



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura

Pamplona, 1 de marzo de 2005

NÚM. 14

COMISIÓN DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO Y TRABAJO

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER BORDA GARDE

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 1 DE MARZO DE 2005

ORDEN DEL DÍA

- Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora del Servicio Navarro de Empleo para explicar el retraso en subvencionar las ayudas por [reducción de jornada](#).
-

SUMARIO

Comienza la sesión a las 11 horas y 2 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora del Servicio Navarro de Empleo para explicar el retraso en subvencionar las ayudas por reducción de jornada.

Para exponer el asunto objeto de la comparecencia toma la palabra la señora Saiz Delgado (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra) (Pág. 2).

A continuación toma la palabra la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, señora García Malo (Pág. 2).

En el turno de intervenciones de los grupos parlamentarios intervienen la señora Saiz Delgado, los señores Rapún León (G.P. Unión del Pueblo Navarro), Nuin Moreno (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua) y Jiménez Hervás (G.P. Aralar) y la señora Santesteban Guelbenzu (G.P. Eusko Alkartasuna), a quienes contesta, conjuntamente, la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo (Pág. 6).

Se levanta la sesión a las 11 horas y 57 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 2 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora del Servicio Navarro de Empleo para explicar el retraso en subvencionar las ayudas por reducción de jornada.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Buenos días, señorías. Abrimos la sesión de esta Comisión de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo, en la que comparece la Directora del Servicio Navarro de Empleo, doña Maribel García Malo, a quien agradecemos su comparecencia ante esta Comisión parlamentaria. Comparecencia esta que ha sido solicitada por el Grupo Socialista del Parlamento de Navarra para que explique el retraso en subvencionar las ayudas por reducción de jornada. La portavoz del Partido Socialista, señora Saiz, tiene la palabra.*

SRA. SAIZ DELGADO: *Gracias, Presidente. Buenos días y damos la bienvenida a la señora García Malo y le agradecemos su presencia aquí. El grupo socialista ha solicitado esta comparecencia para que nos explique primeramente el retraso en el abono de ayudas a todas las mujeres que han reducido su jornada; en segundo lugar, la derogación de la orden de una manera imprevista; y, en tercer lugar, queríamos que nos informara de cuál va a ser esa reorientación que se le va a dar desde el Servicio Navarro de Empleo a la política de conciliación de la vida familiar con la laboral. Muchas gracias.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Gracias, señora Saiz. Señora García Malo, tiene la palabra.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. García Malo): *Buenos días, señoras y señores Parlamentarios. En primer lugar, quiero agradecer esta comparecencia en el Parlamento de Navarra a través de la Comisión de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo por la oportunidad que me brinda como Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo de poder informar de aspectos muy concretos de las políticas que en materia de formación y empleo desarrollamos en nuestra Comunidad Foral.*

Comparezco en esta Comisión a petición del grupo Socialistas del Parlamento de Navarra para que explique el retraso en subvencionar las ayudas por reducción de jornada de personas en activo cuando están trabajando. En concreto, se quiere conocer, y leo textualmente: "Ante el conocimiento del retraso por parte del Gobierno de abonar las ayudas a la reducción de jornada tanto a las mujeres" –entiendo que el interés de sus señorías estará también en conocer este mismo dato de los hombres, ya que la medida en realidad va destinada a los trabajadores, no sólo a las mujeres, por lo tanto, yo hablaré de datos globales– "que se acogen a esta medida, a las empresas que potencien la conciliación de la vida laboral y familiar y la creación de empleo femenino, para que informe de las causas que han originado este retraso, el número de solicitudes pendientes de pago, las medidas que se van a llevar a cabo para solucionarlo y la previsión económica que supone hacer frente a estas solicitudes".

Como se sabe, el Servicio Navarro de Empleo es un organismo autónomo adscrito al Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo del Gobierno de Navarra, en cuyo Consejo de

Dirección están representados la Administración, los sindicatos mayoritarios considerados más representativos, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y la Confederación de Empresarios de Navarra. El Consejo de Dirección es el máximo órgano de gobierno del Servicio Navarro de Empleo. También es importante destacar que, con carácter general, los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de los miembros. Resulta de máxima importancia tener en cuenta este punto de partida y marco de actuación, ya que las propuestas que se hicieron en su día, las medidas que se adoptaron y, a la vista de los correspondientes procesos de evaluación y seguimiento, la definición y articulación de posibles cambios ante los efectos de las acciones desarrolladas y la bonanza y adecuación de su gestión tienen su origen y necesitan del apoyo explícito de los órganos de dirección del organismo y de sus componentes: Confederación de Empresarios de Navarra, sindicatos mayoritarios, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, así como el Gobierno de Navarra.

La finalidad del Servicio Navarro de Empleo es la planificación y la ejecución de las políticas de empleo recogidas en los sucesivos planes de empleo mediante el consenso con los agentes económicos y sociales y la gestión coordinada de los servicios y programas establecidos en relación con la promoción del empleo. Entre sus funciones se encuentra la elaboración, propuesta y gestión de los programas propios de las políticas activas de empleo, dentro de las cuales se insertan las ayudas que son objeto de esta comparecencia. Teniendo en cuenta estos datos, que yo creo que son muy importantes, y recordando la intervención del pasado jueves en el Parlamento del Consejero de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo sobre este mismo tema, es importante señalar que desde el año 2001, y en el marco del primer plan de empleo, los firmantes de dicho plan consideraron oportuno desarrollar un régimen de ayudas directas a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas navarras al objeto de incentivar la reducción de jornada y la creación de empleo.

Desde la firma del primer plan de empleo, uno de los objetivos ha sido facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral y para lograr dicho objetivo se constituye en noviembre de 1999 un grupo de trabajo específico, la Comisión de Empleo y Mujer, desde la que se analizan y desarrollan medidas que nos permitan alcanzar las metas deseadas en materia de empleo femenino. Así, mediante la Orden Foral 82 de 2001, se estableció una subvención para aquellos trabajadores que redujesen su jornada laboral en un 50 por ciento por situaciones de guarda legal, nacimiento o adopción de algún menor de seis años y para las empresas que contratasen mujeres en desempleo

para la sustitución de trabajadores que se hubieran acogido a la reducción de jornada. Al amparo de esta normativa, en el año 2001 se tramitaron 102 solicitudes por reducción y 10 solicitudes de sustitución, lo que supuso unas subvenciones de 130.135 euros, es decir, un 21,65 por ciento del presupuesto de dicho ejercicio, que era un total de 601.012 euros.

Quiero recalcar a sus señorías que, como han podido apreciar, desde el origen el objetivo de la medida era doble. Por una parte, se intentaba favorecer la reducción de jornada procurando una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Pero, por otra parte, no menos importante era el objetivo de incentivar la contratación de mujeres en desempleo para cubrir las sustituciones correspondientes. Durante el año 2002, y tras el análisis de la eficacia de la medida, se propuso desde la Comisión de Empleo y Mujer una modificación normativa para aplicar las ayudas a las reducciones del 50 por ciento y a las del 33 por ciento de la jornada. Por otra parte, se da acogida al acuerdo suscrito entre la Administración de la Comunidad Foral y los sindicatos del área pública, en el que se articulan las condiciones de trabajo de funcionarios y empleados públicos sujetos al mismo. Esta modificación se concretó en la Orden Foral 105/2002, de 3 de octubre, que entró en vigor el 19 de octubre.

Los resultados de esta modificación fueron los siguientes: 301 solicitudes de reducción y 29 de sustitución, lo que supuso unas subvenciones de 387.586 euros, es decir, un 64,5 por ciento del presupuesto de dicho ejercicio, sobre un total de 601.012 euros. Como pueden apreciar sus señorías, si bien las solicitudes se habían incrementado en un 300 por ciento respecto al año 2001, un incremento muy considerable, las sustituciones de trabajadores seguían suponiendo solamente un 9,6 por ciento de las reducciones solicitadas. Durante el año 2003 el número de solicitudes de reducción se elevó hasta 639 y las de sustitución fueron 72, lo que supone un 11,2 por ciento, y las subvenciones alcanzaron los 915.977 euros, un 152 por ciento del presupuesto del ejercicio. Es decir, ya en 2003 se produce un déficit presupuestario, poniéndose de manifiesto la escasa repercusión de la medida respecto al objetivo perseguido de creación de empleo femenino. Pero es durante el año 2004 cuando se produce un desequilibrio presupuestario insostenible, son 1.207 las solicitudes de reducción y 81 las de sustitución. Es decir, estamos en un ratio de un 6,7 por ciento, siendo las subvenciones devengadas de 2.250.000 y la partida presupuestaria de 691.160 euros.

Pero esta situación se pone de manifiesto ya en la reunión de la Comisión de Empleo y Mujer celebrada el 10 de marzo de 2004. En dicha reunión,

el Servicio Navarro de Empleo informa sobre el elevado número de solicitudes que se están recibiendo y la ineficacia de la misma respecto del objetivo de creación de empleo femenino. Dado que en ese momento se han comenzado las negociaciones para la firma del tercer plan de empleo, que como todos ustedes saben es un plan que firma el Gobierno de Navarra con la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos más representativos, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, se decide que sea en dicho foro donde se tomen las medidas oportunas.

Los datos acumulados de la medida son elocuentes: en cuatro años se han realizado solamente 192 sustituciones de 2.249 solicitudes de reducción de jornada acogidas a las ayudas establecidas. Esto supone un 8,5 por ciento del total y en total el Servicio Navarro de Empleo habrá destinado 3,68 millones de euros en estos cuatro años al pago de estas subvenciones. Ante esta situación, la valoración de los firmantes del plan de empleo es que la medida resulta ineficaz desde la perspectiva de la creación de empleo femenino. Y esto es así porque la realidad pone de manifiesto que las empresas encuentran tremendas dificultades para realizar procesos de sustitución de trabajadores que reducen su jornada laboral, sobre todo en los casos en los que tienen que sustituir un tercio de la jornada.

Ante esta situación, se plantean dos cuestiones: qué hacer con las solicitudes pendientes y diseñar un nuevo marco de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar. Respecto a la primera cuestión, el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo, en su sesión celebrada el 14 de febrero, acordó atender el pago de las solicitudes pendientes realizando el esfuerzo financiero correspondiente, de tal manera que sea el propio plan de empleo el que financie el déficit acumulado. Por lo que se refiere al segundo tema, se ha encargado a la Comisión de Empleo y Mujer que realice una propuesta al Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo para que éste pueda aprobar no más tarde del 31 de marzo de este año el nuevo marco de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar. La elaboración, desarrollo y modificación de esta clase de actuaciones parten de la premisa de que las ayudas económicas representan en su conjunto un reconocimiento explícito por parte de la sociedad de la carga financiera que supone mantener una familia. Y en este caso además constituye un incentivo para evitar que la mujer se desvincule del mercado laboral y que se fomenta el empleo. Aquellos trabajadores que padecen una situación desventajosa en el mercado laboral son los que necesitan una mayor protección social y mayores facilidades para compaginar el trabajo y la familia.

No obstante, ésta no es la única ayuda que se destina a hacer posible este objetivo, más desde que conciliación se ha convertido en una cuestión fundamental a la hora de desarrollar programas y actuaciones en materia de empleo. El Servicio Navarro de Empleo, en el marco del tercer plan de empleo, desarrolla una serie de acciones con el doble objetivo de fomentar el empleo de calidad y apoyar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal. Estas actuaciones, aunque se realizan desde diferentes ámbitos, formación, inserción laboral, contratación, tienen el objetivo común de apoyar a las personas activas laboralmente, con especial énfasis a las mujeres, a compaginar ambas facetas de una manera equilibrada, sin traumas y personalmente satisfactoria. Cualquier iniciativa que se impulsa con esta finalidad debe permitir a las personas con responsabilidades familiares y personales que puedan desempeñarlas en las mejores condiciones posibles, sin que ello tenga una repercusión negativa en su faceta social y profesional y en el plano económico.

Para que sus señorías se hagan una idea, les informo de que el Servicio Navarro de Empleo promueve, entre otras, las siguientes acciones.

En el ámbito empresarial, la iniciativa empresas familiarmente responsables, en colaboración con Amedna, Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, y la Confederación de Empresarios de Navarra, cuyo objetivo es concienciar a las empresas de Navarra de la necesidad y el beneficio que supone para ellas integrar en su gestión programas de conciliación para su plantilla. Entendemos, y creo que lo compartirán conmigo sus señorías, que el ámbito de la negociación colectiva es definitivo para el impulso de acciones de conciliación.

En el marco comunitario, con financiación europea y con carácter experimental, se han ejecutado acciones de la iniciativa comunitaria Equal, tales como el Proyecto Consar, que ha desarrollado experiencias de concertación para el diseño e implantación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para trabajadoras de las industrias conserveras de pescado y de vegetales –se ha implantado con éxito el cheque-servicio en las localidades de Milagro y de Azagra–; el Proyecto Técnica, cuyo objetivo principal pretendía la incorporación de mujeres tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en sectores de actividad emergente en los cuales la mujer está subrepresentada; el Proyecto Pilnar, que pretendía conseguir la inserción laboral de mujeres desempleadas y jóvenes con titulación en sus comarcas de origen, fue concebido como un proyecto finalista con compromiso de empleo.

En el ámbito de la promoción de la empleabilidad el Servicio Navarro de Empleo impulsa medi-

das para la inserción laboral de mujeres en servicios de proximidad, con la doble finalidad de hacer emerger unos empleos que por lo general los desempeñan mujeres en la economía sumergida y que son necesarios para que otras mujeres puedan trabajar. Identificados como uno de los nuevos yacimientos de empleo, dichos servicios prestan asistencia a personas mayores, a discapacitados y menores.

En el ámbito de contrataciones de desempleados por entidades locales, el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo acaba de definir como especialmente preferentes a la hora de subvencionar los servicios personalizados de carácter cotidiano, tales como cuidado de niños, prestación de servicios a domicilio a personas discapacitadas o mayores, ayuda a jóvenes en dificultad y con desarraigo social, lo que, en definitiva, supone ayudar a la conciliación de la vida laboral y familiar. Recordemos que esta línea presupuestaria está dotada con más de 3.150.000 euros. Con esta filosofía se gestionan unas ayudas dirigidas a empresas que prestan servicios de asistencia a personas mayores, incapacitadas y menores, lo que se denomina servicios de proximidad, y que contratan a mujeres inscritas como demandantes de empleo para realizar esta labor. La cuantía y la forma de pago de la subvención varía según sean las categorías que definen la situación de estas mujeres, si se encuentran en una situación o riesgo de exclusión social o si son mayores de 40 años.

Volviendo al motivo principal de la comparecencia, y por resumir, señalaré: a principios de marzo de 2004 en la Comisión de Empleo y Mujer, formada por el titular del Departamento de Industria y con representación del Servicio Navarro de Empleo, de la Dirección General de Trabajo, del Instituto Navarro de la Mujer, del Departamento de Educación, de la Confederación de Empresarios de Navarra y de los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, se encargó al Observatorio de Empleo del Servicio Navarro de Empleo la elaboración de un informe-análisis sobre la situación de las mujeres y el empleo en Navarra con la finalidad, entre otras cosas, de definir las medidas que van a integrar el nuevo marco de actuación de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como elemento puro de gestión al evaluar el funcionamiento de esta ayuda, se constata que la mayoría de las personas solicitantes son mujeres –yo creo que aquí debemos plantearnos si realmente la mayoría son mujeres y no estamos frenando de alguna manera el desarrollo profesional de las mujeres en el mercado laboral– que la línea presupuestaria es deficitaria y se pone en duda que con esta ayuda se esté contribuyendo a crear empleo de calidad. Desde diferentes ángulos e

informaciones se señala que en realidad con estas subvenciones no se ayuda al empleo en la medida esperada y que las empresas no contratan en función de la ayuda que reciben. Se puede indicar que, además de las dificultades organizativas, en el día a día de la empresa las labores y tareas que le corresponden a la persona que ha sido beneficiaria como objeto de la ayuda se realizan en su ausencia por el resto del personal de la plantilla de la empresa.

Hechas estas consideraciones, me gustaría trasladarles los siguientes mensajes argumentales: quiero tranquilizar a todas aquellas personas que han solicitado las ayudas en tiempo y forma porque todos van a cobrar. En este sentido, les informo de que a día de hoy el Servicio Navarro de Empleo ha dado orden del abono prácticamente del 50 por ciento de las ayudas pendientes. Estamos hablando de 700.000 euros de 1.440.000 aproximadamente, como decía, de los expedientes acumulados pendientes, que son 1.089, durante 2004. Les recuerdo que el pasado jueves era el 23 por ciento, unas 250, lo que se había pagado de lo pendiente, con lo que se refleja la agilidad que estamos dando a este proceso y es nuestra intención además que, tras realizar las oportunas transferencias presupuestarias, todas las solicitudes se tramiten antes del 31 de marzo.

Quiero manifestar que existe un problema cierto y cuantificado en lo que se refiere al pago de las ayudas y por ello deseo fervientemente pedir disculpas por los retrasos ocasionados, pero debo añadir y reiterar que se está trabajando para solucionarlo. Insisto en que lo que se ha producido es un retraso en el pago de las ayudas y que en ningún caso las personas con derecho a ser beneficiarias de las mismas van a dejar de cobrarlas. Conviene aclarar también que hasta el momento exacto de su derogación el plazo de presentación de solicitudes ha continuado abierto y en el Servicio Navarro de Empleo se han seguido registrando peticiones de dicha ayuda. La postura que ha venido defendiendo el Servicio Navarro de Empleo consiste en pagar todas las ayudas acumuladas hasta la fecha en que las mencionadas órdenes forales estén en vigor. Ahora bien, esta decisión no la ha tomado sólo el Servicio Navarro de Empleo sino que se ha hecho de forma conjunta con la Confederación de Empresarios de Navarra y con los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. Se pretende y persigue con ahínco que esta decisión sea dialogada, efectiva y consensuada con la patronal y los sindicatos y así en las próximas semanas se procederá a la firma de las resoluciones de pago de todas las ayudas pendientes.

No cabe duda de que el gran número de solicitudes es un reflejo inducido por la elevada incor-

poración de la mujer al mercado laboral que se viene registrando en Navarra en los últimos años, porque estarán conmigo sus señorías en la constatación de que se ha producido un cambio drástico, fundamental e irreversible en todas las esferas de la vida de las mujeres, que se ha interiorizado profundamente en todos los ambientes y condiciones sociales. En este sentido, tanto a nivel informativo como en lo que se refiere al diseño de la reorientación de las ayudas, hay que tener presentes los siguientes datos. La Comunidad Foral de Navarra cuenta con la segunda menor tasa de paro femenino de España, 6'52 por ciento frente al 14'39 por ciento de media nacional. La comunidad autónoma con más paro femenino es Extremadura, con un 26 por ciento. Por primera vez y en números redondos, Navarra ha superado la cifra de 100.000 mujeres trabajadoras de un total de 250.000 personas con empleo. El 85 por ciento de los puestos de trabajo creados en Navarra en los últimos cuatro años han sido ocupados por mujeres. Es decir, de los 12.700 nuevos empleos 10.900 han sido ocupados por mujeres. Éstas y otras cifras de sobra conocidas que delimitan la realidad del mercado de trabajo en nuestra Comunidad obligan al Servicio Navarro de Empleo a adaptarse a las nuevas necesidades de la mujer trabajadora en Navarra y a mejorar las ayudas y políticas actualmente vigentes, porque, como ya se ha dicho, el Servicio Navarro de Empleo está obligado a gestionar el dinero público de la forma más eficiente y más eficaz posible.

Voy terminando. La eficacia de las políticas activas de empleo debe ser evaluada dentro de un contexto concreto donde confluyen, por un lado, aquellos aspectos intrínsecos o propios derivados de la propia política diseñada y de su gestión; por otra parte, las características propias del mercado de trabajo donde se aplican. De hecho, los resultados de un mismo programa pueden variar considerablemente entre sociedades e incluso, como es el caso, con el paso del tiempo.

En definitiva, se trata de dar respuesta a la necesidad de favorecer la efectividad social y económica del gasto realizado. La reflexión que nos hacemos en el organismo autónomo es que no se trata tanto de gastar más dinero para acercarnos a la media europea sino de favorecer la efectividad de este gasto, de manera que la productividad o rentabilidad social de este gasto se maximice, se coloque el mayor número de beneficiarios en empleos de la mayor calidad posible. No se trata de gastar más sino de gastar mejor, de forma que los beneficios sociales obtenidos sean los máximos.

En línea con lo anterior, nos planteamos que posiblemente sea más recomendable focalizar los recursos existentes hacia aquellas personas o colectivos que realmente demandan una atención

preferente, más que extender las medidas al mayor número de personas posible. Implícitamente esto supone reducir la base total de personas demandantes de los recursos y prestaciones del Servicio Navarro de Empleo y favorecer una mayor selección de los colectivos de usuarios sobre los que hay que actuar de forma preferente. Unido a esto, existe la posibilidad de incidir cada vez más en una atención personalizada a los beneficiarios y beneficiarias a través de la definición de medidas y respuestas más flexibles.

Por último, me gustaría añadir una consideración que entiendo fundamental como Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo. Creo que es importante reconocer la enorme responsabilidad que han manifestado los organismos integrantes del Servicio Navarro de Empleo, que, como he ido repitiendo y ustedes conocen, son el Gobierno de Navarra, la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos más representativos, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en la toma de decisiones anteriormente expuestas. Saben ustedes que el Servicio Navarro de Empleo es el único organismo autónomo cogestionado de la Administración foral. Decisiones como las adoptadas garantizan la eficacia en la gestión pública y el éxito de la corresponsabilidad en la toma de decisiones, a la vez que patentizan el éxito de esta fórmula de cogestión. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): Muchas gracias, señora García Malo. La portavoz del grupo parlamentario socialista, doña Elma Saiz, tiene la palabra.

SRA. SAIZ DELGADO: Gracias, señor Presidente. Gracias por su intervención. A nuestro grupo le gustaría, si es posible, tener una copia del informe que acaba usted de comentar, de todos los datos que nos ha aportado. Gracias.

Primeramente, de todos es conocido que el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo está formado mayoritariamente por el Gobierno de Navarra. De hecho, usted como gerente ha sido nombrada por el propio Gobierno de Navarra, con lo cual desde nuestro grupo queremos manifestar que de la responsabilidad o de la ineficacia de estas medidas el responsable directo es el Gobierno de Navarra.

Pasando a analizar esta medida, queremos comentar varios aspectos. Nos parece que la conciliación es un fin en sí misma y un Gobierno responsable en materia de conciliación busca primeramente ese objetivo, no conciliar y además crear empleo, puesto que son dos objetivos ya en sí mismos y muy complicados. Aceptamos la decisión de la derogación de la orden adoptada unánimemente con los agentes sociales, pero nos parece que un Gobierno comprometido en materia de concilia-

ción antes de derogar una medida tendría que tener prevista, estudiada y con unos fines claros la siguiente medida. Suponemos que se establecerá con las nuevas medidas una retroactividad, pero no nos parece que sea un compromiso serio haber derogado una medida sin haber informado a la ciudadanía desde el momento en el que se agotó la partida presupuestaria, que era lo que consignaba la Orden Foral, que se abonarían las ayudas hasta el límite de la partida presupuestaria, y seguir recogiendo solicitudes desde el mes de junio hasta el pasado mes de enero sin informar a los ciudadanos de que la partida estaba agotada.

Otra de las cuestiones que nos parece importante es que si en materia de conciliación, que creemos que atañe tanto a las mujeres como a los hombres, como usted bien ha dicho no solamente es una cuestión de las mujeres, se les ha preguntado a las mujeres y a los hombres lo que verdaderamente necesitan para conciliar. Y yo, si quiere, le anticipo que la mayoría de las mujeres en un porcentaje muy elevado contesta que son las ayudas directas lo que ellas, y ellos esperamos que cada vez más, necesitan. Ayudas directas muchas veces para poder contratar a una persona que les eche una mano en casa o para cualquier otra cuestión. Y cuando establecemos ayudas directas nos parecería lógico establecer una proporcionalidad. No es lo mismo reducir una jornada cuando tenemos un salario de 600 euros al mes que reducir una jornada cuando tenemos un salario de 2.000 euros al mes. Con lo cual, una ayuda directa sin haber estudiado la progresividad y el beneficio en cada caso nos parece que no es más que una manifestación de que la política de conciliación que está haciendo el Gobierno de Navarra es una política de conciliación que no es comprometida, sino que es simplemente un pequeño barniz, porque en el momento en que hemos empezado a escharbar nos hemos encontrado con una ineficacia absoluta.

Usted ha comentado que se han comprometido a pagar todas las ayudas y también querría preguntarle cuáles van a ser esas transferencias presupuestarias, de dónde va a sacar el Gobierno de Navarra el dinero para poder abonar esas cantidades que están pendientes. Tenemos entendido que para el 31 de marzo tiene que estar prevista la reorientación y nos gustaría que nos concretase un poco más cuáles van a ser esas medidas que se van a adoptar en breve.

En nuestra opinión, la conciliación de la vida laboral y familiar requiere un compromiso muchísimo más serio que el que se está haciendo y muchísimo más responsable, con lo cual, lamento comunicarle que nuestro grupo se muestra bastante escéptico en las posibilidades de conseguir verdaderamente que de una vez por todas las mujeres

y los hombres puedan conciliar su vida familiar y laboral. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): Muchas gracias, señora Saiz. El portavoz del grupo parlamentario de UPN, don José Antonio Rapún, tiene la palabra.

SR. RAPÚN LEÓN: Gracias, señor Presidente. Señorías, buenos días. Doy la bienvenida a la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, María Isabel García Malo, al Jefe de Gabinete del departamento, señor Javier Belarra. He de decir que de la intervención de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo a este grupo al menos le queda una actitud muy tranquilizadora. Yo creo que ésta es la palabra clave por lo que respecta a nuestra opinión respecto a lo que aquí hemos oído. Tranquilizadora porque responde claramente a todo lo que se plantea en lo que son los motivos de la solicitud de esta comparecencia. Por otro lado, tranquilizadora en cuanto a que los trabajadores, trabajadoras en este caso, que han solicitado las ayudas este mismo mes de marzo van a cobrar todos los cobros pendientes. Y sobre todo tranquilizadora porque el cambio de criterios que el Servicio Navarro de Empleo ha creído conveniente aplicar a partir de este año para conceder ayudas a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y al mismo tiempo crear empleo, sobre todo empleo femenino, es un cambio consensuado por quienes forman y por quienes cogen, señora Saiz, el Servicio Navarro de Empleo, que es clarísimamente, y así está demostrado, el propio Gobierno de Navarra, la CEN, la Confederación de Empresarios, UGT y Comisiones Obreras. Es decir, todos aquellos agentes activos de lo que es la economía de nuestra comunidad. Y está consensuado de la misma forma que está consensuado el plan de empleo, que por cierto el plan de empleo es quien ha de pagar; con el nuevo cambio de criterios, las ayudas que se otorgan para la conciliación laboral y familiar.

Creo que también estamos de acuerdo con lo que supone la rotundidad de los datos. Para quien todavía esté dudando de si Navarra trabaja, actúa convenientemente en materia de conciliación laboral y familiar, ahí están los datos que se nos han recordado en cuanto a las estadísticas referentes a lo que es el resto de España y el resto de comunidades autónomas. He de decir que si en Navarra esto le crea escepticismo al grupo socialista mire a ver qué es lo que le puede crear en Extremadura con un 26 por ciento de paro femenino, cuando en Navarra estamos con el 6'52 por ciento. Lo cierto es que si los objetivos que se había marcado esta política de conciliación laboral y familiar y esta política de crear empleo femenino no han resultado, lo lógico es que de forma consensuada se cam-

bien, y creo que el cambio va a ser a mejor, creo que el cambio va a buscar un empleo de mayor calidad y, sobre todo, un empleo, como muy bien se ha expresado por parte de la Directora-Gerente, que busque más la personalización de lo que supone este tipo de gasto que la cantidad.

Los datos del año 2004 son apabullantes: de 1.207 solicitudes de acogida a las ayudas solamente se producen 81 sustituciones. Evidentemente, esto no funciona y, como digo, lo que nos tranquiliza es que ha sido un cambio de criterios justificado y además consensuado y que sobre todo tenemos por delante todo lo que es el desarrollo del tercer plan de empleo, que afortunadamente tan buenos resultados nos está dando en materia de creación de empleo y que uno de los objetivos que hemos de unir con la conciliación laboral, social y económica de la mujer es crear un empleo de calidad. En este sentido creo que van los nuevos criterios. Así pues, por nuestra parte estamos muy tranquilos de que las ayudas que quedan pendientes, que suponen 700.000 euros de un total de 1.400.000, se van a conceder antes de que finalice este mes, como se ha comprometido la propia Directora-Gerente, y esperemos que las nuevas medidas que se admitan para potenciar esta conciliación laboral y familiar y la creación de empleo femenino tengan también un nuevo y mayor éxito. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): Muchas gracias, señor Rapún. Por parte del grupo parlamentario de Izquierda Unida, don José Miguel Nuin tiene la palabra.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señor Presidente. Primero, también agradezco a la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo la información que nos ha trasladado. En segundo lugar, he de decir que nosotros apoyamos el modelo de colaboración y de acuerdo entre empresarios, sindicatos y Administración-Gobierno de Navarra para gestionar políticas laborales y políticas que tengan que ver con el mercado de trabajo, como son las políticas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, pero también hay que separar los ámbitos de responsabilidad de cada cual y, evidentemente, nosotros no vamos a entrar a criticar y a cuestionar la gestión o el trabajo que se haga por parte por ejemplo de los sindicatos, de los agentes sociales, eso está en un ámbito de responsabilidad de negociación entre ellos y con la Administración y, por lo tanto, es el suyo. El nuestro aquí, en este Parlamento, por lo menos para este grupo parlamentario, es el de valorar el funcionamiento de las diferentes políticas que se ponen en marcha por parte de las administraciones y, en función de los datos y de las evidencias de ese funcionamiento, también extraer conclusiones.

¿Y nosotros qué conclusiones extraemos? Una primera en relación con esta cuestión: nosotros creemos que la razón de que en este año 2005 se esté elaborando una reorientación en estas ayudas y en estas políticas, ese proceso de reorientación que anunció ya el Consejero de Industria y de Trabajo en unas jornadas celebradas en diciembre del año pasado, de 2004, la razón última para nosotros es muy clara, y es una razón presupuestaria. Para este grupo parlamentario la razón última es una razón presupuestaria, porque en esas jornadas en diciembre del año 2004, unas jornadas sobre medidas empresariales de responsabilidad familiar, el Consejero ya anunciaba para el año 2005 una reorientación de las ayudas establecidas por conciliación de trabajo y familia. Y lo justificaba diciendo que el marco de ayudas que se estaba aplicando, no solamente desde 2004 sino desde 2001, por lo tanto tenía ya una serie de ejercicios de aplicación, no estaba siendo todo lo efectivo que se pensaba. Cuando se establecieron esas ayudas, decía el Consejero, se pensaba que para sustituir a las personas que se acogían a esta medida, a la reducción de jornada, la empresa contrataría a otras personas.

La realidad no es así. Pero la realidad no es así no desde el año 2004, la realidad no es así desde el año 2001, desde el principio, y no se reacciona en 2001 ni en 2002 ni en 2003. Se reacciona en 2004. ¿Por qué se reacciona en 2004? Porque el déficit presupuestario y el desequilibrio presupuestario aparece en 2004 con absoluta crudeza y cuando hay 700.000 euros, no llega, de partida presupuestaria y hay unas demandas de dos millones de euros es ahí cuando aparece el dato en toda su extensión y crudeza de desequilibrio presupuestario y esto es lo que motiva la reorientación. Es una razón, por lo tanto, presupuestaria, de recursos presupuestarios.

Las razones por las que no estén funcionando bien las medidas, al margen de la valoración, insisto, que haga el Gobierno y los agentes sociales, que nosotros respetamos, no nos parecen tan claras. ¿Por qué? Nosotros coincidimos con una valoración que hacía la portavoz del grupo socialista. Además de generar empleo femenino de calidad, la conciliación es un objetivo en sí misma y estas políticas, estas medidas y estas ayudas a lo largo de estos ejercicios habían conseguido que se presentasen 2.242 solicitudes de reducciones de jornada. Eso también tiene un valor al margen de que sólo se presentasen 192 solicitudes de sustitución. Por lo tanto, el objetivo en sí mismo de la conciliación, de reducciones de jornada, etcétera yo creo que se estaba alcanzando. Lo que también aparecía claro en el ejercicio de 2004, insisto, es que aparecía con toda su crudeza la razón presupuestaria, el desequilibrio presupuestario, el déficit presupuestario en este programa y eso es lo que

ha obligado al Gobierno a plantear a los agentes sociales, a los empresarios y a los sindicatos que desde la Administración había problemas serios para financiar estas políticas.

Y cuando se dice ahora que el Gobierno y los agentes sociales han decidido ir a una reorientación del marco de ayudas y de las acciones en este campo, tampoco se nos ha avanzado mucho en qué va a consistir esa reorientación o cómo se va a definir realmente. Lo único que se nos ha avanzado es que se va a actuar de forma preferente sobre unos colectivos determinados, se va a focalizar la acción o la actuación desde el Servicio Navarro de Empleo en unos colectivos determinados, unos colectivos de actuación preferente, y tampoco se nos ha avanzado aquí con qué criterios se van a determinar esos colectivos. En cualquier caso, lo que sí parece evidente es que de una reducción de la base total de posibles beneficiarios de ayudas ahí también se va a deducir necesariamente una reducción del volumen total de recursos públicos y presupuestarios a poner encima de la mesa para financiar estas políticas. Con lo cual, nosotros entendemos que lo poco que aquí se ha avanzado sobre hacia dónde va esa reorientación también nos lleva a pensar que la razón última de ésta es la razón presupuestaria, la razón de que el Gobierno de Navarra en este caso no está poniendo encima de la mesa los recursos necesarios, los recursos que la sociedad está demandando, que los ciudadanos y ciudadanas están demandando, que los trabajadores y trabajadoras hasta ahora estaban demandando para llevar adelante una serie de actuaciones, de reducciones de jornadas sobre todo, sustituciones, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por lo tanto, ésta es nuestra valoración desde nuestra responsabilidad en sede parlamentaria y como grupo parlamentario de lo que aquí ha sucedido. A partir de aquí, de momento poco más excepto dos cuestiones: que, evidentemente, estaremos atentos y seguiremos de cerca cómo se define esa reorientación finalmente, esa focalización de las acciones y esa determinación de los colectivos preferentes; y que desde luego también, desde nuestra responsabilidad de grupo de la oposición en este caso, mantendremos una exigencia a las administraciones públicas, al Gobierno de Navarra, que entendemos que es a quien le compete, para que ponga los recursos necesarios, los recursos públicos y presupuestarios necesarios, para la financiación de estas políticas. Nada más, simplemente agradezco una vez más la exposición a la Directora-Gerente del servicio. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): Muchas gracias, señor Nuin. Por el Grupo Parlamentario Aralar, su portavoz, señor Jiménez Hervás, tiene la palabra.

SR. JIMÉNEZ HERVAS: *Bai, egunon guztioi. Nosotros entendemos que en el fondo lo que está habiendo es una marcha atrás clara en lo que es la política de conciliación. La exposición que se nos ha hecho determina que el plan que estaba en marcha tenía dos objetivos: uno, la conciliación de la vida laboral y familiar; y, dos, la generación de empleo femenino. Se nos ha explicado claramente que el segundo de ellos ha fracasado. Los datos que nos ha transmitido no los cuestionamos, será así. Pero, sin embargo, en cuanto al primer objetivo, que es el de la conciliación en sí misma, los datos demuestran lo contrario. Demuestran que desde 2001, con ciento y pico personas que se acogían, a 2004, con 1.200, la tendencia es claramente importante y positiva.*

Por lo tanto, lo que tenemos que decir es que cuando se redactó ese plan por parte del Gobierno marcó dos objetivos, pero ¿qué objetivo era prioritario? Porque ¿estamos hablando de conciliación de vida familiar y laboral o estamos hablando de creación de empleo femenino? Ya sé que pretendíamos que fuesen conjuntamente, pero yo creo que estábamos hablando fundamentalmente de conciliación de vida laboral y familiar. Si derivado de eso, además, aplicábamos o conseguíamos generación de empleo femenino, bien. Porque para generar empleo femenino ya nos ha explicado usted que tiene otros muchos planes, pero para conciliar la vida laboral y familiar no nos ha explicado ningún otro. Por lo tanto, es importante dejar claro que fracasó en este plan el segundo objetivo de que paralelamente generase empleo femenino pero no ha fracasado el objetivo de conciliación de vida laboral y familiar.

Por lo tanto, eso es importante definirlo porque, al final, cuando se llega a la conclusión de echarlo abajo lo que estamos echando abajo es el único plan que había par conciliar la vida laboral y familiar. ¿Y por qué lo echamos abajo? Claramente desde una visión exclusivamente económica, como este Gobierno está echando abajo infinidad de proyectos y de actuaciones por una cuestión exclusivamente económica. Ya nos ha contado también la evolución del gasto. Ya ha quedado claro que lo que tenía el plan de empleo previsto en 2004, los 600 y pico mil euros, habían quedado desbordados. Pero es que justo en 2005 es cuando se crea el tercer plan de empleo. Tiempo tuvieron ustedes para consignar mayor cantidad. ¿O con los 150 millones del plan de empleo no había para consignar para esta partida en concreto una cantidad por encima de los 600.000 que venían siendo la cifra continua del plan anterior? Por lo tanto, si el problema era exclusivamente económico, en el momento en que se diseñó y se negoció el tercer plan de empleo recursos había. ¿Por qué a esta partida no se le dio una cuantificación mayor que posibilitase en último término el seguir por lo menos cubriendo el primer

objetivo de conciliación? Porque lo que está claro es que ustedes han anulado el plan pero no han puesto nada en marcha. No han puesto absolutamente nada en marcha y, además, dicen ustedes que se está buscando un sistema que sea mucho más focalizar a personas y a sectores concretos. Yo digo: a personas y a sectores concretos se puede focalizar la búsqueda y la consecución de un empleo femenino pero no sé cómo se puede focalizar a sectores concretos la conciliación de la vida laboral y familiar. ¿O es que compaginar la reducción de jornada de alguien que ha tenido un crío es independiente de un sector sí o un sector no, de una clase social sí, otra clase social no? Entiendo que la conciliación laboral y familiar es difícil encajarla en sectores o en bloques concretos de la sociedad. Desde luego, generar empleo femenino sí, por supuesto, todos sabemos dónde están las bolsas y se puede actuar sobre ellas, pero en el aspecto de la conciliación no.

Me da la impresión de que han anulado esto, de que con ello se van a cargar ustedes todo lo que tenía que ver con el planteamiento de conciliación de vida laboral y familiar y simplemente a lo que van a dedicar ese dinero es a intentar, según ha explicado usted, los resultados lo dirán, generar empleo femenino por otras vías. Muy bien, usted ya ha explicado otros planes para ello, pero lo que queríamos saber, por lo menos nosotros, es qué van a hacer ustedes con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señor Jiménez Hervas. Por el grupo parlamentario de Eusko Alkartasuna, su portavoz, doña Helena Santesteban, tiene la palabra.*

SRA. SANTESTEBAN GUEL BENZU: *Gracias, señor Presidente. Agradezco las informaciones que nos ha dado la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo. Yo, desde luego, quiero repartir la insatisfacción que me producen los logros obtenidos por esta conciliación entre el Gobierno, los sindicatos más representativos y la patronal. Desde luego, a mí me queda una duda: creo que nadie cree realmente en la conciliación. Nadie. O no lo suficiente como para haber unido la conciliación a la creación de empleo y el gasto que suponen las ayudas que estaban presupuestadas. Porque, vista la evolución, parece que se puede aguantar que no produzca el empleo suficiente hasta un número determinado, hasta un déficit determinado, que también lo entiendo, pero, claro, al final, cuando lo que se quiere es conciliar realmente, eso tiene un precio. Vamos a planificar, vamos a aguantar y vamos a trabajar por la conciliación.*

Me temo que todas las políticas a favor de las mujeres, sean los planes de igualdad, sea la conciliación, están excesivamente condicionados, desde luego de una manera interesada, a los presupues-

tos. Y eso no hace más que retrasar esa solución que comentaba la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo que ha supuesto la incorporación de la mujer al trabajo. ¡Pero es que hace mucho tiempo que se incorporó! Y es que la incorporación de la mujer, que la mujer quiera trabajar en pie de igualdad con el hombre, no ha hecho más que aflorar problemas, porque ¿quién coge todas esas cargas que estaba cogiendo la mujer?, ¿quién coge los hijos, los ancianos, los dependientes, la familia? Y, claro, si a la hora de conciliar dedicamos estos recursos, está claro que no se quiere conciliar, porque si realmente se quisiese conciliar y se quisiese trabajar en políticas de igualdad tendríamos que cerrar los ojos a ver lo que nos costaba, pero si ser consecuentes si realmente queremos conciliar y dedicar el esfuerzo presupuestario suficiente.

Claro, como al final lo que se quieren ajustar son los costos a la conciliación, en vez de la conciliación a los costos, qué le vamos a hacer, llega hasta donde llega. Estoy absolutamente desencantada de que no seamos mucho más responsables y de todas maneras yo creo que con políticas así va a ser muy difícil que las mujeres de Navarra se crean que se quiere conciliar nada. ¡Es que no se quiere conciliar! Lo que pasa es que es un problema que, mientras las mujeres aguanten, no está mal.

Por otro lado, se ha hecho ahora un censo de personas dependientes. El otro día visitábamos un centro y hay mujeres que estarían dispuestas a ser ellas las que, con una conciliación real de su vida familiar, se dedicasen a su dependiente dejando libres en Administración plazas de residentes, algo que en este momento, por tener una vida laboral de ocho horas, les es absolutamente imposible. Nos hacían este planteamiento pensando que nosotros teníamos aquí la posibilidad de llevarlo a cabo. Si a mí el Gobierno de Navarra me diese una ayuda directa de lo que supone que venga alguien a casa a ayudarme, dejaría la plaza que mi hijo en este momento está ocupando en un centro, es muchísimo más barato y encima le cuido yo mejor a mi dependiente. Vamos alguna vez a ver cómo se aprovecharía la reducción real con unas ayudas a la mujer, porque generalmente, y no nos vayamos a engañar, es la que reduce jornada, qué efecto multiplicador beneficioso tendría eso en la sociedad navarra. Claro, para eso hay que pensar, hay que hacer números y hay que hacer, desde luego, un presupuesto muchísimo más amplio que todo esto.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Santesteban. La Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, Maribel García Malo, tiene la palabra.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. García Malo): *Muchas gracias a todos por sus cuestiones. En primer lugar, pido perdón de antemano si no respondo a todas y, si me queda algo en el tintero, ya se encargarán ustedes de comentármelo.*

Hay varias cosas importantes. En primer lugar, realmente el Servicio Navarro de Empleo es un órgano cogestionado y codirigido. Quiero decir, está adscrito al Gobierno de Navarra pero es cogestionado y codirigido. Entonces, cuando digo esto es que sus estatutos dicen que esto es así, de tal forma que el nombramiento de la Directora-Gerente tiene que ser informado favorablemente por cada uno de los miembros. O sea que la responsabilidad en el nombramiento es importante también.

También he dicho, y son cosas que son importantes pero que igual sobre una lectura de tantas cosas al final pasan desapercibidas, que el máximo órgano de gobierno del Servicio Navarro de Empleo no es la Directora-Gerente, es el Consejo de Dirección del Servicio Navarro de Empleo. Y es que no hay que dejar de tener esto presente. Quiero decir que en todas las decisiones que yo he expuesto soy la gestora, pero todo lo que yo aquí he expuesto son decisiones que se han adoptado en este Consejo de Dirección, que está compuesto por cuatro miembros del Gobierno, cuatro miembros de la Confederación de Empresarios de Navarra y cuatro miembros de los sindicatos más representativos, dos de la Unión General de Trabajadores y dos de Comisiones Obreras. Y también he dicho que, con carácter general, las decisiones se adoptarán por unanimidad de los miembros, y esto es así. Yo creo que hay que responsabilizar para bien cuando van bien las cosas, y en términos de empleo yo creo que vamos muy bien y a mí me parece que es un pacto fenomenal, pero hay que responsabilizar también de las decisiones duras porque esto es así. En ese sentido, yo creo que es importante precisar esto.

En segundo lugar, por supuesto que le entregaré el informe y a cualquier otro miembro, pero me va a permitir que lo haga a la tarde. Y también he de decir que, si no les importa, por deferencia al grupo Socialistas del Parlamento de Navarra, yo tengo una comparecencia a la tarde. Realmente la comparecencia que tenía hoy por la mañana era para que explicase las causas que han originado el retraso, el número de solicitudes pendientes de pago, las medidas que se van a llevar a cabo para solucionarlo y la previsión económica que supone hacer frente a estas solicitudes. Y por la tarde tengo otra comparecencia parlamentaria del grupo parlamentario Socialistas del Parlamento de Navarra para que informe sobre la reorientación de las ayudas de conciliación de la vida labo-

ral y familiar de las personas trabajadoras. Entonces, si no les importa, a la tarde yo lo expondré.

Respecto a cosas que se han dicho aquí, no me parece justo decir que es por razones exclusivamente presupuestarias por lo que esta medida se ha derogado. ¿Por qué? Porque la conciliación sí que es un fin en sí misma pero no debemos olvidar que estamos hablando desde el punto de vista del Servicio Navarro de Empleo. Nosotros debemos perseguir siempre, de alguna manera, una mayor calidad de empleo o un mayor empleo. Desde luego, más empleo no estábamos consiguiendo porque no se estaban sustituyendo las reducciones de jornada y eran muy poco significativas, pero mayor calidad de empleo tampoco, porque conseguimos mayor calidad de la mujer que solicitaba la reducción de jornada pero las personas que se quedaban a cubrir ese puesto tenían que acabar haciendo más trabajo que el que les correspondía, por lo que me parece que no estábamos favoreciendo mucho la calidad de empleo.

No a toda costa y a costa de todo hay que hacer conciliación, yo creo que hay que hacer conciliación con cabeza. Es importante decir que no se está tocando el presupuesto. El presupuesto es el mismo que había para estas medidas, 691.000 euros, que por otra parte es un presupuesto que nos viene al órgano gestor, que es el Servicio Navarro de Empleo, delimitado por el tercer plan de empleo de Navarra, que como también he comentado es un plan de empleo firmado por el Gobierno de Navarra, la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos más representativos, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y es donde se decide a qué se destina el presupuesto. En este caso se ha entendido que debían ser los 691.000 euros que tenemos de presupuesto este año. Lo que intentamos como gestores, y se ha elevado así y ahí sí que asumo la responsabilidad total de elevar esta propuesta al Consejo de Dirección, es informar de cómo estaba siendo realmente la situación y que deberíamos valorar adoptar otras medidas más eficaces en términos de conciliación, por supuesto, porque la línea es conciliación, pero también de creación de empleo o de un mejor empleo.

Por otra parte, la mayoría de las personas que solicitaban la reducción de jornada eran mujeres. ¿Hasta qué punto estamos favoreciendo el desarrollo profesional de estas mujeres? No lo sé, yo creo que igual se pueden poner otras medidas alternativas que sean servicios, recursos, que les permitan tener su jornada completa a la vez que concilian y desarrollarse profesionalmente sin que se les vea truncada la carrera profesional. Lo que sí quiero que tengan claro, y eso me parece importante, es que hay una enorme sensibilidad en el Servicio Navarro de Empleo en su conjunto, y en

el Consejo de Dirección por supuesto, con el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar; porque sabemos que si no trabajamos la conciliación de la vida laboral y familiar difícilmente vamos a conseguir la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Y, como comprenderán y vistos los datos de empleo que tenemos, donde hay que trabajar es con la mujer. El futuro del empleo en Navarra es femenino y eso está claro. Yo creo que lo tenemos todos interiorizado. Así que la conciliación es una de las medidas determinantes para conseguirlo.

No sé si hay alguna otra cosa que quieran comentar en este momento.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora García Malo. ¿Quiere alguien aportar algún tema más por parte de los portavoces de los grupos en el turno de réplica? Si no hay más temas que aportar, agradezco una vez más la aportación de los datos realizada por la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, Mari-bel García Malo, y se levanta la sesión.*

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 57 MINUTOS.)