



DIARIO DE SESIONES DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

V Legislatura

Pamplona, 30 de marzo de 2001

NÚM. 11

COMISIÓN DE INDUSTRIA, TRABAJO, COMERCIO Y TURISMO

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^a CAROLINA CASTILLEJO HERNÁNDEZ

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 30 DE MARZO DE 2001

ORDEN DEL DÍA

- Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo para informar sobre las políticas para luchar contra la [precariedad laboral](#).
- Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a promover el desarrollo de un programa de inspección sobre el cumplimiento de la [no discriminación laboral por razón de sexo](#), presentada por el G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 10 horas y 7 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, para informar sobre las políticas para luchar contra la precariedad laboral (Pág. 2).

Abre la sesión la Presidenta de la Comisión, señora Castillejo Hernández, y cede la palabra al representante del grupo que ha solicitado la comparecencia, señor Mori Igoa (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra), a quien responde la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, señora Iturriagagoitia Ripoll (Pág. 2).

En el primer turno de intervenciones toman la palabra los señores Mori Igoa, Arbizu Goñi (G.P. Euskal Herritarrok), Nuin Moreno (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua) y Aierdi Fernández de Barrena (G.P. Eusko Alkartasuna/Eusko Alderdi Jeltzalea-Partido Naciona-

lista Vasco), a quienes responde conjuntamente la Consejera (Pág. 7).

Se suspende la sesión a las 10 horas y 51 minutos.

Se reanuda la sesión a las 11 horas.

Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a promover el desarrollo de un programa de inspección sobre el cumplimiento de la no discriminación laboral por razón de sexo, presentada por el G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra (Pág. 10).

Para la defensa de la moción toma la palabra el señor Burguete Torres (G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra). En el turno a favor intervienen la señora Beriáin Luri (G.P. Unión del Pueblo Navarro) y los señores Mori Igoa, Arbizu Goñi, Nuin Moreno y Aierdi Fernández de Barrena. Réplica del señor Burguete Torres (Pág. 10).

Se procede a la votación de la moción y se aprueba por unanimidad (Pág. 14).

Se levanta la sesión a las 11 horas y 30 minutos.

(COMIENZA LA SESION A LAS 10 HORAS Y 7 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo para informar sobre las políticas para luchar contra la precariedad laboral.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Buenos días, señorías. Damos comienzo a esta sesión de la Comisión de Industria que, como sabrán ustedes, tiene dos puntos en el orden del día. Antes de pasar al primero, la comparecencia de la Consejera para informar sobre las políticas para luchar contra la precariedad laboral, a instancias del grupo socialista, aprovecho para dar la bienvenida a la señora Iturriagagoitia y al señor Roig y le cedo la palabra al señor Mori.

SR. MORI IGOA: Gracias, señora Presidenta. Buenos días, señorías. Gracias, señora Consejera y señor Roig por asistir a esta comparecencia. En principio, como ya poníamos en el documento de solicitud, se conoció el dato de que uno de cada tres contratos no duró más de tres meses, referido al conjunto de la contratación que se hizo en Navarra durante todo el año 2000, y esa información

nos indujo a pensar, evidentemente, que dos tercios de ciudadanos navarros disfrutaban de contratos con duración superior a tres meses, incluso parece sugerirse que los tres meses marcan la diferencia entre la precariedad y la calidad, es decir, el tipo de contratación que se está haciendo en estos momentos es un tipo de contratación legal, evidentemente, pero exiguo, que hace que al final marque una barrera en lo que es el trabajo precario y el trabajo de calidad, algo que sobre todo va a afectar o está afectando muchísimo más a los jóvenes y a las mujeres, desde nuestro punto de vista.

Por lo tanto, consideramos que esta comparecencia puede servir para ver qué es lo que ha hecho o está haciendo el departamento con el tema de la precariedad laboral y también nos gustaría saber algo que para nosotros es importante, que son las actuaciones de la consejería para evitar, a través de la Inspección de Trabajo o del Servicio Navarro de Empleo, el uso fraudulento de las modalidades de contratación temporal, como he dicho al principio de mi intervención, bastante importante para nosotros, ya que todos los contratos se registran en el Servicio Navarro de Empleo y la encadenación de uno tras otro de estos contratos es un fraude y un mal uso. Por lo tanto, quisiéramos

saber qué está haciendo el departamento para evitar esto que para nosotros es el mayor problema que hay en estos momentos. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias, señor Mori. Tiene la palabra la Consejera.

SRA. CONSEJERA DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO (Sra. Iturriagoitia Ripoll): Muchas gracias. Buenos días, señorías. En respuesta a la solicitud formulada por el Grupo Parlamentario Socialistas del Parlamento de Navarra para comparecer ante esta Comisión con el fin de informar acerca de las medidas puestas en práctica por el Gobierno de Navarra para paliar la precariedad laboral, desearía señalar a sus señorías lo siguiente. En primer lugar, quisiera recordar que la competencia en materia de contratación laboral, la definición de cada una de las modalidades de contrato y los requisitos que éstos deben cumplir es exclusivamente estatal, así como las normas de cotización de cada uno de ellos a la Seguridad Social y el diseño de medidas y la ejecución de las mismas para combatir el fraude en materia de contratación que, como todos sabemos, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para abordar el tema de esta comparecencia, la alta tasa de temporalidad en la contratación, considero conveniente hacer un somero repaso de la evolución que en materia de normativa contractual se ha ido produciendo a lo largo de los últimos años en España.

En opinión de la más solvente doctrina en materia laboral, la duración y la continuidad pertenecen a la esencia misma del contrato de trabajo y es, además, uno de los aspectos de la relación laboral en el que convergen con más fuerza los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios.

En ese sentido, si por parte del trabajador, como regla general, el interés predominante tenderá a que el contrato tenga una duración indefinida, reconocida ex lege mediante normas de derecho necesario, a fin de garantizar la seguridad y la estabilidad en el empleo, puede afirmarse que por parte empresarial el interés será más bien el contrario: que sea la libertad de las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, la que fije en el caso concreto la duración del contrato, al margen de cualquier consideración objetiva en orden al tipo de trabajo a realizar.

Tras una primera etapa caracterizada por primar la autonomía de la voluntad, progresivamente se irá limitando dicha autonomía normativa negociada, que en última instancia remite exclusivamente a la libertad de una de las partes del contrato y adquirirá carta de naturaleza, como principio constitutivo del derecho del trabajo, el principio de la es-

tabilidad en el empleo mediante el cual se pretende restringir las facultades empresariales en el fomento de fijación de la duración del contrato y de su extinción. Por lo que se refiere a la duración, dicho principio se plasmará en una preferencia por la contratación indefinida, quedando limitada la contratación temporal a aquellos supuestos en que el trabajo a realizar sea limitado en el tiempo y exista por tanto una causa que justifique la temporalidad. En nuestro país, este principio de estabilidad no fue consagrado legalmente hasta la antigua Ley de relaciones laborales y fue recogido posteriormente por el Estatuto de los Trabajadores en 1980.

Paradójicamente, el reconocimiento legal de este principio correrá paralelo a su puesta en entredicho como consecuencia de la crisis económica generalizada que se inicia en nuestro entorno a partir de 1973 y sus efectos sobre el empleo y el mercado de trabajo, así que se estima oportuno realizar una reforma laboral.

La reforma laboral de 1984 viene reflejada en la Ley 32/84, de 2 de agosto, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, y según la opinión de expertos en la materia firmó el acta de defunción del principio de estabilidad en el empleo. Esta ley supuso la generalización de la contratación temporal e instauró lo que se ha denominado flexibilidad centrada en el mecanismo de entrada en el mercado de trabajo a través de la reglación de una nueva figura, contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad y el contrato temporal como medida de fomento del empleo de carácter estable en nuestro ordenamiento, suprimiendo las limitaciones en aquel año, en el 84, y requisitos que se exigían con anterioridad para su celebración. Como toda solución, la adoptada en 1984 ha ofrecido resultados positivos y negativos. Basta señalar ahora que, alcanzado un nivel tan extraordinariamente elevado de temporalidad como el actual, la opinión mayoritaria considera que los efectos negativos son muy superiores a los efectos positivos y es que la generalización de esta modalidad contractual supuso a la postre una vuelta a la libertad contractual al no exigir causa objetiva alguna que justificase la temporalidad e introdujo un factor de precariedad en las relaciones.

Ante esta situación y en consonancia con la situación que surgía en los primeros años, en los años 90 –internacionalización de la economía, modificación del entorno económico europeo, innovación tecnológica, descenso acelerado del empleo– se hizo necesario nuevamente modificar el marco institucional del mercado de trabajo y las pautas de actuación tradicionales, objetivos en los que se inscribe la Ley 11/94, de 19 de mayo, por la que entre otras normas se modifica prácticamente el 50 por ciento del contenido del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Reforma laboral de 1994. La flexibilidad, adaptabilidad y competitividad constituyen los parámetros en torno a los cuales giran las modificaciones operadas en nuestro marco institucional de relaciones laborales: flexibilizar las relaciones laborales, posibilitando una mayor adaptabilidad a las circunstancias de los distintos sectores productivos y actividades, a fin de mejorar la competitividad de las empresas, todo ello en aras, se dice, de fomentar la creación del empleo y proteger el empleo existente.

Según la exposición de motivos de dicha ley, sin renunciar a la causalidad, la necesidad de adaptabilidad exige arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecuen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos y otorgar a la negociación colectiva un papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores.

Frente a la regulación anterior, en la que la ley se decantaba expresamente a favor de la contratación indefinida, en ésta se dispone que el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Pero esto no significa una absoluta libertad de las partes a la hora de elegir una u otra modalidad ya que después se fijan los casos taxativos en los que se podrá acudir a esa contratación temporal frente al principio de normal contratación de duración indefinida.

Esta reforma supuso, en el tema que nos ocupa, primero, la reducción de la contratación temporal mediante la supresión del contrato temporal de fomento del empleo como modalidad contractual ordinaria. Segundo, se recupera la causalidad en la contratación temporal; hay que adaptar la contratación temporal causal a las circunstancias o peculiaridades de los distintos sectores y empresas mediante la atribución de capacidad al convenio colectivo para identificar los trabajos o tareas que permitan la contratación para obra o servicios determinados, y al convenio colectivo sectorial para modificar la duración y el plazo del cómputo del contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Reforma laboral de 1997. El día 9 de mayo de 1996, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal consideraron urgente e inaplazable retomar algunas cuestiones pendientes en el marco del diálogo social, así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de una mejora del funcionamiento del mercado del trabajo que permitiera responder conjuntamente a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo. En función de la gravedad de estos problemas se hizo precisa la adopción de una disposición legislativa, bajo la forma de real decreto-ley que, una vez convalidado,

se tramitó como proyecto de ley, dando lugar a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

La presente norma tiene como objetivos específicos potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción, y mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial.

En materia de contratación temporal nuevamente adquiere protagonismo la negociación colectiva, como se desprende de la regulación del contrato por obra: “Los convenios colectivos sectoriales –reza en este caso la normativa– estatales y de ámbito superior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”. Y de la regulación del contrato eventual también reza: “Por convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir”. “Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa”.

Posteriormente, el Real Decreto 2720/98, de desarrollo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, establece por primera vez que los contratos eventuales concertados por un plazo inferior a la duración máxima establecida podrán prorrogarse una única vez.

La Ley 63/97 establece, asimismo, un nuevo modelo de contrato indefinido como medida de fomento del empleo a celebrar con unos colectivos determinados de demandantes de empleo y cuyo coste de rescisión, en caso de despido improcedente, es inferior al de un contrato indefinido ordinario: 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades, frente a los 45 días por año trabajado y con un máximo de 42 mensualidades. Esta modalidad de contratación podríamos decir que ha tenido un éxito relativo. Se esperaba una mayor utilización dado el coste por despido que conllevan y el que algunos de los colectivos a los que podría aplicarse tenían además como ayuda una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social. Esto nos podría llevar a pensar que las necesidades productivas de las empresas, dadas las actuales circunstancias, es más factible cubrirlas con contratos

temporales suscritos cuando hacen falta esos trabajadores que tener una plantilla de trabajadores fijos que en ciertas épocas del año podrían estar desocupados.

Reforma laboral de 2001. El tiempo transcurrido desde la última reforma ha puesto de relieve unos efectos globalmente positivos derivados de la misma como también problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias, como el trabajo a tiempo parcial. Asimismo, la vigencia del contrato de fomento del empleo creado por la Ley 63/1997 terminaba en mayo del año 2001. Todo ello hacía necesario regular nuevamente estas cuestiones. Es por ello por lo que se publica el Real Decreto 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. En el preámbulo, entre otras consideraciones consta que el Gobierno considera que hubiera sido deseable que este conjunto de reformas fuera, como en anteriores ocasiones, fruto de los acuerdos de los interlocutores sociales. Sin embargo, el que no haya sido posible la consecución de dicho acuerdo en el período de tiempo previamente considerado por las partes no puede condicionar por más tiempo la adopción de unas medidas cuya urgencia viene reclamada por la necesidad de actuar cuanto antes de manera que se ayude a corregir los problemas de la regulación laboral que pueden estar incidiendo negativamente en la evolución del empleo.

Se mantiene la orientación en esta nueva reforma hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad tanto utilizando, con las mejoras y correcciones necesarias, las formas contractuales ya experimentadas en los últimos años como el tiempo parcial o el contrato de fomento de la contratación indefinida, como introduciendo nuevas regulaciones en los muy diversos aspectos de la contratación laboral y del desarrollo de las relaciones laborales que puedan incidir positivamente en el crecimiento del empleo y la mejora de su calidad. Así, se introducen modificaciones dirigidas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos de duración determinada, estableciéndose una indemnización de ocho días de salario por año de servicio a la expiración de los contratos por obra y eventual, con carácter general, o la cuantía que se determine nuevamente en la negociación colectiva o en la normativa específica que en su caso les pudiera ser de aplicación.

La duración máxima del contrato eventual acordada en el convenio se limita a 12 meses dentro de un período de 18, antes era de 13'5 meses dentro de un período de 18.

Con esta nueva norma se ha incrementado más el protagonismo de la negociación colectiva en todo lo referente a la contratación temporal, incorpo-

rando cuatro apartados al artículo 15, tres de los cuales contemplan su influencia en determinadas materias.

Por otra parte, se regula nuevamente el contrato de fomento para el empleo ampliando los colectivos y contemplando las transformaciones de contratos temporales en indefinidos y estableciendo nuevamente para los mismos indemnización de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades, en el caso de extinción de contrato por despido declarado improcedente.

En resumen, se podría afirmar que el esfuerzo del Gobierno en materia laboral, en potenciar la contratación estable, tanto a jornada completa como parcial, en limitar el uso de la contratación temporal no causal acotando cada vez con más requisitos y condiciones los casos en que se pueden usar esas modalidades contractuales, penalizando con el pago de más de una cuota a la Seguridad Social los contratos de duración determinada por la contingencia de desempleo, etcétera, es evidente.

Pero partíamos de una tasa de temporalidad tal alta, consecuencia, como hemos comentado, de las medidas adoptadas en años anteriores, concretamente con la reforma del 84, que el remontar esta situación nos va a costar mucho tiempo y el equipararnos a la Unión Europea un gran esfuerzo. Los últimos datos de que dispongo respecto al conjunto de los países de la Unión Europea correspondientes a la media de 1999, sitúan la tasa de temporalidad en un 13'2 por ciento: 12'4 por ciento en hombres y 14'1 por ciento en mujeres. En el conjunto de España, con datos del año 2000, la tasa de temporalidad se sitúa en el 32 por ciento: 30'6 por ciento hombres y 34'2 por ciento mujeres. Finalmente, en Navarra, que es en este momento lo que nos interesa, también con datos del año 2000, se situaba en el 28'9 por ciento, de los cuales el 22'2 por ciento son hombres y el 31'3 por ciento corresponde a mujeres. Comparando estos datos, aunque en la Unión Europea se observa un ligero crecimiento en cuanto a la temporalidad en los últimos años y en el conjunto de España un ligero descenso en el mismo período de tiempo, de 1997 en adelante, ciertamente, debemos reconocer que todos tenemos que hacer un mayor esfuerzo por reducir esas tasas de temporalidad, aun reconociendo que la situación en Navarra es ostensiblemente mejor que en el conjunto de España, siendo inferior nuestra tasa de temporalidad en 3'1 puntos en total, pero lejos aún de las tasas de la Unión Europea. Ese 3'1 puntos con respecto del resto de España hay que decir que es una tasa de 8'4 puntos por debajo en el caso de los hombres y de 2'9 puntos por debajo en el caso de las mujeres.

En relación con el número de contratos eventuales realizados en Navarra durante el año 2000 y la pregunta de cuántos de ellos han sido realizados

por las administraciones públicas, que venía en su solicitud, y qué medidas se han puesto en práctica por el Gobierno de Navarra para paliar la precariedad laboral, voy a exponer los siguientes datos extraídos de los correspondientes registros.

Como se expone en la solicitud de comparecencia, el número de contratos de duración determinada, que no eventuales, como se denomina por escrito, registrados en las oficinas del Servicio Navarro de Empleo durante el año 2000 fue de 165.954. De éstos, según el registro del mismo Servicio, 11.173 fueron suscritos por entidades de la Administración Pública, lo que supone el 6'7 por ciento del total de la contratación laboral temporal registrada. El número de asalariados en el sector público de Navarra es de 31.100 personas y el de asalariados en el sector privado es de 132.425 personas. Teniendo en cuenta que el número de contratos registrados correspondientes al sector público fue de 11.173 y el correspondiente al sector privado fue de 154.781, podemos concluir que el uso de la contratación temporal es muy inferior en el sector público que en el sector privado.

En relación con la plantilla de la Administración foral, núcleo y Educación, el total de plazas básicas cubiertas por personal fijo es de 8.726 y de plazas ocupadas por interinos de 1.359, lo que nos sitúa en una tasa de temporalidad de las plazas básicas de la Administración núcleo del 13'5 por ciento. Concretamente, en la Consejería de Industria, la tasa de temporalidad de las plazas básicas se sitúa en el 16'7 por ciento. Tenemos una plantilla total de 156 personas; fijos, 111; interinos, 26, de los cuales, 8 cubren plazas vacantes y 18 sustituyen plazas ocupadas; y contratos en prácticas, 19, todos ellos en las oficinas de turismo.

En cuanto al Servicio Navarro de Empleo, tenemos una plantilla total de 163 trabajadores, de los cuales fijos son 153; hay 8 interinos, de los cuales 2 cubren vacantes y 6 sustituyen plazas ocupadas; habiendo solamente 2 temporales eventuales.

Como comprenderán sus señorías, yo no puedo sustituir las plazas que son en propiedad por funcionarios fijos, tendré que suplirlas con estas interinidades, porque son en propiedad, como digo, por eso hay excedentes, de alguna manera, y las que habría que mejorar, evidentemente, serían las vacantes. Las vacantes sí deben ser cubiertas, lógicamente, por personal fijo.

Consideración y tratamiento diferenciado merece el tema de la contratación en el Servicio Navarro de Salud, dadas las especiales características de la actividad a la que se dedica y al contingente de personas que debe atender, así como su correspondiente régimen de turnos y urgencias, lo que no permite que ni un sola ausencia de sus trabajadores, por corta que sea, se quede sin cubrir.

Por parte del Gobierno de Navarra, a la única medida que podemos recurrir con el fin de evitar la precariedad laboral y que es la única que está en nuestra mano es la de la oferta pública de empleo. La oferta de empleo público de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos para el año 2001 ya ha sido publicada. Pretende conseguir la provisión definitiva de 1.193 puestos, el 43 por ciento de las plazas básicas vacantes, con lo que el número de plazas ocupadas por interinos se va a ver disminuido considerablemente. Es todo lo que tengo que informar. Por supuesto, como siempre, tanto el señor Roig como mi propia persona quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda que puedan ustedes tener.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias, señora Consejera. No sé si sus señorías quieren hacer un receso. Veo que no. Tiene la palabra el señor Mori.

SR. MORI IGOA: Gracias, señora Presidenta. Las tres cuartas partes de la intervención han sido una buena historia sobre legislación laboral. No ha estado mal recordarnos a todos cómo ha ido evolucionando la legislación laboral en los tiempos de la democracia, ha estado bastante bien. Ha habido un 25 por ciento de intervención de usted más, y varias alusiones a las reformas anteriores, me imagino que con una doble intención, pero, bueno, a mí eso no me importa ni me afecta, me da absolutamente igual, me quedo ni en frío ni en calor, como se suele decir, estoy a cero grados en este momento.

De todas maneras, que haya que utilizar más tiempo y más esfuerzo porque la situación después de la reforma del 84 fue caótica..., seguiremos utilizando más tiempo y más esfuerzo, pero va a hacer veinte años dentro de poco de esa reforma laboral. Una reforma laboral que, contestando un poco a lo que ha dicho, y por alusiones, para que no parezca que me da todo exactamente igual, evidentemente, se hizo en una situación de crisis, en comparación con otra reforma laboral que se ha hecho en una situación de bonanza, la diferencia es ostensible, no pagan lo mismo unos que otros en una situación que otra. Pero eso son diferencias ideológicas y de manera de ver las cosas que usted y yo tenemos, y nos sabemos mantener bastante bien en ellas.

Espero, si puede ser, porque, claro, me he puesto a apuntar datos y al final he dejado de apuntar por desesperación, porque entre oír y mandar la orden al boli no es todo lo rápido que yo desearía, que pueda tener esos datos por escrito. Veo que no son muchos. Creo que además no son todos los que mi grupo solicitaba. Hemos acertado en que son 165.954, contratos eventuales no, como ya me ha corregido usted perfectamente, tienen otra nominación. Pero, por lo menos hemos acertado exactamente hasta en las unidades: 165.954.

Creo que no se nos ha explicado nada de cuáles son las medidas tendentes a paliar la precariedad laboral dentro y fuera de la Administración en las empresas concesionarias de la Consejería, y de la pregunta específica que le he hecho, que no viene aquí, pero que tiene relación, sobre las actuaciones de la Consejería, a través de la Inspección de Trabajo, reconociendo quién tiene al final la competencia, evidentemente, sobre legislación laboral. Pero la pregunta es qué actuaciones ha hecho la Consejería de Trabajo, la Dirección de Trabajo, a través de la Inspección de Trabajo del Servicio Navarro de Empleo para evitar el uso fraudulento de las modalidades de contratación temporal. Y he dicho: no todos los contratos se registran en el Servicio Navarro de Empleo y nosotros consideramos que el fraude está en el mal uso y en la encadenación de uno tras otro, eso es una constatación.

Se ha hecho alusión a que todo se deja en manos de la negociación colectiva, espero que no se quiera culpabilizar nuevamente a la negociación colectiva, como se dijo en una sesión del Pleno parlamentario, de los males de las relaciones entre los empresarios y los trabajadores o entre la Administración y los trabajadores, como se hizo aquella vez. Bueno, espero que haya sido un lapsus mío incluso. No lo ha dicho así de claro, ha sido una exposición mucho más amplia, pero la negociación colectiva tiene la libertad para, para, para... pero al final parece que se queda ahí.

He hablado también de las empresas concesionarias de servicios públicos en la solicitud. No sé si usted tiene datos o no, o si se nos pueden facilitar o no. Es decir, no solamente hablábamos de las administraciones públicas, también hablábamos de las empresas concesionarias de servicios públicos, así como una información detallada del tipo de contratos eventuales por períodos naturales, siguiendo el esquema de distribución de la jornada laboral propuesta por el Estatuto, incluso por sectores. No sé si es que no se puede disponer de esos datos o no se pueden facilitar. Si es así, bueno, se nos dice.

SRA. CONSEJERA DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO (Sra. Iturriagoitia Ripoll): *A mí me gustaría que me aclarara qué es para usted el concepto de empresa concesionaria de servicios públicos.*

SR. MORI IGOA: *Pues todas las empresas que no son de la Administración Pública pero que en un momento determinado trabajan para ella, con lo cual, se les está permitiendo que tengan contrataciones precarias. Es decir, si yo contrato a una empresa, tengo con ella una relación contractual, por ejemplo, tengo una relación contractual con una empresa que me está limpiando, y, evidentemente, yo no seré el culpable de que esa empresa esté incumpliendo la contratación, pero sí que podré ha-*

cer algo para que no la incumpla. A eso me estoy refiriendo. Es bastante simple. Es una relación contractual de la Administración con la empresa. Entonces, creo que la Administración tiene que ser garante de que las empresas que trabajan para ella no incumplan nada, en este caso que no incumplan la contratación. Creo que por ahí van los tiros. Si hubiera alguna cosa más ya se la diría. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señor Mori. ¿Portavoces que desean intervenir? Señor Arbizu, tiene la palabra.*

SR. ARBIZU GOÑI: *Gracias, señora Presidenta. Agradezco a la señora Consejera y al señor Roig su presencia y las explicaciones. Hay una cuestión que yo no sé si me aclaro muy bien, pero quiero decirlo. La exposición de motivos de la solicitud de comparecencia del PSN al final habla de las medidas puestas en práctica por el Gobierno de Navarra para paliar la precariedad laboral, que es lo que se pedía. Cuando hablamos de precariedad estamos hablando de las diferentes formas de explotación a la que es sometido el trabajador en el actual modelo de relaciones laborales. Estas formas, desde nuestro punto de vista, y la precariedad laboral no estriban solamente en una parcialidad como son la eventualidad y la temporalidad, sino que hay muchas más cuestiones sobre la precariedad, que estriba también en la subcontratación en cascada, en el trabajo sumergido, en la cesión de trabajadores a través de las ETT, en las horas extras, en las discriminaciones tanto salariales como de género. Fundamentalmente, quienes más están sufriendo la precariedad son la juventud, que accede al empleo en peores condiciones laborales y con salarios más bajos –más del 70 por ciento que tienen un contrato en precario–, y las mujeres, que cobran de media un 30 por ciento menos que los hombres – un tercio de las mujeres asalariadas tienen contrato temporal–. En definitiva, la precariedad es mucho más extensa, entiendo yo, de lo que usted ha expuesto, y yo entendía, en función de la exposición de motivos de la comparecencia que pedía el PSN, que iba a ir un poco por ahí.*

La pregunta que hago es: ¿hay algún planteamiento de erradicación de alguno de estos problemas por parte del departamento que usted dirige? Dentro de toda esta serie de cuestiones que he expuesto, tanto de eventualidad, horas extras, discriminaciones a todos los niveles, etcétera, ¿se ha puesto a trabajar su departamento en alguna cuestión de éstas para paliar esta cuestión? Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señor Arbizu. Señor Nuin, tiene la palabra.*

SR. NUIN MORENO: *Gracias, señora Presidenta. Seré breve. Simplemente, en la misma línea que ha intervenido el portavoz de EH, me gustaría*

saber si por parte del departamento o por parte del Gobierno hay algún plan, algún programa o alguna medida que se vaya a poner en marcha para minorar los niveles de eventualidad que se dan en la propia Administración, que, aunque son inferiores a los de la empresa privada, cosa absolutamente conocida, no dejan de ser también importantes. ¿Qué nivel de justificación tiene que haya 1.359 plazas de interinos en la Administración núcleo, cuando son plazas de funcionarios, que son necesarias, es decir, que no obedecen a una necesidad temporal o puntual de la Administración, que son plazas que no van a desaparecer ni en tres meses ni en seis, sino que son necesarias para que la Administración preste sus servicios y ejerza su actividad? Por tanto, me gustaría saber si se va a actuar también en esa línea y si hay alguna previsión al respecto.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señor Nuin. Señor Aierdi, tiene la palabra.*

SR. AIERDI FERNÁNDEZ DE BARRENA: *Únicamente nos gustaría conocer, en relación con la contratación desde la Administración Pública, en este caso también desde las empresas públicas y órganos dependientes de la misma, qué nivel de contratación se realiza a través de ETT. Como sabe, en un Pleno reciente, a propuesta de la Comisión de siniestralidad laboral se sugería que desde la Administración no se formalizaran contratos con este tipo de empresas. Me gustaría conocer cuál es su opinión al respecto y en qué medida van a desarrollar o van a cumplir esa propuesta del Pleno de la Cámara.*

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señor Aierdi. Tiene la palabra la señora Consejera.*

SRA. CONSEJERA DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA; COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO (Sra. Iturriagagoitia Ripoll): *Muchas gracias, señora Presidenta. He de decir que lamento que la historia, de alguna manera, no les guste, pero cuando estamos hablando de precariedad laboral en esta comparecencia, creo que lo importante es saber de dónde venimos, sin ningún tipo de ánimo y sin ningún tipo de segundas, es decir, si hoy estamos como estamos en nuestro Estado miembro con respecto al resto de la Unión Europea, lógicamente, es porque partimos de donde partimos, reconociéndole a usted, por supuesto, que la situación de crisis estaba en España, pero también era una situación de crisis que sufría el resto de países de la Unión Europea, es decir, los ciclos económicos no sólo afectan a un estado miembro. Pero, bueno, no pretendía en ningún caso hacer cuestión del tema.*

He empezado diciendo que la inspección y todo el tema de contratación laboral es una competencia

exclusiva del Estado. En el Servicio Navarro de Empleo no tengo inspección. Lo ha dicho usted en su primera intervención, lo ha repetido en la réplica. Yo no tengo inspectores en el Servicio Navarro de Empleo, es decir, la inspección es competencia estatal. Sí que tenemos una comisión mixta conjunta en la que planteamos, trabajamos, proponemos y aprobamos conjuntamente los planes de inspección.

En ese sentido, y respecto a actuaciones concretas de contratación durante el año 2000, se han realizado 218 acciones de inspección, las cuales han dado como resultado veinticuatro infracciones, con unos contratos investigados en total de 2.233. Repito que no es competencia foral, es competencia estatal. Como tal, evidentemente, es trabajada por parte de la Inspección de Trabajo y está entre los planes de inspección que el Gobierno de Navarra plantea al Estado para el control de esta situación, que repito que laboralmente en las diferentes modificaciones normativas se ha ido acotando precisamente para intentar dar una solución.

Negociación colectiva, culpabilizar. Nada más lejos de la realidad. He intentado explicar que en las modificaciones que ha habido en las sucesivas reformas laborales lo que se pretende incluso es que sea dentro de las propias empresas donde se determine qué puestos de trabajo serían solamente susceptibles de utilizar la contratación temporal. Lo que se pretende es que de abajo arriba exista esa información para existir esa acotación de aquellos puestos y que no exista una posibilidad empresarial de utilizar cualquier puesto para la contratación temporal.

En ese sentido y con ese ánimo de participación se habla precisamente de la negociación colectiva, porque esa información difícilmente la puede tener la Inspección, sin embargo, si esa información nace de abajo arriba y se exige de abajo arriba, a partir de ahí sí que se puede inspeccionar, porque ya hay un elemento de control. Ése es el ánimo en el que yo he hablado de la negociación colectiva, puesto que como he explicado al principio, qué querían los empresarios: libertad total, qué querían los trabajadores: indefinido de por vida, es decir, una funcionarización. Lógicamente, en los diferentes sectores habrá que llegar a diferentes puntos de equilibrio, teniendo en cuenta cada uno de esos apartados, y el Estado o el Gobierno en este caso, evidentemente, no puede interferir ahí y, de alguna manera, su trabajo y su colaboración es importantísima para acotar el problema.

Empresas concesionarias de servicios públicos. La verdad, señoría, es que yo llego al último apartado de su exposición de motivos: además, también es necesario conocer qué medidas tendentes a paliar la precariedad laboral dentro y fuera de la Administración y en las empresas concesionarias va a llevar... Claro, con eso de las empresas concesiona-

rias supongo que es lo que luego ha añadido: empresas concesionarias de servicios, que usted iba por ahí, realmente lo que usted escribe no es lo mismo que lo que ha explicado.

Bien, le diré lo siguiente. Creo que lo que usted me está planteando es: haga usted, Gobierno de Navarra, un seguimiento de todas aquellas empresas que de una u otra manera trabajen con usted, es decir, cualquier relación que tenga, ya sea una relación de contrato de obra, de contrato de servicio –habla usted solamente de servicio–, contrato de suministro entiendo yo también, porque si usted vende un bolígrafo a la Administración entiendo que también quiere hablar en ese sentido de empresas concesionarias.

Tengo que decirle que no existe ninguna base de datos al efecto, es decir, ahí se tendría que haber creado un registro aparte. Y creo que, caso de poder hacerse ese tipo de control, evidentemente, debería ser regulado en la Ley de contratos. No lo veo otro lugar. La Ley de contratos habla, como ustedes han comentado antes, del tema de la subcontratación, de hecho, es un tema que también ha salido en la Comisión de siniestralidad laboral. Quiero decir que la Administración puede crear los registros que sea para intentar matizar, pero ¿cómo puede controlar la Administración en cada caso?, es decir: oiga, deme usted la información sobre cuántos contratos eventuales tiene usted, por qué y la evolución, y o eso se regula de alguna manera o es imposible que se pueda controlar.

El señor Arbizu decía que la precariedad es mucho más. Bueno, pues tengo que decirle que, claro, cada uno tenemos la lectura que tenemos. He intentado decir lo que yo entiendo que es precariedad. Evidentemente, la precariedad tiene muchos efectos colindantes que pueden ser discutidos, pero tampoco estaban centrados como tal, y ésa ha sido la razón por la que no me he centrado en ellos, porque realmente podríamos estar hablando aquí quince horas y no sé si llegaríamos a demasiadas cosas claras.

¿En qué estamos trabajando? Pues, lógicamente, estamos trabajando en avanzar de alguna manera en pertrechar y analizar lo que va a ser el futuro plan de empleo. Sabemos que el plan de empleo, lógicamente, tiene efectos hasta el año 2001, con lo cual, a nadie se le escapa que, evidentemente, estamos trabajando en el plan de empleo y en ese sentido sí que vamos a abordar temas que puedan afectar a la precariedad laboral, en la medida, repito, de lo que podamos, porque las competencias son las que son.

El señor Nuin pregunta qué actuaciones vamos a hacer para disminuir la precariedad laboral en la Administración. Tengo que decirle que mis competencias son las que son, ya tengo el nombre sufi-

cientemente largo: Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo y creo que a lo mejor esa pregunta se la tendría que hacer a otro Consejero. Pero quiero decir que lo que está claro como gobierno es que se ha tomado la decisión, ya está aprobada y está publicada, de disminuir el 43 por ciento de la provisión definitiva de plazas que realmente en este momento no son propiedad, sino que podrían ser cubiertas. Lógicamente, habrá que trabajar para cubrir el 57 por ciento restante. Pero no tengo plazos, quiero decir que el departamento pertenece a otro Consejero y bastante tengo con lo que tengo como para meterme en lo que no es mi competencia.

Contratación de la Administración Pública. ¿Qué opino, qué me parece el tema de las ETT, qué contrataciones se están haciendo por la Administración Pública en ese sentido? En este momento, cero por ciento. ¿Por qué lo sé?, pues exclusivamente porque cuando vi la discusión que había y las propuestas de la Comisión de siniestralidad laboral me encargué de ver cómo estábamos y por qué. Con lo cual, ¿qué opinión me merece?, pues me parece positivo que la Administración haya actuado así. Repito, y siempre lo he dicho, que los contratos a tiempo parcial y las ETT también son necesarias para el mercado de trabajo. Todo abuso de cualquier situación no es positivo ni conveniente. El nivel de precariedad laboral y el nivel de utilización de esos contratos temporales impide la formación de los trabajadores correctamente, aunque en este momento ya se ha dado el paso desde la Administración central para que podamos formar a los trabajadores tanto en formación continua como en formación ocupacional. Es decir, ¿cuál es el problema de un trabajador que entra y sale del mercado laboral, como digo siempre, que no es ni chicha ni limoná, no es ni parado ni trabajador? Antes no podíamos darle ni una formación ni otra, en este momento, gracias a Dios, se ha solucionado, y de alguna manera lo que hay que hacer es ir acotando esta situación, que no es deseable para ninguna parte, acotarla y disminuirla, lógicamente, en la medida de nuestras capacidades normativas, de nuestras competencias y, evidentemente, de nuestras posibilidades, es decir, de todos los ámbitos. Nada más.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias, señora Consejera. ¿Alguna intervención en un segundo turno? Si no es así, agradecemos al señor Director General y a la señora Consejera su exposición y su información y hacemos, si les parece, un pequeño receso para que pueda salir de la sala.

SRA. CONSEJERA DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO (Sra. Iturriagoitia Ripoll): Señorías, quiero decir que por supuesto, como es habitual en mí, de-

jaré la comparecencia para que la fotocopien tanto para ustedes como para los medios de comunicación. No tengo ningún inconveniente.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Muchas gracias. Se suspende la sesión.

(SE SUSPENDE LA SESION A LAS 10 HORAS Y 51 MINUTOS.)

(SE REANUDA LA SESION A LAS 11 HORAS.)

Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a promover el desarrollo de un programa de inspección sobre el cumplimiento de la no discriminación laboral por razón de sexo, presentada por el G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Se reanuda la sesión. Creo que el señor Burguete todavía no ha hecho la ficha de sustitución para poder defender la moción que presenta CDN. Esperaremos un minuto. Señor Burguete, procure darse un poco más de prisa la próxima vez por respeto al resto de Parlamentarios. Entendemos que sustituye usted como portavoz al señor Basterra. Tiene la palabra para la defensa de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a promover el desarrollo de un programa de inspección sobre el cumplimiento de la no discriminación laboral por razón de sexo.

SR. BURGUETE TORRES: Gracias, señora Presidenta. Buenos días a todos los miembros de la Comisión y también a usted, Presidenta. Se trata de una iniciativa presentada por nuestro grupo en el mes de octubre que ponía de manifiesto el problema de la discriminación por razón laboral que se produce con respecto a las mujeres.

En los últimos meses han sido varios los informes que han trascendido a los medios de comunicación en los que se ponen de manifiesto cuestiones referidas a la desigualdad en la que se encuentran las mujeres de Navarra, de España y de Europa, incluso, en cuanto a las condiciones laborales, la precariedad laboral e incluso en cuestiones relativas y relacionadas con los salarios.

En este momento, los informes que obran en nuestro poder y que seguro que también han sido analizados por sus señorías, ponen de manifiesto que las mujeres navarras cobran un 30 por ciento menos que los hombres. Ésos son los últimos informes que la Unión General de Trabajadores puso de manifiesto. Creo que era un 67 por ciento frente a un 33 por ciento de salario menos. También se ha puesto de manifiesto en estos informes que las mujeres sufren uno de cada diecinueve accidentes laborales mortales o graves. También en estos infor-

mes que se han realizado por diferentes instituciones o departamentos del Gobierno de Navarra se pone de manifiesto que el perfil del desempleado sigue siendo una mujer mayoritariamente, de entre 25 y 34 años, con unos niveles de formación medios.

En definitiva, hay una serie de argumentos que han hecho que incluso la Unión Europea esté estudiando y proponga buscar incentivos fiscales para promover y promocionar el empleo femenino y la igualdad en cuanto a las condiciones laborales de la mujer.

Recientemente, un estudio realizado por la Universidad Pública de Navarra puso de manifiesto que hay más mujeres paradas, que además tienen más nivel de formación, o sea, que son más brillantes, pero que las empresas las contratan menos y además les pagan peor. El desempleo en universitarios alcanza el 17 por ciento en las mujeres y no llega al 10 por ciento en los hombres.

Creo que éstos son datos más que suficientes para que este Parlamento muestre su preocupación con respecto a esta situación, a esta discriminación salarial que se produce, a esta discriminación en todos los órdenes, y principalmente en el laboral, que se está produciendo con las mujeres. Es cierto que se está trabajando por parte del Gobierno de Navarra y también a iniciativa del Parlamento en la elaboración de diferentes planes, como puede ser el plan de igualdad de oportunidades, como puede ser una moción presentada por nuestro grupo para que el nuevo plan de empleo, pues el actual acabará este año, según su temporalidad, contenga políticas más agresivas.

Hay que reconocer que se ha venido ejerciendo un importante esfuerzo en esa materia, pero en este momento no podemos olvidar que en la Comunidad Foral de Navarra tenemos 6.239 hombres parados, según los últimos datos, y, por el contrario, hay 12.554 mujeres paradas. Ésta es una realidad que no se puede obviar y que pone de manifiesto que hay que incidir activamente con políticas positivas, con una discriminación positiva para mejorar la situación de las mujeres en Navarra.

Decía que en el plan de empleo se ha venido desarrollando una importante labor, se han reducido sustancialmente los números, pero en este caso la situación dista mucho de ser la mejor, por eso entendemos que tiene que haber una voluntad política, una discriminación positiva en todos los órdenes, en todos los ámbitos, y, en el ámbito concreto en el que se mueven los términos de la moción, en cuanto a elaborar un programa específico de inspección relativo al cumplimiento de la igualdad de derechos y que fomenta y favorezca la no discriminación por razón de sexo en la práctica de las empresas; en materia de calificación profesional que,

como se ha puesto de manifiesto y también hay informes al respecto, sigue ejerciéndose y sigue estando latente y patente; en cuanto a la retribución salarial, creo que un 30 por ciento es una cuestión lo suficientemente preocupante como para que este Parlamento tome conciencia; y, por último, en cuanto a la protección de la maternidad, algo a lo que no he hecho ninguna referencia en mi exposición de motivos, pero que realmente todas sus señorías saben que es donde hay que incidir. En definitiva, una voluntad política y una voluntad discriminatoria positiva para resolver estas iniciativas. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias a usted, señor Burguete. A continuación abriremos un turno a favor. Señora Beriáin, tiene la palabra.

SRA. BERIÁIN LURI: Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días, señorías. Vamos a apoyar esta propuesta porque nos parece que es una propuesta que hay que tener en cuenta y, además, desde luego, compartimos los objetivos que en ella se solicitan, como no podía ser de otra manera.

Sin embargo, queremos hacer alguna reflexión, sobradamente conocida, me figuro, sobre estos temas. En primer lugar, y lo acaba de recordar aquí la Consejera en su anterior comparecencia, la inspección laboral –la moción solicita un plan de inspección– es competencia estatal, como tal, aunque es cierto que hay una colaboración de este organismo con las comunidades autónomas, a través de las conferencias sectoriales y, en este caso, a través de una comisión territorial de inspección que existe en Navarra y que, como saben ustedes, fue constituida el 10 de octubre del presente año entre el Gobierno de Navarra y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A este respecto es preciso señalar, creo que también lo ha indicado un poco la Consejera, por lo menos ha aludido a él, que en esta colaboración sí que Navarra tiene la potestad de confeccionar un programa de objetivos para la acción inspectora correspondiente al ámbito territorial en cada año. Y el Gobierno, desde luego, por eso vamos a apoyar la moción, se compromete, en este programa de objetivos que tiene que plantear año tras año para que a su vez la Inspección de Trabajo, en su ámbito territorial de todo el conjunto de las comunidades autónomas, lo lleve a cabo, se compromete, como digo, a tener en cuenta y a promover lo que se pide en esta moción, es decir, un programa específico para el cumplimiento y la correspondiente inspección de la igualdad de derechos en todos sus ámbitos: salarial, de distintos puestos de trabajo, etcétera, para la no discriminación femenina.

De cualquier forma, se están haciendo cosas y eso también es conocido por todos, aunque es cier-

to que en este momento por lo que se refiere a la mujer trabajadora se puede afirmar que nuestro ordenamiento jurídico, recogiendo directivas europeas muy recientes y demás normativa internacional, no solamente no contiene discriminaciones por motivo de sexo, sino todo lo contrario. Podemos encontrar diversas y solemnes declaraciones que condenan cualquier tipo de discriminación hacia la mujer. Pero, sin embargo, también somos conscientes y sabemos que esta igualdad teórica no se corresponde con la igualdad real. Efectivamente, así lo vienen demostrando las diferentes estadísticas a las que podemos tener acceso, como muy bien ha recordado el señor Burguete. En estos momentos, el salario femenino en la Unión Europea oscila entre el 15 y el 40 por ciento y en el caso de las comunidades autónomas está en una media más o menos del 30 por ciento, aunque insisto en que hay comunidades que superan esta cifra.

Las razones que originan esta disociación entre la norma y la realidad social son muy diversas y, desde luego, el análisis no nos corresponde hacerlo en este foro, pero verdaderamente, y como lo indica también la Inspección de Trabajo en su programa de este año, en el que recoge dentro de otros colectivos como uno específico el tema de la discriminación femenina, además de minusválidos y colectivos de mayores, de aquellos que parece que están más desprotegidos, sin embargo, también reconoce que esta tarea es difícil porque comprende varios frentes, y no solamente el laboral, aunque el laboral, indudablemente, es uno e importante. Todos somos conscientes de que la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas no se logra sólo con medidas que afecten exclusivamente al ámbito laboral, está el ámbito cultural, el de la tradición, el de la educación y quizá otros muchos que entrarían dentro de los otros planes que también ha reconocido el señor Burguete que se van a poner en marcha respecto a la integración total de la mujer y a los derechos de la mujer, e incluso mociones que también apoyamos ayer mismo en el Pleno. Es decir, que no solamente se puede circunscribir al ámbito laboral aunque, efectivamente, es uno en el que hay que seguir haciendo hincapié.

En este sentido, por no alargarme, son interesantes –yo no las conocía y para preparar esta moción he tenido que buscar las materias normativas que existen– las manifestaciones de la Unión Europea en las recientes normativas de este mismo año, Bruselas 76/2000, así como también el Real Decreto 138/2000, de la propia organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo, también el Tratado de Maastricht recoge alguna recomendación respecto al tema de salarios y al valor del salario, es decir, que es interesante, efectivamente, ver cómo no solamente nos preocupamos en Navarra, que es nuestro primer espacio de preocupación, sino

que también otras comunidades autónomas, el Estado y la Unión Europea se preocupan de este mismo tema, que es común a todos, y que entre todos habrá que intentar ir solucionando poco a poco.

Las dificultades, sin embargo, como sus señorías saben, no sólo derivan del ámbito laboral, y así también lo reconoce la Inspección de Trabajo y recientemente la Unión Europea y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, así como el Tribunal Constitucional, en lo que han dado en llamar discriminación indirecta. Una discriminación salarial de la mujer que no se produce de forma evidente y directa, sino de forma indirecta que es muy difícil detectar, incluso poniendo todos los medios para hacerlo.

Este nuevo concepto, acuñado, como digo, por los tribunales constitucionales y por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, efectivamente, hace que este trabajo sea más difícil, porque si bien en la discriminación directa la Inspección de Trabajo tiene una competencia para actuar mucho más factible y mucho más sencilla, en todo caso, sin embargo, el grado de dificultad en la actuación directa es acusado. Además, hay que tener en cuenta que todavía es frecuente encontrar convenios colectivos en los que se recogen categorías femeninas, como, por ejemplo, limpiadora, camarera, empaquetadora, y estos convenios colectivos donde figuran todavía estas categorías femeninas establecen ya una segregación laboral que condiciona a su vez la relación laboral y, por ende, también los salarios percibidos. También el nuevo artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores dice que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, etcétera, sin discriminación alguna por razón de sexo, pero las dificultades también suponen determinar el valor, entre comillas, del trabajo, porque no existen normas ni reglas generales transmitidas de cómo deba valorarse ese trabajo.

Simplemente, lo que quería decir es que también somos conscientes de las dificultades que este empeño entraña y que no por ello vamos a dejarlo de lado y sí vamos a continuar en el empeño, valga la redundancia, de esta tarea, en la que la Inspección de Trabajo, de forma horizontal, no porque esté contemplado en las distintos programas autonómicos, este año ya ha iniciado un programa de inspección en materia de discriminación salarial concretamente de la mujer trabajadora.

Termino diciendo que apoyamos la moción porque el Gobierno se compromete y está dispuesto, como he dicho al principio, a incluir en su programa específico de objetivos en la próxima reunión sectorial con la Inspección de Trabajo estos aspectos. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señora Berriáin. Tiene la palabra el señor Mori.*

SR. MORI IGOA: *Gracias, señora Presidenta. Buenos días, señorías, nuevamente. Me congratulo de que parece ser que todos los grupos vamos a apoyar esta iniciativa parlamentaria del CDN, me congratulo sobre todo por las que van a salir beneficiadas en este caso.*

Es evidente que nuestro grupo apostó por el empleo femenino, apostó por la no discriminación, apostó por que desapareciera esta discriminación y en vez de darle al pico, coloquialmente hablando, sin ningún otro ánimo, se puso manos a la obra y, señor Burguete, recuerdo que usted me preguntó una vez: ¿para qué sirve el pacto presupuestario que habéis hecho?, para nada. ¿Se acuerda usted de que me lo dijo una vez en una radio? Pues, mire, hay seis enmiendas que hablan de empleo femenino, programas para inserción laboral de colectivos de mujeres, acciones de formación e inserción de mujeres, desarrollo de medidas de ayuda para la reinserción de mujeres en el servicio de proximidad, convenio de colaboración con organizaciones sindicales miembros del consejo de la mujer, desarrollo y actuaciones del plan de igualdad de oportunidades 2001, ayudas para inversiones en fomento de igualdad de oportunidades. Entre otras cosas, fíjese para lo que sirve, para lo que usted quiere. Evidentemente, la elaboración de planes y su desarrollo requieren tener suficiencia presupuestaria. Pues nosotros le hemos dotado de suficiencia presupuestaria antes de que a usted se le ocurriera prever que esto había que hacerlo. Ya tiene hasta el dinero, igual no todo el que necesitaríamos, pero por lo menos aquí está.

Por lo tanto, es obvio que nosotros vamos a votar que sí, no solamente porque estoy hablando en este turno, evidentemente, sino porque me lo creo, y me creo que con lo que verdaderamente hay que acabar es con el machismo laboral, y me creo que con lo que hay que acabar es con la discriminación y con que las mujeres tengan trabajo solamente en unos lugares y no lo tengan en otros, hay que formar a las mujeres para que entren en terrenos y en sectores históricamente masculinos. Ése es uno de los verdaderos problemas, que las mujeres siempre tienen el trabajo en los mismos sectores, y por qué no van a trabajar en otros. Yo siempre pongo el mismo ejemplo. En nuestro partido, en las Juventudes Socialistas concretamente, hay una chica que es la primera mujer calderera de Navarra, y me gusta mucho hablar con ella porque es un espectáculo oírle hablar de sus experiencias como la única mujer que estudió calderería en Navarra, y cuando te cuenta cosas, y ahora resulta que ella está dando clases de calderería a los chicos, es una cosa muy

gratificante. Algún día, si puedo, se la presentaré, si coincidimos.

Como he dicho, donde verdaderamente más hay que hacer especial hincapié es en la formación para que las mujeres puedan acceder a aquellos sectores del trabajo a los que nunca han tenido acceso por diferentes motivos. Por lo tanto, dejando claro que estamos absolutamente de acuerdo con eso y que, como he dicho al principio, hasta tiene el dinero, pues adelante. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias, señor Mori. Tiene la palabra el señor Arbizu.

SR. ARBIZU GOÑI: Gracias, señora Presidenta. Nosotros también vamos a votar a favor de esta moción que presenta el CDN. No obstante, debemos decir que se plantea en la moción que es preciso superar las desigualdades que se producen tanto en la vida laboral como en otros campos de la vida social. Nosotros consideramos que la vida laboral es parte de la vida social. Entendemos que es necesario implantar medidas que desde un planteamiento integral se dirijan a transformar las actuales relaciones jerárquicas de poder de los hombres sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En este sentido, la intervención que se propone en el campo laboral será eficaz si se sitúa dentro de un planteamiento más amplio, que englobe las estrategias dirigidas a los distintos espacios de la sociedad, es decir, sustentada en la base de la implementación de una política activa de igualdad de oportunidades, que para nosotros es importantísimo.

Entendemos, por otra parte, que al hablar de protección de la maternidad hay que hablar también de políticas de empleo, políticas familiares y unidades convivenciales, de protección social, de servicios sociocomunitarios, es decir, de lo que es, en definitiva, todo el planteamiento integral que habría que poner para que esto se lleve a efecto. No obstante todo lo dicho hasta ahora, consideramos que es un avance, y por eso vamos a votar a favor. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias, señor Arbizu. Tiene la palabra el señor Nuin.

SR. NUIN MORENO: Gracias, señora Presidenta. Evidentemente, también vamos a apoyar la moción que plantea CDN. En la exposición que ha hecho el portavoz, señor Burguete, quizás habría que distinguir dos planos: uno es el de la todavía insuficiente incorporación de la mujer al mundo del trabajo, que genera situaciones injustas y que con la progresiva incorporación y en ese sentido modernización de nuestra sociedad también se va superando, y ahí están las estadísticas; y otra cuestión, que además de ser injusta es ilegal, vulnera la ley, es la discriminación por razón de sexo en el

mundo del trabajo. A esta segunda cuestión es a la que se dirige la propuesta de resolución de la moción cuando plantea un programa específico de inspección.

Nosotros coincidimos en la necesidad de hacer un programa específico de inspección por parte de la Inspección de Trabajo, pero no solamente en este campo se deben hacer programas específicos, también en muchos otros. Las últimas semanas este Parlamento ha debatido y se han hecho propuestas en torno a la siniestralidad laboral, también ahí, a nuestro juicio, ya lo dijimos en la Comisión Especial, hacía falta un programa específico de inspección. Y digo esto porque, aunque es cierto que la Comunidad Foral de Navarra no tiene transferidas, no tiene asumidas las competencias en materia de inspección de trabajo, sí es cierto que existe esa comisión territorial a la que se ha aludido, que sí que tiene funciones de colaboración y de apoyo.

En este sentido, lo que hay que decir es que no debe bastar con aprobar mociones como ésta, sino que si de verdad queremos que se hagan esas actuaciones y esos programas específicos hay que poner los medios. Y es evidente también que esos medios no son suficientes en estos momentos, algo que quedó también de manifiesto y acreditado en esa Comisión de siniestralidad laboral a la que he aludido; con el número de inspectores que hay en Navarra en estos momentos va a ser muy difícil poner en marcha programas específicos como el que ahora se propone.

Por lo tanto, si es cierto que el Gobierno de Navarra se va a comprometer, como ha dicho la señora Beriáin, a llevar a esa comisión territorial este tema y la puesta en marcha de este programa específico, también, si es coherente con esa posición, deberá hablar en esa comisión territorial de cómo se van a poner en marcha los medios para que este programa pueda funcionar. Por lo tanto, que esta voluntad del Parlamento y también del Gobierno de Navarra, que se nos ha manifestado que existe, no se quede en palabras y tenga una plasmación práctica. Por lo tanto, ésa es la cuestión que, a nuestro juicio, tendremos que seguir de cerca en el futuro cuando se lleve o se intente llevar a la práctica lo que hoy estamos aprobando.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): Gracias, señor Nuin. Tiene la palabra el señor Aierdi.

SR. AIERDI FERNÁNDEZ DE BARRENA: Es obvia la situación de discriminación que se vive en esta sociedad en este terreno, los datos de las diferentes encuestas así lo indican, la propia Consejera de Industria nos ha dado datos en ese sentido a lo largo de esta mañana, y la misma moción, así como las intervenciones de otros portavoces, corroboran esa situación.

Hay una discriminación que no viene derivada fundamentalmente de la falta de formación de estas personas, mucho menos cuando vemos que efectivamente seis de cada diez universitarios son mujeres. Por lo tanto, evidentemente, el nivel de formación que han ido adquiriendo ha sido y es ya muy importante. Habría que pensar en otras razones, efectivamente, para ver y justificar esa discriminación.

Nosotros coincidimos en que en este momento no basta con quedarse en meras declaraciones, sino que, efectivamente, hay que dar pasos positivos, hay que tomar medidas activas y, en ese sentido, programas de control como el que se plantean en la propuesta nos parecen interesantes, medidas de control directo, de seguimiento de la situación.

También coincidimos con el representante de Izquierda Unida en el sentido de que no basta con recoger el acuerdo, sino que, efectivamente, habría que dotar de más medios al propio Gobierno, a la Inspección de Trabajo para que sea efectivo ese control. Si hasta ahora no se ha podido llegar y, como se ha dicho anteriormente, una de las cuestiones en la que yo creo que coincidimos absolutamente todos los grupos en la Comisión de sinistralidad laboral fue precisamente en la falta de medios que impedían cumplir con los objetivos que la Inspección de Trabajo, difícilmente, además de lo que ya tienen en este momento y no alcanzan a cumplir, van a poder llegar a cubrir otros objetivos. Nosotros creemos que en esas reuniones de coordinación entre la Administración de la Comunidad y la Inspección de Trabajo se debería llegar a acuerdos que posibiliten la dotación de más medios y de esta manera cumplir con éste, entre otros objetivos. Por ello votaremos a favor de esta moción.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señor Aierdi. Cuando quiera, señor Burguete, su turno de réplica.*

SR. BURGUETE TORRES: *Gracias, señora Presidenta. Como no podía ser de otra manera, intervengo para agradecer los posicionamientos y el posterior voto de los diferentes grupos parlamentarios que demuestra una vez más algo que ya se ha puesto de manifiesto en otras ocasiones, que es la sensibilidad de este Parlamento con situaciones como la que nos ocupa. Realmente, la función del*

Parlamento debe estar encaminada y dirigida a resolver los problemas de los ciudadanos, a mejorar la calidad de vida de todos y cada uno de los ciudadanos de esta tierra, y yo creo que con el compromiso asumido en la aprobación de esta moción es posible resolver los problemas de las mujeres, o por lo menos paliar y mitigar los problemas que tienen en materia laboral y mejorar su calidad de vida.

Es cierto que en estos momentos, y después de escuchar a la portavoz de UPN, nos tranquiliza, teniendo en cuenta que, por un lado, después de las explicaciones del señor Mori, hay recursos presupuestarios en el año 2001 y, por otro lado, hay voluntad política, creo entender por las explicaciones que ha dado la señora Beriáin, para que realmente sea así. Bueno, pues nos congratulamos de que por lo menos en algunas ocasiones el Gobierno cumpla y asuma como propias las propuestas de resolución aprobadas por este Parlamento.

Creo que es cuestión en este momento, y en otras ocasiones también, de voluntad política. Cuando hay voluntad política se suele tener capacidad para resolver los diferentes inconvenientes que pueden surgir en el camino, pero en este momento habiendo voluntad política, como se ha puesto de manifiesto, y habiendo recursos presupuestarios, en ningún caso dudo de que esto no vaya a resolver el problema, pero que si vaya a mitigar y a mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Castillejo Hernández): *Gracias, señor Burguete. Pasamos a continuación a la votación. ¿Votos a favor? Queda, por tanto, aprobada por unanimidad la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a promover el desarrollo de un programa de inspección sobre el cumplimiento de la no discriminación laboral por razón de sexo. Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.*

(SE LEVANTA LA SESION A LAS 11 HORAS Y 30 MINUTOS.)