Navarra están por debajo de la media nacional, un 25,3 % frente a un 30,2 %.

Luego los datos de la Encuesta de Renta de Navarra que se publicaron el día 30 de mayo en el boletín, y a los que ustedes no aluden nunca porque no les gustan esos datos, muestran también, efectivamente, que tenemos una mayor tasa de pobreza infantil, y es algo que nos preocupa, aunque tenemos tasas más bajas de pobreza, la tasa de pobreza severa ha bajado con respecto al año anterior, y se mantiene de una manera estable desde el año 2018, cosa que ustedes obvian continuamente.

De todas maneras, vayamos a lo que me pregunta. Es una cuestión que nos preocupa especialmente porque consideramos que es imprescindible reducir esas tasas de pobreza infantil y, sobre todo, romper con la transmisión intergeneracional de la pobreza, porque para eso no solo sirve el ascensor social, es preciso hacer medidas estructurales y medidas de distinta índole que incidan en esa capacidad de las familias para romper esas situaciones de transmisión intergeneracional de la pobreza.

Desde luego, sin las transferencias, que de eso tampoco usted ha aludido nada, que el propio informe lo recibe, sin todas las transferencias que ha realizado tanto al Estado como la comunidad autónoma, la pobreza infantil hubiera sido mucho mayor, y en ese sentido, en el informe aluden los datos generales al papel que ha tenido el ingreso mínimo vital, por ejemplo, o la ayuda de protección a la infancia, de la que hay un buen número de familias navarras que se benefician.

En ese sentido, el Gobierno de Navarra, para luchar contra la pobreza infantil, está desplegando toda una serie de medidas que garanticen ingresos dignos en todas las etapas de la vida, que permitan también políticas de acceso a una vivienda digna, de empleo de calidad, de educación inclusiva y de políticas de cuidados y corresponsabilidad. En materia de servicios sociales, con la garantía de ingresos, con la renta garantizada, una ayuda fundamental para reducir la pobreza infantil y de la que saben, porque tienen los datos, que buena parte de sus beneficiarios son niños y niñas menores de dieciséis años.

Las ayudas extraordinarias, las ayudas de emergencia, el complemento de pensiones. Estamos también apoyando los procesos de inclusión social y laboral, promoviendo distintas iniciativas de empleo protegido, empleo social, empresas de inserción, programas de formación y empleo

para aquellas personas que tienen más dificultades, con medidas en el ámbito educativo como la gratuidad del cero a tres, las becas especiales para acceder a estudios universitarios, el decreto de escolarización para afrontar la segregación escolar, un problema que es fundamental para reducir la pobreza también, y que está teniendo efectos en nuestra Comunidad.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Tiene que ir terminando, señora Consejera.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): El refuerzo escolar de los colectivos más desfavorecidos y, en materia de salud, medidas como programas de atención específica para colectivos de la infancia. Y, por supuesto, también con medidas fiscales para los ciudadanos, como la deflactación de la tarifa, la ayuda a las familias que tienen menos capacidad económica y los mínimos personales.

Desde luego, reformas, medidas tanto de este Gobierno, del Gobierno de Navarra, como del Gobierno central, que sin duda van orientadas a la reducción de esa lacra que, desde luego, es un objetivo prioritario para este Gobierno. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE EN FUNCIONES (Sr. Mena Blasco): Gracias a usted y gracias a todos y a todas ustedes, que tengan un buen día. Se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 11 horas y 28 minutos).