



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura

Pamplona, 5 de septiembre de 2017

NÚM. 44

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. JOKIN CASTIELLA IMAZ

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 5 DE SEPTIEMBRE DE 2017

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Desarrollo Económico para explicar la valoración que Gobierno de Navarra tiene sobre el Acuerdo de Empleo alcanzado en Volkswagen Navarra, S.A.

(Comienza la sesión a las 9 horas y 8 minutos.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Desarrollo Económico para explicar la valoración que Gobierno de Navarra tiene sobre el Acuerdo de Empleo alcanzado en Volkswagen Navarra, S.A.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Egun on guztioi, buenos días, señorías. Damos por comenzada esta sesión de la Comisión de Desarrollo Económico de este nuevo curso político, con un único punto del orden del día, en el que figura la comparecencia del Consejero de Desarrollo Económico para que explique la valoración que Gobierno de Navarra hace sobre el acuerdo de empleo alcanzado en Volkswagen Navarra. Para ello, como decía, contamos tanto con el Consejero de Desarrollo Económico, señor Ayerdi, como con su Jefe de Gabinete, señor Ayerdi Echeverri.

Dicha comparecencia ha sido solicitada por los Grupos Parlamentarios Geroa Bai, Euskal Herria Bildu-Nafarroa, Podemos-Ahal Dugu y la Agrupación de Parlamentarios Forales de Izquierda-Ezkerra. Por tanto, si desean hacer primero la intervención inicial... Si no lo desean, por tanto, doy la bienvenida, doy la palabra, al señor Ayerdi, nahi duzunean, hogeita hamar minutuz, asko jota, azalpena egiteko. Nahi duzunean.

SR. CONSEJERO DE DESARROLLO ECONÓMICO (Sr. Ayerdi Olaizola): Lasai, laburragoa izango naiz, seguro. Decía que será más breve que los treinta minutos, se lo puedo prometer. En primer lugar, buenos días a todos, egun on guztioi. Siento el retraso, pero la verdad es que para el conductor, también, el acercamiento al Parlamento ha sido el proceso de aprendizaje y yo creo que ya para las siguientes iremos mejor, pero toca aprender, estos son días de aprendizaje.

En cualquier caso, no voy a leer la moción aprobada en el Parlamento, la que se me pide; yo creo que todos ustedes la tienen en el texto. Pero sí señalaré que, según el vigente Estatuto de los Trabajadores –además, en su artículo 4.2, en la relación de trabajo–, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Digamos que este es, al margen de la propuesta que fue aprobada por el Parlamento, el texto recogido en el Estatuto de los trabajadores, que encaja. Yo creo que está totalmente incardinado en la propuesta que el Parlamento aprobó.

Les diré también que el Departamento de Desarrollo Económico y la autoridad laboral que en él reside saben ustedes que, además, en el marco de las relaciones con el Estado en la comisión territorial, aprueba anualmente las actuaciones a desarrollar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre otras, las orientadas a velar por que la igualdad en el acceso al empleo sea, efectivamente, respetada.

En este contexto, antes de entrar a valorar lo que se me pide, sí quería dar algunas informaciones generales que creo que pueden ser de interés.

La planificación de las acciones en materia de igualdad y no discriminación, a lo largo de estos últimos tres años –2015, 2016, 2017–, quiero decirles que han sido las siguientes. De toda la planificación prevista por la Inspección de Trabajo en su previsión de actividad, en el año 2015 había un total de 64 órdenes de actuaciones programadas en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo y 20 para discriminaciones distintas a las de género. En 2016, prácticamente las cifras se mantuvieron, 15 y 65. En 2017, 20 y 67. Es decir, ese es el volumen de actuaciones que la Inspección de Trabajo tiene programadas para analizar estas cuestiones. Discriminaciones distintas a las de género –insisto–, que es un programa específico, una actuación concreta. Y otra, más importante en número, la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

Justo en este momento se está empezando a preparar la planificación de actuaciones para el año 2018, que será después, yo creo que en otoño, cuando nos juntemos Estado y el Gobierno de Navarra a aprobar la planificación de actuaciones del año que viene. Se está planificando y, evidentemente, estos capítulos ahí van a estar.

En definitiva, quiero decirles que, en este caso, se analizan situaciones que pudieran vulnerar los derechos, desde luego, de las mujeres en la promoción profesional, en la contratación, en el acceso a la formación o las retribuciones salariales, y también se trata de analizar cualquier actuación discriminatoria que tenga por origen la raza, la ideología, la orientación sexual, la condición de afiliado sindical, etcétera.

Además de estas actuaciones que están programadas, en lo que es la planificación de la actuación de la Inspección de Trabajo, se incluye, todos los años, un importante apartado de actuaciones no previstas, que son aquellas que pueden surgir también a petición de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o de terceros, ¿no? De hecho, este porcentaje de actuaciones no programadas suele rondar el 30 por ciento del total. Es decir, las programadas son equis, pero, además, se deja en el plan un capítulo de en torno al 30 por ciento del total para actuaciones no programadas, porque siempre las hay. Siempre hay iniciativas de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o de terceros, que solicitan a la Inspección de Trabajo una determinada actuación.

Esta es, por lo tanto, la vía legal por la cual el Gobierno de Navarra trata de garantizar, evidentemente, en colaboración con el Estado, con la Inspección de Trabajo y siendo después el Gobierno de Navarra la autoridad laboral. Como ustedes saben, somos nosotros los que sancionamos. La Inspección de Trabajo es la que inspecciona, nosotros los que sancionamos. Esta es la vía legal –decía– con la que tratamos de garantizar, por lo tanto, el respeto a los derechos de los trabajadores. Si la Inspección de Trabajo detecta alguna situación que pudiera ser constitutiva de infracción administrativa, lo hace constar en el acta de infracción y se inicia el procedimiento sancionador.

En el Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, que regula el régimen de infracciones y sanciones en el orden social, se establece la tipificación de las infracciones en materia de relaciones laborales. En concreto, este tipo de actuaciones contrarias a la norma son tipificadas como infracciones graves y se recogen en varios preceptos del artículo 7, como, por ejemplo, el 10: «Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los

trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo 8».

El apartado 12 del artículo 8 establece como muy graves «las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen –incluido el racial o étnico–, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos», que supongan un trato desfavorable a los trabajadores.

Así mismo, el 7.13 señala como grave no cumplir las actuaciones que, en materia de planes de igualdad, establecen el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo que sea de aplicación.

Las infracciones graves son sancionadas por el departamento con multas que van desde 626 a 6250 euros. Y en el caso de infracciones muy graves, la multa puede llegar hasta 187 515 euros.

Este es el marco legal en el que nos movemos.

Además de esto, exclusivamente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, saben ustedes que el Instituto Navarro para la Igualdad apoya la labor de las unidades de Igualdad de los departamentos del Gobierno de Navarra. Y, a su vez, se debe destacar que el INAI, en el año 2017, está impulsando el trabajo en red de la Administración para fomentar la implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.

Quiero decirles también, por terminar este contexto general, que desde el Servicio de Trabajo del Departamento de Desarrollo Económico, desde nuestro departamento, además de lo que es ese rol de autoridad laboral en conexión con la Inspección de Trabajo, se realizan las siguientes tareas.

Requerimos subsanación, aproximadamente, de casi el 50 por ciento de los convenios que se nos presentan. Muchas veces, por cuestiones de discriminación. Es decir, nosotros sí tenemos la obligación, como Departamento de Desarrollo Económico, de revisar los convenios que se nos presentan para su aprobación, y solemos solicitar que se subsanen, aproximadamente, el 50 por ciento de estos y, muchas veces, por cuestiones –como les decía– de discriminación. Es decir, el registro de convenios de nuestro departamento no funciona como un mero trámite de registro, sino que hace esa labor supervisora y garantiza que se contemplen correctamente las garantías de no discriminación en los convenios.

Como dato señalaré que, respecto de los convenios presentados en este año 2017 e inscritos hoy por hoy, que son 35 –los que se han presentado e inscrito este año–, 16 han sido objeto de requerimientos de subsanación, lo que supone un 45,71 por ciento del total, es decir, en torno a ese 50 que yo les decía. A esta cifra debemos añadir, además, que hay otros 11 convenios colectivos presentados en 2017 pendientes de subsanación en estos momentos, hoy por hoy.

La cuestión de la discriminación que observamos en esos convenios no viene tanto porque se cometan en los textos discriminaciones por razón de sexo, sino porque se introducen diferencias entre trabajadores indefinidos y temporales, cuando el Estatuto de los Trabajadores prohíbe este tipo de discriminación. Así, el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores señala que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

Después, tras ese requerimiento, o bien se subsana el defecto o bien introducen en la regulación el elemento objetivo que permite ese trato diferenciado. Es decir, solicitamos la subsanación, la subsanación se produce y los convenios, realmente, se registran después.

Bien, en este marco, que a mí me ha parecido importante –insisto– señalar antes de hacer la valoración que ustedes me piden, procedo a analizar y valorar el acuerdo de empleo alcanzado en el seno de la empresa Volkswagen Navarra, el pasado 2 de mayo de 2017, en relación con la resolución del Parlamento que hemos comentado.

En primer lugar –también a modo informativo–, señalaré que el acuerdo fue suscrito por la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores de UGT, Comisiones y Confederación de Cuadros, diecinueve representantes de un total de veintinueve.

En segundo lugar, señalaré que el acuerdo de empleo propiamente dicho –que es lo que ustedes me piden que valore, el documento– es conforme a derecho y, simplemente, se limita a anticipar los criterios y el procedimiento que se van a utilizar para realizar las futuras contrataciones. De su análisis no se observan cláusulas discriminatorias relativas a nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En tercer lugar, examinado el texto del acuerdo, se observan algunos puntos positivos que yo querría poner de manifiesto aquí.

En primer lugar, se crea una comisión de empleo en la que participan representantes de la dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores, tanto de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo como de las no firmantes, a las que se informará de los procedimientos de contratación tanto para la configuración de la bolsa de empleo como para la contratación del personal eventual como para la contratación indefinida. Es decir, valoramos como positivo que se cree una comisión de empleo en la que están todos los representantes de los trabajadores, tanto los firmantes como los no firmantes del acuerdo.

En cuanto a la configuración de la bolsa de empleo, cabe señalar –así lo dice el acuerdo– que la comisión de empleo estará informada de su evolución. Y también nos parece interesante señalar, en cualquier caso, que «la comisión de empleo conocerá el procedimiento –estoy leyendo el acuerdo literalmente– de recepción de solicitudes y podrá conocer el contenido de las pruebas para el acceso a esa bolsa y estar presentes al inicio de estas». En las pruebas, además, se dice en el acuerdo que intervendrán técnicos de la dependencia de Personal Service y observadores de los talleres de producción, según cuál sea la prueba, porque hay varias pruebas; en algunas pruebas, personal del departamento de Personal Service y, en otras, de los talleres de producción.

En lo que se refiere a la contratación de personal eventual –es decir, una sería la configuración de la bolsa de empleo, la otra sería la contratación de personal eventual–, hay que señalar de lo que dice el acuerdo como aspecto positivo, sin entrar a más, que son técnicos también aquí de selección del departamento de recursos humanos quienes realizan las entrevistas para las contrataciones. Eso, a nosotros, también nos parece un elemento positivo.

En cuanto a la contratación indefinida, que sería el tercer escalón –bolsa de empleo, personal eventual, contratación indefinida–, hay que decir también que se señala en el acuerdo –y nos parece positivo– que interviene la comisión de empleo, ya que la dirección de la empresa comunicará a esta cuándo se inicia un proceso de contratación indefinida de personal mano de obra. También aquí hay que señalar que habrá entrevistas que realizarán conjuntamente responsables del área de contratación afectada y técnicos de recursos humanos.

En el acuerdo de empleo se produce también una mención al plan de igualdad. El plan de igualdad en Volkswagen es un documento acordado por la empresa en el año 2011, el 13 de septiembre de 2011, y también debemos indicar que el convenio colectivo en vigor... Sería el tercer documento, es decir, una cosa es el acuerdo de empleo firmado en el 2017, otra cosa es el plan de igualdad firmado en el 2011, pero, además, el convenio colectivo en vigor –que es el documento, digamos, más relevante–, que me parece que está vigente hasta este año, en su disposición adicional novena, en relación con el plan de igualdad, dice que ambas representaciones aceptan la inclusión en este convenio y, en consecuencia, declaran la vigencia del plan de igualdad y protocolo de acoso sexual firmado el 13 de septiembre de 2011, tal y como se acordó en el acta de aprobación de estos de dicha fecha. Es decir, el plan de igualdad no está publicado como tal, pero sí está dentro del convenio de empresa, porque el convenio se remite a este y dice que está en vigor.

Por hacer dos breves apuntes, en el texto del plan de igualdad se observa –igualdad, que es un plan de igualdad de género, porque es el que exige la ley– que las partes firmantes acuerdan que ese plan de igualdad se completará, además, con las medidas relativas a estos temas que sean aprobadas en el seno del comité europeo del grupo Volkswagen, y las adaptará, en cualquier caso, a lo previsto en la ley laboral española y en el convenio colectivo de Volkswagen Navarra. También aquí se crea una comisión de igualdad, también formada por la dirección de Volkswagen y por la representación de los trabajadores, tanto los firmantes del plan como los no firmantes. Es decir, el tercer elemento de valoración sería, por lo tanto, que de la lectura del acuerdo, una vez señalado que es conforme a derecho, valoramos unos aspectos positivos.

En cuarto lugar –y a mí este me parece un comentario importante, no podemos olvidar que el acuerdo está firmado en mayo de 2017, o sea, está firmado hace dos días–, como en todos los acuerdos, al igual que el propio acuerdo en sí, es fundamental su implementación real. Y, en ese sentido, la participación en la comisión de empleo –como les he dicho–, de representantes tanto de las organizaciones sindicales firmantes como de las no firmantes, otorga a ambas –también a las no firmantes, que han sido críticas, como es notorio, con el acuerdo– la posibilidad de seguir de cerca el cumplimiento de este y de valorar en todo momento el cumplimiento con los principios legales de no discriminación recogidos en la legislación vigente, recogidos también, a su vez, en la resolución aprobada por el Parlamento de Navarra

por la que se me pregunta. Organizaciones, todas ellas –que lo saben ellas perfectamente– que tienen, además, a su alcance los mecanismos legales pertinentes para actuar en caso de que observaran alguna circunstancia que, en su opinión, justificara dicha actuación. Yo creo que para mí esto es lo más importante, es decir, todas las partes firmantes –ahora va a llegar la implementación del acuerdo en la práctica– van a estar ahí, pueden analizar, pueden ver, pueden tener toda la información –desde luego, más que el Gobierno– de cómo se produce la implementación. Y ellas tienen, además, los mecanismos legales para decidir si, en algún momento dado, deben proceder o no a actuar, porque, desde su punto de vista, se vulnera algunas de las prevenciones legales contempladas.

En ese sentido, tal y como señala el propio acuerdo, nosotros, desde el Gobierno, confiamos en que la implementación del acuerdo –y leo literalmente lo que señala el propio acuerdo– «contribuya a la profundización en aspectos relevantes como la transparencia y la igualdad de oportunidades, y sirva también para propiciar una mayor apertura hacia la sociedad navarra y que esta –sigo leyendo literalmente el acuerdo– pueda sentirse partícipe de la consecución de los acuerdos alcanzados –sigo leyendo literalmente–, que todas las personas que lo deseen puedan tener una oportunidad de trabajo y de desarrollo personal y profesional en Volkswagen». Estos objetivos que están recogidos en el acuerdo es lo que el Gobierno desea también y comparte, en ese sentido, la vocación de los firmantes del acuerdo, que esos objetivos también para nosotros –igual que para ellos– son importantes.

Animamos, además, desde el Gobierno, a que ello se haga, también en materia de igualdad de género, y de acuerdo con lo recogido en el propio plan de igualdad de la empresa, donde se cita expresamente, dentro de las medidas del plan de 2011, en los procesos de selección, fomentar la igualdad de porcentaje entre mujeres y hombres, consiguiendo –además, nosotros animamos a ello– que la tasa de empleo femenino vaya creciendo de forma sostenida y visible.

Una posible línea de trabajo sería que, si el peso de las mujeres en la bolsa de empleo que se va a configurar o se está configurando a raíz de este acuerdo fuera superior a la tasa actual de empleo femenino en la fábrica –que hoy por hoy, el empleo femenino en la fábrica creo que ronda en torno al 12 por ciento o algo así, al menos, según los últimos datos oficiales del Gobierno– fuera superior a ese 12 por ciento, que ese peso pudiera ser una referencia en las nuevas incorporaciones de cara a ir evolucionando en el avance de la tasa femenina dentro de la factoría.

Por nuestra parte, desde el Gobierno, poco más que decir. Una cosa es valorar el acuerdo y otra cosa es desear que su implementación sea exitosa. Yo creo que esta es la clave. Y hoy por hoy, lo que empieza es la implementación. El acuerdo se acaba de firmar y la clave es –insisto– que la implementación sea exitosa. Insisto en destacar también que todas las organizaciones firmantes y no firmantes del acuerdo van a tener a su alcance –a la vista del texto del acuerdo, por lo menos– toda la información y van a poder conocer mucho mejor que el Gobierno, seguro, cómo se está implantando y cómo se está ejecutando. Por mi parte, nada más.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko, Ayerdi jauna. Por tanto, abriremos turno para los portavoces de los respectivos grupos, comenzando por aquellos que han solicitado la comparecencia. Por ello, en nombre del Grupo Parlamentario Geroa Bai, tiene la palabra el señor Eraso. Nahi duzunean.

SR. ERASO SALAZAR: Eskerrik asko, lehendakari jauna. Bienvenido, señor Ayerdi, a esta Comisión, la primera del periodo de sesiones, ha tenido usted ese honor. Y gracias por darnos la opinión y la valoración del acuerdo firmado en Volkswagen este año 2017.

En la solicitud que se le hizo, se hace referencia a un acuerdo del Pleno –como ha dicho usted– de 30 de junio del 2016, y en ese se dice: «El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a que, en el ámbito de su competencia...». Y, continúo, creemos que el ámbito de competencia del Gobierno de Navarra debe impulsar el proponer medidas antidiscriminatorias y de promoción de igualdad de oportunidades, medidas que fomenten el empleo estable y de calidad. Si no fuera así, nosotros también seríamos de los que lo recriminarían.

En este caso, entendemos que es un acuerdo de carácter privado, que no es competencia de la Administración Pública, salvo que incurriera en alguna ilegalidad, y este no parece ser el caso.

Hoy hablamos aquí de Volkswagen por ser la empresa puntera en la economía navarra. Y hablamos de un acuerdo firmado por la empresa y por organizaciones sindicales que representan más del 65 por ciento de la masa de trabajadores y trabajadoras. Un acuerdo que –como usted ha dicho– propone la creación de una comisión de empleo con representantes de la dirección y de la representación social, a la que se informará de la bolsa de empleo cuya creación se recoge en este acuerdo, así como de la contratación.

Pero podríamos hablar de otras muchas empresas navarras, de empresas que pactan con organizaciones sindicales representadas –todas o algunas de ellas– las condiciones laborales que han de regir en su mundo laboral, incluidas las de contratación de personal. Hemos de decir que el diálogo y los acuerdos entre diferentes son, *a priori*, buenos, y a las pruebas nos remitimos. Otra cosa es cómo puedan ejecutarse esos acuerdos.

Entendemos que, más allá de que pueda gustar más o menos la ejecución de este acuerdo de Volkswagen o su forma de llevarlo a cabo, hemos de respetarlo y valorar, quizás, que a raíz de este acuerdo se está produciendo un incremento de contratación que es muy positivo para la economía navarra, más en la situación actual.

Entendemos también que en el fondo de este tema subyacen las diferencias entre las organizaciones sindicales con representación en la empresa. Diferencias también en cuanto a la forma de relacionarse con la dirección, y aun pudiendo tener una opinión al respecto, no creemos que sea ese el motivo de esta Comisión.

En Geroa Bai apostamos por lo que se dice en el borrador del plan de empleo, y cito un párrafo de forma textual: «Se debe fomentar la participación de las plantillas en la información de la empresa para conocer el porqué de las decisiones adoptadas en el día a día, el liderazgo participativo, la escucha activa y el flujo de información que sea capaz de generar confianza interna en la empresa».

Nosotros esperamos –como usted ha dicho, y de toda la información que nos ha facilitado– que la información que pueda surgir de esa comisión de empleo, en la que estarán representados todos los sectores de la empresa, sirva para demostrar que este acuerdo firmado se basa en un proceso transparente no discriminatorio, y que genere la mencionada confianza interna que se espera. Eskerrik asko.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko zuri, Eraso jauna. Jarraian, Euskal Herria Bildu-Nafarroa Parlamentu taldetik, Izurdiaga andereak du hitza. Nahi duzunean.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, presidente jauna, eta ongi etorriak, egun on guztioi. La verdad, señor Ayerdi, es que a nuestro grupo le hubiese gustado que el Gobierno de Navarra se hubiese implicado un poco más en esta materia y le hubiese gustado que nos hubiese transmitido que se estaban llevando a cabo medidas más concretas y medidas ya trabajando directamente con las empresas para tratar este tema de la discriminación. Porque, realmente, lo que estamos tratando es un tema muy importante. Cuando hablamos de eliminar la discriminación en el acceso al empleo, lo que estamos estableciendo, lo que estamos demandando es que, dentro de la libertad que tienen los empresarios para contratar –que eso, desde luego, es incuestionable, es una libertad dentro del ámbito de la libertad de empresa–, de lo que estamos hablando es que, ante dos candidatos igualmente idóneos o igualmente aptos para desempeñar un mismo puesto de trabajo, no se rechace a un candidato en detrimento del otro basándose en circunstancias personales y basándose en circunstancias sociales. Es decir, basándose en elementos que no tengan nada que ver con el desempeño del puesto de trabajo. Esto es lo que es la discriminación. Y esto es un derecho fundamental que está recogido, además de en el Estatuto de Trabajadores, en numerosos convenios internacionales y, por tanto, entendemos que sí debe ser garantizado por los poderes públicos.

A diferencia de lo que decía el portavoz de Geroa Bai, nosotros sí que creemos que las administraciones públicas tienen que intervenir y tienen que garantizar este derecho fundamental, tanto en el ámbito público como también en el ámbito privado. Y, para ello, creemos que se tienen que llevar a cabo diferentes planes, diferentes acciones dentro del ámbito laboral, que vayan a garantizar esta libertad de acceso, esta igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Si usted lee las memorias que realiza todos los años la Inspección de Trabajo a las que usted ha hecho referencia, comprobará que en ellas se establece que es en este momento inicial del acceso al empleo en el que se producen los mayores supuestos de los mayores casos de discriminación en el acceso al empleo, porque también, por esa propia libertad de la que hablábamos anteriormente, son los casos más difíciles de detectar. Por eso, es fundamental incidir en este primer momento. Si no incidimos en este momento, los posteriores planes de igualdad, etcétera, que se vayan realizando estarán vacíos de contenido, porque si no garantizamos que la mujer acceda al empleo, los posteriores planes de igualdad que se hagan no servirán para nada, estarán vacíos de contenido. Por eso insistimos en que es fundamental incidir en esta primera fase y creemos que aquí el Gobierno de Navarra tiene mucho que decir, tiene muchísimo trabajo que desarrollar, de la misma manera que se está haciendo ya a nivel europeo. En otros países avanzados –Finlandia, etcétera– existen planes que inciden muchísimo en el tema de igualdad, se está implementando todo el tema de los currículums ciegos, que se está implantando en modelos de contratación con garantías públicas en los que intervienen los servicios públicos para garantizar que, desde el momento de la selección de pruebas, efectivamente, sean neutras en todo el procedimiento, etcétera. Si usted mira la legislación comparada, verá que, efectivamente, se está haciendo muchísimo y se está avanzando muchísimo en los países del entorno y que, por tanto, creo que en Navarra también deberíamos dar pasos importantes en esta materia.

Dicho esto, y centrándonos ya en el acuerdo de empleo firmado por UGT, Comisiones y Cuadros con la dirección de la empresa, desde luego, para nosotros... Será conforme a derecho, no lo vamos a negar. Efectivamente, no hay, de manera clara, ninguna cláusula discriminatoria, pero para nosotros este acuerdo no cumple con los criterios mínimos que establecen la no discriminación en el proceso de acceso al empleo. Y estos criterios fueron establecidos por el propio comité de empresa de Volkswagen. Por unanimidad, firmaron un acuerdo –creo que era en el mes de septiembre, no lo recuerdo– en el que instaban a la empresa a establecer un sistema de contratación público, transparente, verificable, paritario y que fuese supervisado por el comité de empresa. Pues, bien, a nuestro juicio, ninguno de estos requisitos, realmente, están presentes en este acuerdo de empleo. Más allá de lo que se menciona en el preámbulo –referente a esa igualdad de oportunidades, a la transparencia, etcétera–, lo cierto es que si entramos a analizar el texto del acuerdo de empleo, a nuestro juicio, no cumple ninguno de los requisitos que el propio comité de empresa –insisto–, por unanimidad, consideró que era necesario para que este acuerdo de empleo no fuese discriminatorio.

En primer lugar, en lo que respecta a la paridad, echamos en falta... En el acuerdo no hay ninguna mención expresa a la paridad, más allá –insisto– del plan de igualdad que ya existe. Pero me remito a lo que ya he manifestado: si no entran las mujeres, difícilmente ese plan se podrá aplicar a nadie.

Además, este verano ya hemos conocido, a través del diagnóstico elaborado por el Gobierno de Navarra, que la Comunidad Autónoma de Navarra es la comunidad donde mayor brecha salarial existe, y esto es, fundamentalmente, porque la mujer no tiene presencia en el ámbito industrial navarro. Esta era una muy buena oportunidad para poder poner fin a esta discriminación y creo que no se ha recogido y creemos que esto también hay que ponerlo de manifiesto.

En segundo lugar, en cuanto a la transparencia, creemos que, desde luego, no existe transparencia alguna. Por ejemplo, el procedimiento de actuación dice que habrá una preselección de las solicitudes: «Se realizará una preselección de solicitudes atendiendo a la idoneidad del aspirante con los requisitos exigidos». ¿Cuáles son esos requisitos? Si vamos a la solicitud de trabajo, que es lo que tienen que presentar, aquí únicamente hay datos personales. ¿Cómo se realiza esa preselección? ¿Con base en qué criterios, si únicamente cuentan con datos personales? ¿Quién va a realizar esa preselección? ¿Se le va a informar al candidato que no sea preseleccionado por qué motivo no ha sido preseleccionado? ¿Da a conocer el comité de empresa por qué no han sido preseleccionados? Es que creemos que en esto hay que abundar muchísimo más.

En cuanto a los criterios de valoración, lo mismo. ¿Qué criterios son los que se van a tener en cuenta? ¿Se va a puntuar? ¿Los candidatos van a conocer su puntuación? ¿Tienen oportunidad, si no están conformes con esa puntuación, de poder recurrirla? Es que no lo sabemos.

Entrevista personal. Esto ya es algo que me sorprende muchísimo. Dice: «Tiene como objetivo conocer las características personales del candidato». ¿Qué características personales para desempeñar un puesto de trabajo? Estamos hablando de realizar pruebas objetivas, pruebas

neutras. ¿Cuáles son esas características personales? ¿Qué es lo que quieren tener en cuenta? ¿Si una mujer tiene previsto quedarse embarazada? ¿La orientación sexual? ¿La afiliación política? ¿A qué características personales hacen referencia? Estamos hablando de evitar la discriminación, estamos hablando de establecer currículums ciegos, de que se tenga en cuenta la idoneidad, la aptitud física. No estamos hablando de circunstancias personales. Todo esto se tiene que ir eliminando. En los países europeos ya estamos hablando de la implantación de currículums ciegos. Todo esto no se debe recoger en un acuerdo si realmente queremos que cumpla con la normativa establecida en las directivas europeas. Lo mismo respecto de los expedientes individuales. ¿Quién va a tener acceso a esos expedientes? Insisto, ¿va a haber puntuaciones? ¿Se va a conocer el orden de prelación? Es que, realmente, insistimos en que no va a ser en absoluto transparente.

Y en cuanto a un punto que usted ha considerado que era positivo, que era la comisión de empleo, pues tenemos que decir que ya se ha iniciado con el proceso de selección, ya se ha dado inicio a unas contrataciones y la comisión de empleo, por lo menos en el mes de agosto, todavía no se había reunido. De hecho, el sindicato LAB creo que ha interpuesto diez denuncias en la Inspección de Trabajo, la última tiene fecha de 26, 28 de agosto, denunciando que la comisión de empleo todavía no se ha –no, estamos hablando de 2006...– constituido. Por tanto, no sabemos tampoco quiénes van a formar parte de esa comisión. Usted ha manifestado que van a estar presentes todos los miembros de todos los sindicatos. Esto es algo positivo y esperemos que sea así porque, realmente, no es lo que se recoge en el texto del acuerdo ni tampoco es... Ni siquiera los sindicatos saben si ellos van a estar presentes, ¿eh? Esperemos que sea así, que esa sea la intención de Volkswagen y que todos los sindicatos puedan tener cabida. Y que, además, puedan supervisar el procedimiento. No solo que se les informe trimestralmente si hay quince, si hay veinte o si hay cien personas en la bolsa de empleo; que conozcan cuál es la puntuación, cómo están desarrollándose las pruebas, si las pruebas hay que modificarlas porque no son neutras o porque hay que adaptarlas a sexos, etcétera.

Yo creo que hay que incidir muchísimo más. Quizás haya sido un paso, no lo vamos a negar, es un paso, pero creemos que todavía queda muchísimo trabajo por hacer, creemos que estamos todavía a tiempo, que si existe voluntad tanto por parte de la empresa como del resto de sindicatos se puede mejorar este texto, se pueden introducir medidas reales, porque si realmente Volkswagen quiere alcanzar el objetivo que establece en el preámbulo de ser reconocido como un empleador excelente, desde luego, a nuestro juicio, todavía tiene muchísimo trabajo por hacer. Y establecer un acuerdo de contrataciones que cumpla los requisitos de transparencia, público, verificable, paritario y supervisado por el comité. Si realmente es capaz de alcanzar un acuerdo en estos términos con los sindicatos, sí que habrá dado un paso muy importante para llegar a alcanzar ese objetivo. De lo contrario, creemos que todavía estará muy lejos y que habrá perdido una oportunidad histórica para, realmente, abrirle la oportunidad a toda la sociedad de Navarra, incluidos hombres y mujeres sin ningún tipo de discriminación, para que puedan acceder al empleo en Volkswagen. Eskerrik asko.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko zuri, Izurdiaga anderea. Continuamos con el Grupo Parlamentario Podemos-Ahal Dugu. Toma la palabra el señor Couso. Cuando quiera.

SR. COUSO CHAMARRO: Buenos días a todas y a todos. Hablamos de esta empresa en este momento, aquí, por varios motivos. Uno, porque es la empresa, la industria, más grande en Navarra y sus políticas tienen una mayor afectación sobre la economía, sobre el empleo, que otras.

Pero también porque esta propia empresa se ha hecho unas campañas de imagen que han sido publicadas en medios de comunicación en relación con los acuerdos para la fabricación del segundo modelo y el acuerdo para el empleo que se deriva de ese acuerdo anterior, donde –como ha dicho la portavoz anterior– esta empresa se presenta como la mejor empleadora del mundo mundial.

Pero también porque aquí estuvieron representantes sindicales del comité de esa empresa en su día –en concreto, el sindicato LAB– explicando las formas de discriminación que se producen en esta, tanto en la contratación como en la ocupación como en la promoción de categorías, donde estarían, posiblemente, todas las posibilidades de discriminación que se pueden tener en una empresa, y especialmente la discriminación por motivos de género y de mujer.

Y aquí, pues, mire, nos dieron el dato de que, históricamente y durante los cuarenta años que lleva esta empresa en Navarra, jamás se ha superado el 12 por ciento de la presencia de mujer en la empresa.

También nos contaron un poco las directivas de referencia en este momento en Europa para los temas de discriminación entre hombres y mujeres en la contratación y en la ocupación. Por ejemplo, la Directiva 2007/78/CE dispone que las normas de trasposición podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca –hablando ya de discriminación indirecta, ¿eh?– por parte de los órganos judiciales y competentes por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

Pues, bien, si nos vamos a las estadísticas actuales de esta empresa, vemos que en estos últimos contratos que se están haciendo para la fabricación del último modelo, de cada doscientos contratos tan solo veintiuno son mujeres. Es decir que hemos rebajado aún más el porcentaje que había de presencia de la mujer en la empresa.

¿Dónde podemos empezar a buscar para ver por qué pasa esto? Pues, miren, en las solicitudes de trabajo que hay que presentar en la empresa –que pueden ser adquiridas en la propia empresa a través de trabajadores o en internet, donde están colgadas–, se hace todo lo que ha explicado también la portavoz anterior, es decir, se pregunta si es hombre o mujer, se pregunta el estado civil, si estás casado, soltero, pareja de hecho, separado, divorciado, viudo. Preguntan solo datos personales en toda la solicitud, prácticamente. Es un escándalo que se estén preguntando este tipo de cosas en una empresa cuando esto en Europa ya está absolutamente erradicado y lo que se pregunta en una solicitud de trabajo son los datos de cualificación profesional y poco más. Además, con procedimientos anónimos, cosa que aquí no está. Se pregunta también a quién conoces en la empresa y de parte de quién presentas esta solicitud. Es decir que aquí está ya la herramienta para la discriminación por todos los motivos por los que se pueda volver a discriminar y el acuerdo, a partir de esto, se convierte en un mero lavado de cara y poco más. O sea, siguen en lo de siempre y la vía de entrada en esa

empresa no deja de ser más que el enchufismo vía empresarial o sindical por parte de quienes firman este tipo de acuerdos, como se denunció aquí.

La resolución del Parlamento ya sabemos cuál es. Ya ha dicho usted que una cosa es el acuerdo, lo que está escrito, y otra cosa es la implementación. Pues, sí, el acuerdo, en su valoración, tendríamos que decir que no requiere una previa inscripción en el Servicio Navarro de Empleo, es decir que el trabajador no tiene por qué venir ni siquiera del desempleo, lo cual a nosotros nos parece que, en principio... Como se ha dicho aquí, también el empresario, al final, es el que decide a quién contrata, pero tendría que ser así. No prevé la intermediación alguna del Servicio Navarro de Empleo como organismo que pueda participar en el proceso de selección de una manera más objetiva y aplicando criterios incluso sociales para corregir las discriminaciones. No establece requisitos ni procedimientos de selección del personal, realmente; no están escritos. Dice que lo hará, pero no están escritos. Y, evidentemente, no habla de un proceso anónimo.

En cuanto a la implementación, ya se ha dicho aquí también. Yo tengo algunas muestras de las –creo que son doce ya– denuncias que se han presentado por parte de las organizaciones no denunciantes, en este caso LAB, CGT también ha debido de presentar alguna y ELA, porque, realmente, esa comisión de control y participación no existe o no se reúne o no controla. Y aquí está bien explicitado todo en las denuncias que se han presentado a la Inspección de Trabajo, aún por resolver. Ni hay bolsa. No hay bolsa, no hay una bolsa publicada. No conoce el contenido de las pruebas, no se le da participación, etcétera.

En cuanto a lo de la mujer, quiero decir también que otro de los incumplimientos de esta empresa es que tiene, efectivamente, un plan de guardas desde el año 2011 que le obliga a hacer un informe anual y a hacerlo público, a presentarlo. Y desde el 2011 hasta el día de hoy no ha hecho ni uno solo de esos informes, en materia de impacto de género y en relación con la implementación de las políticas de igualdad de la empresa.

Por tanto, nosotros lo que planteamos aquí es que si este Parlamento, en su día, le instó al Gobierno –como ya se ha leído también– a promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación para erradicar la discriminación basada en motivos de raza, sexo, color, opinión y, especialmente, género, pues aquí tenemos un problema con esta empresa que habría que constatar, y nosotros emplazaríamos al Gobierno a que todas estas cuestiones que nosotros estamos denunciando en relación con el funcionamiento de esta empresa las constatará, a que hablara también con la Inspección de Trabajo, se fijara en la estadística, que dicen las propias directivas que ya es una prueba de discriminación en la contratación, e instara a esta empresa a corregir esas políticas y a, realmente, tener unos procedimientos mucho más transparentes, objetivos y en la realidad de la implementación real.

Además, nosotros creemos –y en el acuerdo programático lo tenemos– que hay que revisar la ley general de subvenciones de Navarra, y nuestra idea es, evidentemente, que quienes no cumplan con este tipo de directivas y este tipo de directrices encaminadas a que no se discrimine por ningún tipo de motivo no puedan cobrar subvenciones en Navarra. Ese sería uno de los objetivos que tendríamos nosotros a la hora de revisar la Ley General de Subvenciones. Es decir, no se puede, en el siglo XXI, en el año 2017, andar soltando dinero a

empresas que estén discriminando a la mujer de la manera que lo está haciendo esta empresa. Porque, además, esta empresa tiene empleo y trayectoria suficientes como para haber incrementado ese porcentaje, que es absolutamente vergonzoso, un 10 por ciento de mujeres, cuando estamos hablando de trabajos que... Bueno, la mujer puede hacer los mismos trabajos que el hombre, está igual de capacitada y está igual de formada, y no vemos que haya nada que justifique esta situación. Por tanto, emplazamos al Gobierno de Navarra a controlarla y a instar a la empresa a que la corrija. Y, luego, les instaremos también a que tomemos algunas medidas políticas en la legislación que sea de nuestra competencia para seguir promoviendo e impulsando con fuerza que se acabe con todo tipo de discriminaciones. Hemos centrado mucho el tema en la discriminación de la mujer, pero habría otras que, si atendemos a las solicitudes y a lo que se pregunta, también estarían produciéndose en la empresa. Nada más que decirles. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias, señor Couso. Continuamos con la Agrupación de Parlamentarios Forales de Izquierda-Ezkerra. Toma la palabra el señor Nuin. Cuando quiera.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señor Presidente. Buenos días, Vicepresidente Ayerdi y Jefe de Gabinete también. Para nosotros, este es un tema... Y nos alegramos, además, de que empecemos este periodo de sesiones con una comparecencia como un asunto como este, porque nos parece crucial, el de la no discriminación en el acceso al empleo, el de la igualdad en el acceso al empleo. Nos parece crucial y un asunto... Bueno, crucial, es elemental. ¿Por qué? Pues porque el empleo determina, simplemente, la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. Por lo tanto, si un ciudadano o ciudadana va a tener una vida en unos términos de dignidad y de suficiencia, y de sostenibilidad personal de su proyecto de vida, pues depende del acceso al empleo y, por lo tanto, que no haya discriminación, que haya igualdad en el acceso al empleo, determina luego prácticamente todo.

Digo que es un tema que nos parece muy bien que llegue al Parlamento y que llegue cada vez más porque de él se ha hablado muy poco históricamente y se ha hecho muy poco históricamente, por parte de todos: de las administraciones, de los partidos políticos y también –la parte que les toca– de los sindicatos. Aquí, bajo el principio de libertad de contratación, de libertad privada de contratación, era un terreno en el que se entraba muy poco. Y hay que entrar cada vez más. ¿Por qué? Pues porque, efectivamente –como digo–, para nosotros, siendo el acceso de empleo es un bien escaso, no solamente en términos históricos, sino cada vez más devaluado en términos de calidad, es un debate, es una cuestión en la que los poderes públicos, desde un punto de vista de defensa del interés general, tienen cada vez más obligación de entrar y de actuar.

Efectivamente, partimos de un hecho, de una situación. El ámbito donde esa no discriminación, en teoría, debe estar garantizada legalmente es el empleo público. Y en el empleo privado, aunque hay una legislación y hay unos principios fundamentales y hay unas ilegalidades que, si el empresario incurriese en ellas también serían... Aunque es muy difícil de demostrar todo lo que es la discriminación en la contratación por vulneración de derechos fundamentales, como discriminación ideológica y tal; es muy difícil de demostrar. Pero, en todo caso, ese principio de contratación ha operado y opera, evidentemente, y no se ha

entrado, en realidad, al fondo de esta cuestión. Y, para nosotros, esto es un tema que debe terminar.

A partir de ahí, ¿qué situación tenemos hoy? Tenemos una situación donde, evidentemente, la situación real del mercado de trabajo nos demuestra que hay espacios de desigualdad alarmantes y lacerantes. El de género es evidente. Es evidente que se puede hablar, en términos históricos, de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, que ha tenido su proceso histórico. Pero es que un dato que usted ha dado, señor Ayerdi, nos ilustra absolutamente que hay que actuar porque la situación hoy es insostenible en términos de justicia. En esta empresa de la que estamos hablando ahora –el dato lo ha dado usted–, hay un 12 por ciento de empleo femenino. No será porque no hay mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo de forma masiva en las últimas décadas. Por lo tanto, algo opera aquí. No solamente en esta empresa, sino en el sector industrial en su conjunto. Lo cual es un factor decisivo para la desigualdad salarial hombre-mujer, porque el empleo industrial es el empleo de más calidad, el de más retribución, y si ahí hay una desigualdad y en la mayor empresa de Navarra, 12 por ciento, 88 por ciento, ¿qué vamos a tener luego en las estadísticas de desigualdad salarial? Pues lo que tenemos en Navarra. Navarra, donde hay mucho empleo industrial, la más disparada en la brecha salarial, evidentemente.

Luego, por mucho que diga el Estatuto de los Trabajadores que no puede haber discriminación entre trabajadores fijos y temporales, pasa lo que pasa. Por lo tanto, también es una situación absolutamente evidente.

En fin, por eso, nosotros creemos que hay que actuar. Entonces, lo que nosotros requerimos – y es verdad y creemos que este Parlamento y también el Gobierno deben hacer– es un plan. Y en el plan de empleo esperemos que esté –parece que va estar, pero queremos que esté con medidas concretas– cómo va a actuar. Y es evidente que hay ámbitos en los que actuar. Bueno, pues la ley foral de contratos, cláusulas sociales, cláusulas laborales, que penalicen a las empresas, a la hora de contratación pública, que no se comprometan con protocolos, procedimientos claros, comprobables, verificables de igualdad en la contratación, que penalicen a quienes no se comprometan y que premie a quien sí se comprometa. Lo mismo en las políticas de subvenciones o beneficios fiscales; pues también. Son ámbitos claros donde se puede operar, donde se puede actuar.

Y, por lo tanto, nosotros creemos que ahí hay que actuar y que hay que dar un paso claro adelante. Un tema que ha estado en la prioridad dos, tres, cuatro, cinco, tiene que estar en la prioridad uno a partir de ahora. Para nosotros es muy evidente, pero, ¿por qué? En fin, y, además, una lectura autocrítica de lo que se ha hecho desde la política, desde el mundo sindical o desde las administraciones hasta ahora. ¿Por qué? Porque tenemos el mercado de trabajo que tenemos, insuficiente en términos de cantidad y de calidad. Por lo tanto, hay que trabajar mucho más para que el acceso de la ciudadanía a ese empleo se haga en términos de no discriminación y de igualdad.

Y sobre el acuerdo en concreto del que aquí estamos hablando, nosotros lo valoramos como un paso que ofrece elementos que no existían hasta ahora, un paso positivo, en ese sentido, pero, evidentemente, queda todavía mucho camino por recorrer. Entre otras cosas, porque esto es un acuerdo entre una empresa y unos sindicatos. Y, probablemente, es la empresa la

que quiere tener siempre unos márgenes de libertad y de no control mucho mayores. Por lo tanto, no solamente es la acción sindical la que es necesaria aquí, sino, insisto, la acción pública. La acción pública, la acción política y la acción social, para que esos márgenes de no control, de no transparencia, se achiquen lo más posible. En todo caso, es un acuerdo legal – como ha dicho usted– y es un acuerdo que introduce algunos elementos positivos que nosotros valoramos positivamente, siendo conscientes de que queda mucho camino por recorrer. Y nuestro compromiso, desde Izquierda-Ezkerra, es que en este Parlamento y en esta legislatura ya, en lo que es beneficios fiscales, en lo que es subvenciones públicas, en lo que es contratación pública en la futura ley foral de contratos, se den pasos ya efectivos, reales, acciones concretas y pasos reales en esa dirección.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias, señor Nuin. Continuaremos con el Grupo Parlamentario Unión del Pueblo Navarro. En su nombre, tomará la palabra el señor García Adanero. Cuando quiera.

SR. GARCÍA ADANERO: Muchas gracias, señor Presidente. Señorías, buenos días. Agradecemos la presencia del Vicepresidente del Gobierno, señor Ayerdi, y del Jefe de Gabinete también, señor Ayerdi. La verdad es que yo, a estas alturas, ya casi, la mayor curiosidad que tengo es saber quién va a acabar ganando el pulso, si el señor Ayerdi o los grupos que apoyan al Gobierno, pero que le están haciendo oposición, en concreto a usted, de forma reiterada.

Y eso es casi ya lo que queda por ver, porque es evidente, aquí, en esta cuestión concreta, un acuerdo hecho por una empresa, la mayor empresa de Navarra, que funciona bien, que está invirtiendo, que va a invertir en los próximos años, que está creando empleo, que ha llegado a un acuerdo mayoritario con la representación sindical en la empresa y que usted ha valorado positivamente –nosotros también–; ese acuerdo se trae a este Parlamento, evidentemente, para hacer oposición, pero para hacer oposición al propio Gobierno; en este caso, al propio departamento. Y, en concreto –permítame que le diga–, yo creo que para hacerle oposición a usted. Y se hace por parte de grupos que, evidentemente, al final acaban siempre igual, es decir, ahí está el acuerdo programático y la amenaza. Todas estas cuestiones acaban igual: se habla, se habla, se habla y, al final, se dice: «No, lo dice el acuerdo programático y tenga usted cuidado». Y ya está la amenaza encima de la mesa.

Es que no puede ser. Es que si este acuerdo, en vez de firmarlo UGT, Comisiones y la Confederación de Cuadros, lo hubieran firmado ELA, LAB y otros, entonces sería fantástico. Y es así. Y esa es toda la cuestión. Entonces, como lo ha firmado quien lo ha firmado, se viene al Parlamento a hacer oposición a la parte sindical de la empresa Volkswagen. Y no puede ser, porque es que ¿no hay problemas en la Administración con sus empleados? ¿No hay ni uno? ¿Están todos encantados de la vida? ¿Todos contentos? ¿No hay ningún problema en la Administración? ¿Que una empresa que funciona bien, que crea empleo, que crea inversión hay que traerla aquí a ver si somos capaces de reventarla? ¿A ver si somos capaces de que no invierta? ¿A ver si somos capaces de que no cree empleo? Y, mientras, en la Administración, están todos los empleados encantados de la vida. Encantados. No hay ningún problema, no traen nada aquí, no solucionan nada. Deben de estar de maravilla. Y esto, que no es nuestra competencia, a eso sí hay que venir. Pues yo creo que hay que venir para hacerle oposición al señor Ayerdi, así de claro.

Y, además, esta mañana usted ha hecho unas declaraciones. Nosotros le apoyamos y nos alegra que diga lo que ha dicho hoy del tren otra vez. Le apoyamos en eso, que es de interés general de la sociedad. Y estos grupos están en su contra y, por lo tanto, al final, lo que vamos a ver es quién acaba ganando ese pulso. Porque el pulso existe con esta materia, existe con el tren y existe con otras, y lo vamos a ver en los próximos días. Y nosotros ¿qué decimos? Dejemos a las empresas que funcionan que sigan funcionando bien, que sigan creando empleo, que sigan creando inversión; preocupémonos de la situación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus empleados, que parece ser que, según los partidos que hacen oposición a una parte del Gobierno pero que apoyan al Gobierno, no hay ningún problema, y centrémonos en eso y no, evidentemente, en empresas que funcionan. Porque es evidente que aquí se ha venido a hacer oposición a la empresa a través de los grupos parlamentarios, yo no sé si poniendo en evidencia la incapacidad de los propios que tienen que hacer la oposición donde la tienen que hacer. Esa es otra cuestión.

Por lo tanto, nosotros hacemos una valoración positiva. Desde luego, estamos –como no puede ser de otra forma– a favor de la no discriminación en el acceso al trabajo, sea público o sea privado. Y, en ese sentido, desde luego, creemos que hay que dejar que las empresas funcionen, que funcionen bien, que se llegue a unos acuerdos –como se ha llegado aquí– con una amplísima mayoría sindical. Y esperemos que, en este caso, el departamento vele por el interés general de los ciudadanos de esta Comunidad y, desde luego, no se deje achantar por los socios que lo apoyan por las amenazas que le hacen cada vez que viene a una Comisión y, por lo tanto, salgan adelante los proyectos fundamentales para esta Comunidad. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias a usted, señor García Adanero. Continuaremos con el Partido Socialista. En su nombre, toma la palabra la señora Unzu. Cuando quiera.

SRA. UNZU GÁRATE: Muchas gracias, señor Presidente. Buenos días, señoras y señores Parlamentarios. Y muchas gracias también a usted, señor Consejero y Jefe de Gabinete, señores Ayerdi y Ayerdi, en este nuevo periodo de sesiones. Yo tampoco entiendo para nada que tenga que venir hoy aquí el Consejero a valorar un acuerdo exclusivamente laboral en una empresa determinada, una empresa privada, y un acuerdo entre empresa, dirección y trabajadores de una empresa.

Aunque yo entiendo también que es una estrategia, porque, evidentemente, a parte del cuatripartito no le gusta para nada el acuerdo de empleo alcanzado por esta empresa. Y no entendemos bien por qué le llaman a usted como si fuera un juez; que no lo es, usted es el Consejero, Vicepresidente del Gobierno, no es un juez. Y entendemos que le sacan a la palestra y no, precisamente, para darle una palmadita en la espalda, como hemos podido demostrar.

Pero, bueno, nosotros ya nos hemos quedado relativamente tranquilos. Aunque no es un juez –insisto–, usted ha dicho meridianamente claro que es un acuerdo conforme a derecho, que no hay cláusulas discriminatorias y que, en todo caso, si las hubiera, también hay mecanismos legales para actuar si se detectan mecanismos discriminatorios.

Mire, nosotros queremos también retroceder un poco en el tiempo y hacer una especie de histórico del origen de este acuerdo. Por un lado, viene de la firma del convenio colectivo de Volkswagen, lo pone en el propio acuerdo. Y también viene de la noticia que, por suerte, recibimos el año pasado del acuerdo de fabricación del segundo modelo aquí en Pamplona, algo que, por supuesto, da garantía de continuidad no solamente a la planta de Volkswagen, sino... Bueno, va a tener el beneficio correspondiente para la propia planta, para las empresas proveedoras de Volkswagen y, por supuesto, para Navarra en general.

Y es que, además, lo hemos dicho muchas veces, lo consideramos también un triunfo de la concertación social que hay en la planta, ya que la labor sindical, ya que el diálogo y los acuerdos firmados durante estos últimos años nos consta, además –y a usted también le consta– que han sido más que determinantes en esta decisión. Y, en definitiva, este acuerdo de empleo permite organizar todo el proceso de selección y contratación ante las necesidades derivadas de fabricación del nuevo Polo y también del segundo modelo.

No lo ha dicho –o no me ha parecido escucharlo–, pero ya se ha realizado una contratación de unas ciento sesenta personas y en las próximas semanas será de unas cuatrocientas cincuenta más, en función de las necesidades de producción. Y, para ello, en la representación de la empresa y de los trabajadores –trabajadores, queremos recalcar, elegidos democráticamente por sus propios compañeros–, alcanzaron un acuerdo de empleo –ya lo ha dicho– donde se configura una bolsa de empleo y también se establecen los procesos de selección de personal tanto eventual como indefinido.

Por eso, una vez leído y estudiado a fondo el acuerdo de empleo, difiero profundamente del eterno discurso disfrazado de discriminación que, cómo no, realizan siempre la eterna plataforma del no –que tengo aquí a mi derecha– en todo lo relacionado aquí con lo que sea avance, méritos y logros, pero, además, especialmente, única y exclusivamente, si es impulsado por UGT y Comisiones Obreras, porque, en el fondo, el contenido del acuerdo les da igual. Disfrazan el discurso de lo que haga falta siempre que sea poner palos en las ruedas a estos sindicatos.

Y nosotros –además, ya lo hemos dicho–, al tratarse de una empresa privada, de un ámbito exclusivamente bilateral como son los acuerdos entre empresa y trabajadores, lo vamos a respetar profundamente. Además, sea la empresa que sea. Recuerdo aquí –lo quiero, además, nombrar expresamente– que vinieron a exponer un acuerdo de empleo –me parece que fue un acuerdo de empleo– o un convenio colectivo de los trabajadores de una empresa, de la empresa Kybse. Entonces, ¿por qué aquí hay que respetar los acuerdos de empleo –por ejemplo, los convenios– que alcanza una empresa, pero no hay que respetar los acuerdos que se alcanzan en otra empresa? ¿Por qué? ¿Saben por qué? Porque, simplemente, la mayoría sindical no es de su agrado. Simplemente por eso. Porque, como he dicho, a ustedes el contenido les da lo mismo. Pero si lo firman UGT y Comisiones ya es más que suficiente para un acoso y derribo por su parte.

Insisto en que nosotros lo vamos a respetar profundamente, nos guste más o nos guste menos, sea de la empresa que sea, precisamente, porque no es nuestro ámbito competencial.

Se están escuchando aquí todo el rato palabras como «transparencia»... Bueno, pues es tan transparente, tan transparente, que –leyendo el acuerdo– se hacen pruebas teóricas, técnicas, entrevistas llevadas a cabo por técnicos de personal junto a representantes de las diferentes áreas de trabajo, observadores de talleres de producción, personal de recursos humanos, incluso todos los miembros del comité tienen acceso al contenido de las pruebas y están también presentes al inicio de estas. O, al menos, eso pone aquí en el acuerdo. ¿O también están cuestionando a los trabajadores de todas las áreas? ¿O también están cuestionando a todos los técnicos de recursos humanos? ¿O también están cuestionando todo el proceso de producción? ¿Todos los técnicos que participan en este proceso, incluidos también todos los miembros del comité? Y es que, además, me remito a sus palabras: si es tan corrupto, si es tan opaco, si es tan discriminatorio, que vayan a la justicia, como parece que han dicho ustedes, y que lo denuncien. Pero que sean los sindicatos, no nos metamos, por favor, en ese ámbito laboral. No nos metamos, porque no es de nuestra competencia el ámbito laboral. Debemos respetarlo profundamente y la justicia ya se pronunciará y dará la razón a unos o a otros.

Y, como usted ha dicho, ahora, en la implementación de las medidas, también que los sindicatos actúen como crean conveniente que deben actuar, tanto unos como otros. Porque escuchando continuamente –y no es la primera vez que sale esta empresa, la empresa de Volkswagen, aquí, como un mal ejemplo para ustedes– por boca de los que, supuestamente, apoyan al Gobierno las palabras que dedican a esta empresa, a Volkswagen, desde luego, si es por ustedes, tenemos muy, muy, muy claro que esta empresa jamás habría elegido Navarra para fabricar el segundo modelo, porque, a ustedes, desde luego, no se lo vamos a deber.

Y, además, es que el señor Nuin, el portavoz de Izquierda-Ezkerra –quiero concluir con esto ya– ya lo ha dicho: para el Gobierno de Navarra parece que el empleo no ha sido una prioridad, parece que han estado todos estos temas en cuarto o quinto lugar. Bueno, pues para nosotros siempre ha estado en primer lugar. Por eso quiero finalizar, señor Ayerdi, diciendo que haga de Navarra lo que intenta usted hacer y no le dejan, que es un entorno atractivo para la inversión, para la generación de oportunidades y, sobre todo, apueste de una vez por el diálogo social y por la concertación, que estamos viendo que ha contribuido a que tengamos hoy aquí un segundo modelo. Y, desde luego, usted –y se lo digo hoy, inaugurando este periodo parlamentario– no puede estar pendiente siempre de la eterna plataforma del no, que lo único –y lo está viendo y sufriendo en sus propias carnes– que hace es torpedear buenos acuerdos y, desde luego, son incapaces de apoyar nada que constituya el beneficio económico de nuestra Comunidad. Por mi parte, nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias, señora Unzu. Concluiremos con el turno de portavoces con la Agrupación de Parlamentario Forales del Partido Popular de Navarra. Señora Beltrán, tiene la palabra.

SRA. BELTRÁN VILLALBA: Buenos días. Gracias, Presidente. Bienvenido, señor Ayerdi, a esta nueva etapa del curso parlamentario en el que le auguro que va a tener que venir usted aquí muchas veces. Se ve claramente, se palpa en el ambiente, que sus socios de gobierno, hasta su propio partido, ya están tomando posiciones cada vez más radicalizadas y por eso hoy esta comparecencia. Desde luego, ya la pidieron con tiempo para sacarle a usted, fundamentalmente, los colores.

Quería comenzar por Geroa Bai, porque Geroa Bai firma la solicitud de comparecencia, pero le da la razón a su Vicepresidente. Qué menos, porque ya sería el colmo que, encima, ni le diesen la razón. O vienen aquí para ponerle en evidencia –que es lo que ha pretendido el resto– o ustedes también tienen una esquizofrenia paranoica para irse ya, bueno, para empezar a mirárselo. Porque dicen que ha sido un acuerdo privado, las palabras que ha dicho el Consejero y que todos los que tenemos sentido común y pensamos... Con «sentido común» me refiero... No es que ustedes no lo tengan. Tenemos un sentido común diferente. Sí, me he explicado mal. Un sentido común diferente. Mientras unos queremos el desarrollo económico y estamos muy contentos de que esta empresa, Volkswagen, cree puestos de trabajo, haya sacado esta cantidad de puestos de trabajo para eventuales y también para hacer a los eventuales indefinidos, todo esto, en teoría, para algunos, para los que quieren que esto crezca, que esta Comunidad crezca y entiendan un poco de qué va el desarrollo económico y de qué va la economía, les tendría que parecer una alegría.

Es una vergüenza que hoy estemos aquí hablando de si se viola la igualdad o se deja de violar la igualdad, cuando se ha dicho perfectamente que se ajusta a derecho. Y que, encima, ustedes estén diciendo que cómo es posible que se haga una entrevista personal. Ustedes, para Kontuz y todo esto ¿no hacen entrevistas personales, para ver si es de su signo o cómo lleva...? Bueno, no voy a decir cómo lleva qué. Por ejemplo, hacen entrevistas personales, seguro, porque quieren ver quién van a meter en su grupo, pero tiene todo el sentido. En la Administración ¿ustedes no quieren que la mayoría sea de su equipo abertzale de euskera y también entrevistas personales? Pues claro que sí. Y aparte de todo eso, mire, aunque no lo fuera, la Administración es una empresa pública y Volkswagen es una empresa privada. Una empresa que espero que ustedes nunca tengan la responsabilidad... Señor Couso, de Podemos; los de Bildu e incluso Geroa Bai. Voy a sacar al señor Nuin –no sé por qué lo saco, pero lo saco– en esta ocasión. Espero que sobre ustedes no caiga la responsabilidad de cualquier merma que pueda tener Volkswagen, porque se lo haremos pagar caro.

Porque ustedes– si va en su ADN, en el de su sindicato, en el de los suyos– buscan por encima de todo la conflictividad laboral. Jamás los acuerdos, la concertación, los derechos, históricamente, en esta Comunidad, han sido muy bien protegidos y defendidos tanto por los empresarios como por los sindicatos de clase, que estaban perfectamente coordinados. Ahora, bien, han llegado las barricadas con ustedes, ha llegado la proclamación. Hasta la gente de sus propios sindicatos se queja de ustedes, porque, realmente, no quieren el bien común y el interés de los trabajadores. Si cuando han tenido que defenderles de verdad ustedes se han echado atrás. Cuando han tenido que dar la cara de verdad, no lo han hecho.

Por lo tanto, mi disertación va, fundamentalmente, para dejar en evidencia que a ustedes les da igual que sea empresa privada, que sea empresa pública, que haya acuerdo, que no haya acuerdo, que beneficie a Navarra con la creación de puestos de trabajo, que estemos hablando de la empresa más importante. Solo les preocupan las barricadas y solo les preocupa buscar algún punto en el que a ustedes les pueda parecer que este convenio no es acertado. Lo ha dicho el Consejero, se ajusta a derecho. ¿Qué más ha dicho? No hay cláusulas discriminatorias, que es lo que ustedes venían aquí a buscar. No las hay. Lo dice el Consejero, le crearemos. Hay puntos positivos en el acuerdo, en el que se establece por primera vez una comisión de empleo que va a estar vigilante de todos los contratos que se firmen. Y ¿por qué le tengo que

creer a usted, señor Couso? ¿Por qué le tengo que creer? ¿Y por qué usted tiene más información que los demás? Usted sabe que... Por supuesto, pero también tendríamos que ser justos y tendríamos que hablar también de que en este Parlamento existe un código que es el de conflicto de intereses, y algunos Parlamentarios, cuando tienen una vinculación –o van a tener en el futuro– personal o profesional con una empresa concreta, tienen que tener–y le puedo leer el código perfectamente– y tienen estar aquí para el servicio público y evitar intereses particulares que puedan influir en sus funciones. Por lo tanto... No, no; estamos hablando de otra cosa. En este Parlamento hay un conflicto de intereses... Pero que estoy hablando del conflicto de intereses de un Parlamentario que trabaja en una empresa en la que va a trabajar en el futuro... No, yo tampoco lo sé, pero, claro, todos tenemos que tener en esto –me incluyo la primera, como cualquiera– muchísimo pudor. Entonces, el conflicto de intereses nos exige que miremos por el interés general y por el interés general, en este caso, de su grupo parlamentario y de su actividad política. Pero no estar, previsiblemente o posiblemente intentando buscar una información propia de sus intereses personales. Porque estos son temas muy serios, estos son temas que afectan a muchas personas, que afectan a la Comunidad en general y que afectan también a las personas que están pendientes de esos puestos de trabajo. Nada más, Consejero. Mucha suerte en esta legislatura y que la tengamos también todos. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias a usted, señora Beltrán.

SR. COUSO CHAMARRO: Yo, por alusiones personales, quisiera un derecho a réplica breve y...

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Si no le importa, le daremos la respuesta al señor Consejero y si valoro en función del reglamento si se ha atentado contra su honor, le concederé al final de la sesión la palabra. Por lo tanto, para la réplica, tiene la palabra el señor Consejero de Desarrollo Económico. Nahi duzunean.

SR. CONSEJERO DE DESARROLLO ECONÓMICO (Sr. Ayerdi Olaizola): Poco más que decir. Yo creo que debo centrarme en los elementos nucleares. No olvidemos aquí que todos compartimos el interés porque se profundice en la igualdad de oportunidades en general en el acceso al empleo, que coincido que es uno de los elementos determinantes en los que hay que poner el ojo. Yo creo que todos lo compartimos. Yo creo que también se ha compartido que, evidentemente, el texto del acuerdo, legalmente, es ajustado. Se ha compartido también que la implementación es otra cuestión y, además, se ha compartido que, como todas las empresas grandes, tiene la diferencia frente a las muy chiquitas de que tiene una estructura sindical fuerte: una comisión de empleo en este caso y unos sindicatos que están atentos, vigilantes y verifican.

Yo, sinceramente, igual que en la prevención de riesgos laborales, creo que tenemos más un nicho donde hay que trabajar en las pequeñas empresas, que es donde, digamos, la situación es más compleja, donde la estructuración de la representación de los trabajadores, seguramente, es más débil y donde el trabajo para determinadas políticas es más complejo a veces.

Entonces, yo creo que, seguramente, la orientación de los poderes públicos, en ese sentido de propiciar, sensibilizar, animar, generar valores, líneas de actuación, es más importante. Y aquí

se ha dicho, esto es un acuerdo privado y, además, hay unos agentes claves que son las organizaciones sindicales firmantes y no firmantes y la dirección, que van a estar en la implementación del acuerdo. Es que ellos tienen ahí la capacidad, la competencia y los mecanismos para hacer el seguimiento preciso. Yo, desde esa perspectiva, poco más que señalar.

Deseo –insisto– que los objetivos que se recogen en el propio documento, en el propio acuerdo que yo les he leído literalmente, que son objetivos compartidos por todos, sean una realidad y, además, de la mejor manera posible. Y animo, desde luego, a la empresa y también a las organizaciones sindicales a que trabajen en ese sentido, y que este acuerdo, dentro de uno, dos, tres, cuatro años todos podamos decir que ha sido un éxito absoluto. Yo creo que eso es lo que toca. Nosotros, como departamento, tenemos el contexto legal que yo les he señalado, tenemos el marco legal de actuación que tenemos. Y coincido en que este es un elemento de preocupación general. Insisto, yo lo pongo más en las pequeñas empresas, como la prevención. Hago un poco el símil. Creo que es ahí donde, seguramente, tenemos que trabajar con más profundidad. Por mi parte, nada más. Y, como ya se me ha anunciado que tendremos tiempo de vernos mucho, ya seguiremos en contacto. Nada más.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias, señor Vicepresidente. Lo siento, señor Couso, se valora que no ha lugar a dicha réplica y, por tanto, agradeciendo la presencia aquí para la comparecencia del señor Vicepresidente, así como de su Jefe de Gabinete, señor Ayerdi Echeverri, daremos por concluida la sesión. Se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 10 horas y 19 minutos.)