

4



A LA MESA DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN NÚMERO 1

José Javier Esparza Abaurrea, portavoz del Grupo Parlamentario Navarra Suma (NA+), de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPUESTA DE RESOLUCIÓN para su debate y votación dentro del Pleno Monográfico sobre Brecha Salarial.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La creación de empleo y el impulso a la productividad del trabajo constituyen dos de los elementos clave en cualquier estrategia dirigida a la reducción de la desigualdad, ya que, como muestran diversos estudios, la falta de empleo o la poca intensidad de éste representan el factor explicativo más importante de las desigualdades. Y el avance de la productividad es el motor que alimenta el aumento de las retribuciones reales de quienes trabajan.

Ambos factores requieren de la acción de las empresas, por su papel como demandantes de empleo y agentes decisivos en la mejora de la productividad de sus procesos. En la medida en que las empresas encuentren un entorno favorable en estos dos ámbitos, mayor será la aportación que podrán realizar en ambos.

Uno de los elementos constituyentes del entorno en que operan las empresas y el resto de los agentes económicos es la fiscalidad. El diseño y funcionamiento del sistema impositivo genera todo un mapa de incentivos/desincentivos que influye en las decisiones que toman las personas, las familias y las empresas. Y lo hace también por comparación con los sistemas tributarios de las regiones próximas, afectando así a la competitividad económica y empresarial del territorio en que se aplica.

En los últimos años, la fiscalidad de Navarra ha reducido de manera drástica su competitividad, tal y como señalan diferentes informes sobre la materia. La mayor presión fiscal relativa erosiona poco a poco la competitividad económica de la Comunidad Económica, al reducir el atractivo para la llegada de empresas exteriores, distorsionar las decisiones laborales, tanto de contratantes como de trabajadores, o desanimar inversiones fundamentales para la productividad, sobre todo relacionadas con la investigación, el desarrollo y la innovación.

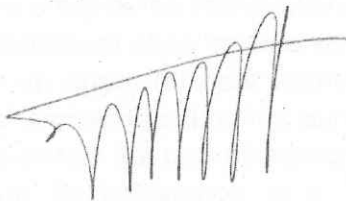
El sistema foral de Navarra proporciona una autonomía y un margen de acción en materia tributaria que deberíamos utilizar como palanca con la que elevar la competitividad de nuestra economía, de nuestra sociedad y de nuestras empresas.

Por todo ello, realizamos la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

1. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a que diseñe y ponga en marcha una fiscalidad más favorable para elevar la competitividad de las empresas a través de un crecimiento del tejido empresarial navarro en aras de una mayor productividad y una mayor inversión productiva, determinantes para la creación de empleo y mayores salarios de los trabajadores.
2. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a que diseñe y ponga en marcha una fiscalidad atractiva para las personas y para las familias, con especial énfasis en las rentas bajas y rentas medias, remarcando un carácter progresivo de la misma, con el objetivo de establecer incentivos proclives al trabajo, en tanto que se trata no solo de la principal fuente de ingresos, sino también cauce del propio desarrollo y autonomía personal y factor productivo decisivo en la creación de riqueza sobre la que sostener nuestro sistema de bienestar.

Pamplona, a 07 de abril de 2022.



José Javier Esparza Abaurrea
Portavoz G.P. Navarra Suma (NA+)



A LA MESA DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN NÚMERO 2

José Javier Esparza Abaurrea, portavoz del Grupo Parlamentario Navarra Suma (NA+), de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPUESTA DE RESOLUCIÓN para su debate y votación dentro del Pleno Monográfico sobre Brecha Salarial.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es urgente que Navarra solucione las deficiencias de nuestro mercado de trabajo para reducir las desigualdades y conseguir una sociedad más cohesionada. La formación para el empleo a lo largo de toda la vida es un vehículo estratégico para conseguirlo. Así lo establecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 tiene como fin promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Por otra parte, el Objetivo 4 persigue una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida. Establece que de aquí a 2030, hay que aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

La formación permanente es clave para conseguir hacer más competitivos a los trabajadores, que adquieren habilidades y competencias que les permiten desenvolverse en el mundo laboral. Ampliar la formación aumenta las posibilidades de conseguir un empleo, permanecer en el mismo, promocionarse y realizarlo en mejores condiciones laborales. Así lo reconoce la OIT en su informe *Trabajar para un futuro más prometedor* cuando propone invertir en la formación de las personas a lo largo de la vida.

Compartimos la afirmación recogida en el reciente “Análisis del Comportamiento del Empleo en Navarra” 2021 que señala que los colectivos con mayores debilidades competenciales siguen estando en posiciones de vulnerabilidad laboral, e incluso han empeorado sus condiciones en un proceso de precarización creciente. Las personas trabajadoras, desempleadas u ocupadas, sin cualificación se encuentran con más dificultades para progresar y tienen una situación de mayor fragilidad ante las crisis.

La formación profesional para el empleo debe ir dirigida a corregir esta situación. Tiene como objetivo capacitar a las trabajadoras y los trabajadores para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, facilitando el acceso al empleo y favoreciendo la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Para alcanzar su objetivo, esta formación debe estar muy ajustada a las necesidades reales de nuestro tejido productivo. Sin embargo, hay información que nos alerta de las insuficiencias del sistema.

Conocíamos recientemente el dato de que los empleos sin cubrir en España aumentan un 42% respecto a 2020. Hay más de 3 millones de trabajadores sin empleo, y los datos nos dicen también que hay 100.000 empleos sin cubrir, el 10% de las ofertas. Hay que corregir el posible desajuste entre los planes de formación y la demanda real de las empresas.

Por otra parte, en Navarra hay un riesgo claro de cronificación de una gran parte del desempleo. Si no se corrige esta situación estas personas pueden quedarse fuera de nuestro mercado de trabajo. En esta crisis más del 50% del desempleo ha llegado a ser de larga duración. Se está reduciendo, pero a un ritmo más lento del deseable. Según los datos (marzo 2022) 12.646 personas (36,8%) se encuentran en situación de desempleo de larga duración. El 27,5% del total del paro registrado (9.447 personas) llevan más de 2 años en esta situación. El sistema de formación en este momento no está sirviendo para ofrecer las oportunidades que necesitan estas personas para encontrar un empleo. Hay inejecución de acciones programadas y cursos para el empleo se quedan vacantes por falta de alumnos.

Si a esto añadimos que el mercado de trabajo está sufriendo importantes transformaciones (desarrollo tecnológico, cambio climático, globalización, ...) y que va a depender de como afrontemos las mismas la evolución del empleo en nuestra comunidad, está claro que es urgente definir una estrategia en materia de formación para el empleo compartida que nos permita afrontar con solvencia

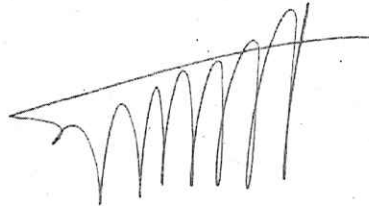
los desafíos a los que nos enfrentamos. Tenemos que contar con un sistema de formación para el empleo muy pegado a la realidad de las necesidades y los perfiles de las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas) y a nuestro tejido productivo.

Por todo ello, realizamos la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

1. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a que en el marco del Consejo del Diálogo Social defina una estrategia de formación para el empleo que se ajuste realmente a las necesidades de nuestro mercado de trabajo, como instrumento para favorecer la competitividad de las personas trabajadoras y de las empresas.
2. Esta estrategia estará alineada con los objetivos del Plan de Empleo vigente.
3. Deberá presentarse en el Parlamento en el plazo de 3 meses.

Pamplona, a 07 de abril de 2022.



José Javier Esparza Abaurrea
Portavoz G.P. Navarra Suma (NA+)



6

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN NÚMERO 3

José Javier Esparza Abaurrea, portavoz del Grupo Parlamentario Navarra Suma (NA+), de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPUESTA DE RESOLUCIÓN para su debate y votación dentro del Pleno Monográfico sobre medidas para afrontar la creciente desigualdad social acrecentada por la brecha salarial.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

No puede negarse que el empleo es el elemento fundamental de integración social de las personas, permitiendo a éstas mejorar sus estándares de vida y sus cotas de bienestar.

Por eso las políticas sociales de inclusión deben tener siempre como foco el empleo.

Sin embargo, existen situaciones en las que las personas, por distintos factores personales y sociales, no pueden acceder a un empleo o, pudiendo, éste es excesivamente precario o de mala calidad, de forma que no consigue el efecto deseado de evitar la pobreza y, en muchas ocasiones, el riesgo de exclusión social o directamente situaciones de exclusión.

Navarra ha sido tradicionalmente una región "privilegiada", tanto dentro de nuestro país como incluso a nivel europeo, con tasas de pobreza que, sin ser aceptables, nos han situado en posiciones de cabeza en menores cotas de pobreza, desigualdad y exclusión.

Invariablemente Navarra se ha situado siempre como la Comunidad de España con una menor tasa AROPE, con excepción del año 2018, en el que fue la segunda por detrás del País Vasco.

Esto no es casual. Diversos factores han convergido durante muchos años para que en Navarra hubiera menos personas pobres. Mayor competitividad, más oportunidades de empleo, menores tasas de fracaso escolar, buenas políticas sociales y, entre ellas, un sistema de garantía de ingresos desde el año 1999 que constituye un derecho subjetivo desde el año 2006.

La Renta Básica, Renta de Inserción Social y hoy Renta Garantizada lleva décadas siendo el paraguas de personas y familias de Navarra en situación de pobreza y/o exclusión, con una función destacada en la redistribución de la riqueza, así como una garantía de solidaridad y justicia social.

Contar con un sistema de garantía de ingresos es por tanto fundamental para tener una sociedad integrada y cohesionada, pero dicho sistema ha de ser consciente de que, uno de los elementos que producen exclusión social, junto con las dificultades financieras, el desempleo de larga duración, el bajo nivel formativo, la falta de una vivienda digna o el deterioro de las redes familiares, es la larga dependencia de prestaciones sociales.

Por eso necesitamos contar con una Renta Garantizada inclusiva, que sea el instrumento principal para lograr el derecho y el deber de todas las personas a integrarse socialmente y que evite la cronificación de la pobreza y la exclusión y su transmisión intergeneracional.

Para conseguir estos fines el acceso a un empleo decente es clave, pero también lo son la superación de los otros factores multidimensionales que producen exclusión (falta de formación, desconocimiento del idioma, problemas de salud, adicciones...).

La Renta Garantizada no puede ni debe por tanto desligarse del empleo ni de procesos activos de inclusión social y su objetivo no puede ni debe ser otro que lograr que la práctica totalidad de las personas y familias dejen de depender de esta prestación para llevar una vida digna.

Por todo ello, realizamos la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

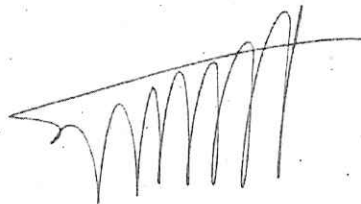
1. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a implantar más recursos para prevenir el absentismo y el fracaso escolar. Insta a poner en marcha medidas que eviten que ningún niño abandone el sistema educativo antes de cumplir la mayoría de edad sin haber adquirido las competencias que permitan una adecuada inclusión social y laboral, haciendo especial hincapié en la capacitación y la inclusión digital desde edades tempranas.

2. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a modificar la Ley Foral de Renta Garantizada de forma que:

- Se vincule de forma más efectiva al empleo;
- Se garantice acompañamiento social y sociolaboral para todos los perceptores; y;
- Se condicione su percepción a la firma y cumplimiento de un acuerdo de inserción social o sociolaboral que incluya el derecho y el deber de recibir formación, trabajar, escolarizar a los hijos, o cualquier otra actuación que, según el criterio profesional, redunde en mayores posibilidades de integración social.

3. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a trabajar fervientemente para desarrollar políticas de inclusión que eviten la transmisión intergeneracional de pobreza y que eviten la brecha digital por razones económicas.

Pamplona, a 07 de abril de 2022.



José Javier Esparza Abaurrea
Portavoz G.P. Navarra Suma (NA+)



A LA MESA DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

El grupo parlamentario de EH Bildu NAFARROA, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta, para su debate y votación en el Pleno monográfico extraordinario en torno al análisis, situación y medidas para afrontar la creciente desigualdad social acrecentada por la brecha salarial (10-22/CDP-00001), la siguiente **Propuesta de Resolución N.º 1** en materia de **MARCO COMPETENCIAL**:

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Reforma laboral introducida mediante el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha supuesto una profunda transformación de las relaciones laborales, consolidando un empleo caracterizado por la precariedad, la flexibilidad, el abuso de la temporalidad y la parcialidad, la pérdida salarial, el incremento de la siniestralidad laboral y la discriminación. Un mercado de trabajo dual donde emerge la figura del "trabajador pobre", que a pesar de tener un empleo no logra salir de la pobreza.

La crisis sanitaria y la actual crisis provocada por la Guerra en Ucrania han agudizado la precariedad laboral y han acrecentado la dualidad del mercado de trabajo, que deber hacer frente a nuevos y profundos retos como el de la transformación digital, la automatización, la economía de plataformas, el comercio digital y el teletrabajo.

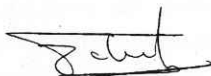
La transformación energética y la sostenibilidad ambiental son unos de los retos inaplazables en el momento actual. Estamos en un contexto en el que están saltado las costuras de la globalización y el capitalismo, y los bienes básicos como la electricidad son objeto de negocio y especulación. El desarrollismo sin fin y el crecimiento imparable no pueden obviar que los recursos del planeta son finitos y se están agotando. Es necesario y urgente elaborar un cambio de paradigma y transformar desde todas las vertientes el sistema productivo, energético, económico y social que garantice el bienestar y la justicia social.

Para hacer frente a estos cambios necesitamos dotarnos de nuevas competencias y herramientas que nos permitan llevar a cabo medidas audaces y de calado en el ámbito energético, económico, social, laboral y fiscal.

Por todo ello, presentamos la siguiente **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN** por la que el Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a:

1. **Finalizar el proceso de transferencia de todas las competencias pendientes contempladas en la LORAFNA con especial referencia a la gestión económica de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo, las políticas activas de empleo e I+D+I y en materia de Becas.**
2. **Iniciar a la mayor brevedad el proceso para revisar y actualizar la LORAFNA al objeto de dotar a Navarra de mayores competencias que permita afrontar las necesidades sociales en el ámbito energético, económico, social, laboral y fiscal.**

En Iruñea, a 7 de abril de 2022.



Bakartxo Ruiz Jaso

EH BILDU NAFARROA

13

izquierda
ezkerra



A LA MESA DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

Maria Luisa de Simón, portavoz del GPM-Izquierda-Ezkerra, al amparo de lo establecido en el reglamento de la Cámara y conforme a las normas establecidas para el **Pleno monográfico extraordinario en torno al análisis, situación y medidas para afrontar la creciente social acrecentada por la brecha salarial**, presenta la siguiente,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN nº2 SOBRE LA APROBACIÓN DE UN SALARIO MÁXIMO INTERPROFESIONAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según la quinta edición del estudio *“Evolución de indicadores de buen gobierno en las empresas del Ibex-35”* realizado por CCOO el sueldo de los directivos del Ibex-35 es entre 23 y 118 veces más alto que el de sus trabajadores/as.

El salario medio por trabajador de las empresas del Ibex fue en 2019 de 39.798 euros anuales, un 2,7% más que en 2018. **Esta cifra es 118 veces inferior a la remuneración media percibida por los primeros ejecutivos de estas empresas** (4,7 millones de euros por persona, un 4,6% más que en 2018), proporción que se ha incrementado respecto a 2018, cuando la diferencia era de 116 veces.

Además, **el sueldo medio de las plantillas del Ibex es 23 veces inferior a la remuneración media de los altos directivos** (933.653 euros, un 8% menos que en 2018), y 18 veces inferior al sueldo medio de los consejeros

(726.277 euros, un 1,3% más). Las diferencias retributivas dentro de las propias empresas del Ibex son "abismales".

Sin duda estas enormes desigualdades salariales son un factor importante a la hora de que España esté en las primeras posiciones de los países de la UE en desigualdad social y pobreza de una parte cada vez mayor de trabajadoras y trabajadores.

Es por ello, que se presenta la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de España a que establezca en la normativa laboral que el salario máximo, tanto en una empresa privada como pública, no pueda superar una cantidad equivalente a 10 veces las retribuciones totales que perciba la persona de salario más bajo por una jornada ordinaria o normal según la legislación vigente o, en su caso, el convenio aplicado.

Pamplona, 8 de abril de 2022

La Portavoz

**DE SIMON
CABALLERO
MARIA LUISA**