DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura | Pamplona, 14 de noviembre de 2006 | NÚM. 26

COMISIÓN DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO Y TRABAJO

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

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2006

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre el empleo, amenazas y debilidades de los trabajadores y trabajadoras y el Plan de Trabajo a desarrollar.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 16 horas y 36 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre el empleo, amenazas y debilidades de los trabajadores y trabajadoras y el Plan de Trabajo a desarrollar.

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 interviene la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, señora Labiano Basero (Pág. 2).

En el turno de intervenciones de los grupos parlamentarios toman la palabra 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), Jiménez Hervas (G.P. Aralar) y Pérez-Nievas López de Goicoechea (G.P. Convergencia de Demócratas de Navarra) y la señora Santesteban Guelbenzu (G.P. Eusko Alkartasuna), a quienes contesta, conjuntamente, la Directora-Gerente (Pág. 11).

Se levanta la sesión a las 18 horas y 14 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 16 HORAS Y 36 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre el empleo, amenazas y debilidades de los trabajadores y trabajadoras y el Plan de Trabajo a desarrollar.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Buenas tardes, señorías. Iniciamos la Comisión de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, con la comparecencia de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, doña Susana Labiano, a quien damos la más cordial bienvenida ante esta Comisión parlamentaria, así como a su acompañante, don Javier Belarra. El único punto del orden del día es la Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre el empleo, amenazas y debilidades de los trabajadores y trabajadoras y el plan de trabajo a desarrollar. Como esta comparecencia ha sido solicitada por el grupo socialista, tiene la palabra su portavoz, señora Saiz.*

SRA. SAIZ DELGADO: *Gracias, señor Presidente. Buenas tardes, señorías. En primer lugar, doy la bienvenida a la señora Labiano y al señor Belarra, que le acompaña, en esta su primera comparecencia ante la Comisión de Industria, solicitada una vez pasado el tiempo razonable para que aterrizara en su nuevo cargo. Esto fue en septiembre de 2006, pero, por las agendas, tanto la suya como la agenda parlamentaria, nos hemos encontrado con que es en noviembre cuando se ha convocado esta sesión. Me remito al texto de la solicitud, que es que nos haga una valoración de los datos de empleo de la Comunidad Foral, un análisis y valoración de las amenazas y debilidades del colectivo de trabajadores y cuál es su plan de trabajo, puesto que, si bien no ponemos en duda que se está desarrollando un plan de trabajo, la verdad es que por las fechas en las que fue usted nombrada, casi al final de la legislatura, sabemos que por lo menos a priori no ha tenido mucho tiempo. Esperamos su explicación. Nada más.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Gracias, señora Saiz. Doña Susana Labiano tiene la palabra.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. Labiano Basero): *Muy buenas tardes. Comparezco ante esta Comisión a instancias del grupo parlamentario socialista, a quien agradezco la oportunidad de poder presentarme ante todas y todos ustedes en esta, como bien ha dicho su señoría, mi primera comparecencia parlamentaria. Accedí al puesto de Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo en el mes de julio, es decir, hace ahora cuatro meses.*

El grupo socialista pide mi comparecencia para que realice un análisis y evaluación de los datos de empleo, de las amenazas y debilidades de las personas trabajadoras en nuestra Comunidad Foral y de las líneas de actuación que va a desarrollar el Servicio Navarro de Empleo. Permítanme ante esta pregunta formular una cuestión ni siquiera formal pero que entiendo que va a ser necesaria para comprender la explicación que voy a realizar. Todos y todas ustedes saben que las políticas activas de empleo en nuestra Comunidad

se realizan desde un modelo de cogestión, cogestión en cuanto al diagnóstico de las principales preocupaciones del mercado laboral de Navarra, cogestión en cuanto a la definición de las líneas estratégicas en materia de empleo y cogestión también en cuanto al establecimiento de los objetivos y de las metas a alcanzar. De todos es conocido que el vigente plan de empleo, como los anteriores, se basa en el consenso entre los agentes sociales y económicos, Administración, UGT, Comisiones Obreras, Confederación de Empresarios, y a partir de ahí se definen las actuaciones a desarrollar en esta materia. Quizás es menos conocido el hecho de que desde ese consenso el Servicio Navarro de Empleo es el único órgano administrativo verdaderamente cogestionado, y esta es una característica fundamental identificadora y diferenciadora de nuestro organismo que impregna toda su estructura. El máximo órgano de dirección es el Consejo de Dirección y la figura del Director-Gerente, en este caso de la Directora-Gerente, asume la dirección y la gestión de las decisiones adoptadas en el Consejo, como bien se recoge en el artículo 10 de sus estatutos. Me ha parecido oportuno hacer esta aclaración sobre las competencias antes de seguir con mi intervención.

Teniendo en cuenta el marco de la situación, mi exposición ante esta Comisión parlamentaria va a consistir, tal y como solicita el grupo socialista, en formular el análisis y valoración de los datos de empleo, las amenazas y debilidades que afectan a las personas trabajadoras en la región y la exposición del plan de trabajo y de las líneas de actuación. Me voy a servir para ello, como no puede ser de otra forma, de lo señalado en la normativa que acabo de citarles, es decir, en los análisis y valoraciones que están ya recogidos en el vigente plan de empleo, así como de las actualizaciones de esas valoraciones y de esos análisis que se realizan de forma periódica por el Observatorio de Empleo, que es una unidad dependiente del Servicio Navarro de Empleo, que realiza la prospección del mercado laboral en colaboración con los agentes económicos y sindicales.

Entrando a responder el contenido de las dos primeras preguntas, podemos de forma breve y a modo de resumen analizar algunos datos de evolución y ver cómo desde que se firma el primer plan de empleo, que fue a finales de 1998, aunque su entrada en vigor fue a principios del 99, hasta la actualidad, tercer trimestre de 2006, ha habido un notable incremento de la población activa: 41 por ciento en mujeres y 18 por ciento en hombres. Pero más significativo que el incremento de esa población es que no se ha producido una elevación de las tasas de desempleo, como podría haber ocurrido, sino que lo que se ha producido ha sido que esa población ha sido absorbida en su mayor parte por el mercado y se ha producido un importante incremento de la población ocupada: en cifras, setenta y cuatro mil quinientas personas. El aumento de ocupación femenina ha sido de cuarenta y seis mil mujeres, lo que supone un incremento del 62 por ciento. Y en cuanto a los hombres, el incremento ha sido del 20 por ciento.

Desde 1998 hasta la actualidad se ha mantenido una tendencia progresiva y ascendente en actividad y ocupación de la población navarra y, correlativamente, un descenso continuado del paro. La población activa y ocupada no ha dejado de crecer paulatinamente desde la firma de los planes de empleo y, como digo, el paro ha descendido de forma progresiva.

Más adelante voy a abordar los datos actuales, pero, para comenzar, haciendo un esfuerzo de síntesis, con base en las cifras y en los estudios de que disponemos, me voy a permitir hacer dos respuestas y tres valoraciones. En cuanto a la primera cuestión: la evolución de los datos de empleo de nuestra Comunidad, diré que los datos son muy positivos. En cuanto a la segunda, señalaré que a nivel europeo, a nivel nacional y a nivel foral, la mejora de los aspectos cualitativos del empleo es un reto. Y en cuanto a las valoraciones, condicionadas por supuesto a la continuidad de la situación socioeconómica de nuestra Comunidad, son las siguientes: Navarra se mantendrá en el entorno del pleno empleo en el próximo año, el futuro del empleo es femenino y el empleo exige seguir invirtiendo en la formación de nuestras personas activas tanto trabajadoras como desempleadas.

Estas valoraciones pueden realizarse gracias al éxito de una política de concertación social entre el Gobierno y los principales agentes sociales, repito, única y modélica en todo el Estado y que se plasma en los sucesivos planes de empleo. Precisamente a uno de estos documentos, el plan de empleo vigente, firmado en octubre de 2004, tengo que hacer obligada referencia. Tengo que destacar que en el mismo se señala que la Unión Europea basa la consecución del pleno empleo en el objetivo para 2010 de que esa tasa alcance el 70 por ciento, es decir, de cada cien europeos en edad de trabajar setenta lo estén haciendo. Se plantea como primera línea de actuación del plan la realización de todos los esfuerzos necesarios para conseguir el pleno empleo, entendiendo como tal aquella situación en la que con una tasa de empleo cercana a la media europea la tasa de desempleo no supere el 5 por ciento. Los firmantes del plan de empleo señalaban que suponía un importante reto considerar que a finales de 2007 se alcanzara una tasa de empleo total que superara el 68 por ciento. La tasa de empleo para la población femenina debería aproximarse al 58 por ciento y para la masculina al 80 por ciento. Por otra parte, se aspiraba a que la tasa de paro total del

final del periodo se mantuviera por debajo del 5 por ciento; la masculina, por debajo del 4 por ciento y la femenina, en torno al 5,8 por ciento.

Con esto cierro la introducción y paso a responder a las cuestiones formuladas en el marco de las valoraciones que he señalado. En primer lugar, expongo los datos y su evolución para conocer la situación actual, el grado de cumplimiento del fin señalado en el plan de empleo y cómo se cumplen las previsiones que nos permiten realizar la valoración de que nuestra Comunidad se mantendrá en el entorno del pleno empleo. En su dinámica de actuación el Servicio Navarro de Empleo toma como referencia la situación del mercado laboral para enfocar, dirigir, priorizar y gestionar los recursos económicos de que dispone, todo ello dentro del marco de la normativa de la Comisión Europea, del Servicio Nacional de Empleo y de la Comunidad Autónoma. Este es el escenario de trabajo a partir del cual se establecen los compromisos y acuerdos entre el Gobierno de Navarra y los agentes sociales que se plasman en planes plurianuales de empleo consensuados por el conjunto de las partes y que deben ser gestionados en el marco del consenso y de la colaboración.

En los últimos años las cifras nos permiten hablar de una situación de bonanza que, además, está evolucionando muy positivamente. En los últimos cuatro años la tasa de actividad ha crecido seis puntos; la tasa de empleo siete; y la tasa de desempleo en el último trimestre de 2006 es del 4,79 por ciento, lo que nos permite hablar técnicamente de pleno empleo. Además, los dos grandes indicadores, que son la tasa de paro y la tasa de empleo, marcan en términos generales que Navarra en relación con España y con Europa goza de una inmejorable situación. Es la segunda comunidad autónoma que más baja tasa de paro tiene, por debajo de la media nacional y europea, y más alta tasa de empleo, por encima de la media nacional y europea. Las cifras no hacen sino confirmar la situación que de manera clara y objetiva nos permite realizar la valoración que he señalado al inicio.

Repasemos algunas cifras. Desde el último trimestre de 2004, fecha en la que se firma el vigente plan de empleo, hasta el tercer trimestre de 2006, observamos un incremento de 4,15 puntos en la tasa global de empleo, que va del 68,56 por ciento al 72,71 por ciento; una subida de cuatro puntos en la tasa global de actividad, que va del 72,3 por ciento al 76,4 por ciento; un descenso de la tasa de paro hacia valores inferiores al 5 por ciento, como he dicho antes, técnicamente pleno empleo. En el ecuador del plan de empleo podemos decir que hemos conseguido superar la cifra del 68 por ciento, tasa global de empleo objetivo para finales de 2007.

Pero, además, si decíamos que en el plan de empleo la tasa de empleo para la población femenina debería aproximarse al 58 por ciento y la masculina al 80 por ciento, vemos cómo la tasa de ocupación masculina cumple la cifra objetivo y la femenina la supera en cuatro puntos.

Esta tasa se acompaña, además, de un dato interesante, que es el incremento de participación femenina en el mercado de trabajo y el notable aumento de la población inmigrante trabajadora. Respecto a la población activa, observamos un incremento anual del 5,20 por ciento, unas catorce mil trescientas personas, que se distribuyen en cinco mil quinientos hombres y ocho mil ochocientas mujeres.

La tasa de paro juvenil en Navarra en el tercer trimestre de 2006 es del 13,3 por ciento. Si la comparamos con España y con Europa, se observa que la tasa es inferior a la media nacional, que es del 16,9 por ciento, y a la de Europa, que es del 17,3 por ciento. Además, nos encontramos a tan solo un punto de conseguir la tasa del 12 por ciento, que era la marcada para 2007 en el plan de empleo.

Por otro lado, la tasa de empleo juvenil también es superior a la media de España y de Europa. La tasa de empleo juvenil en Navarra es del 49,7 por ciento, cuatro puntos superior a la media nacional y 13,7 puntos superior a la media europea. Si a esto añadimos que antes de firmarse el plan de empleo vigente la tasa era del 38,8 por ciento, podemos darnos cuenta de que la situación de los jóvenes y las jóvenes en el mercado laboral está mejorando considerablemente.

Es cierto que las cifras nos acompañan, pero también es conveniente tener en cuenta la información que nos están indicando las tendencias y las perspectivas de cara al próximo año. En este sentido, desde la perspectiva europea, informes como el EIL, el euroíndice laboral del mercado laboral europeo, avanzan que la dinámica del mercado laboral europeo sigue siendo positiva y que además las previsiones apuntan buenos resultados para Europa. Así mismo, el ILCA, que es el indicador laboral de las comunidades autónomas, baraja incrementos del mismo tipo de cara al próximo año. Esto nos permite interpretar que en el futuro cercano las cifras en Navarra van a continuar por buena dirección.

No obstante, como ya he señalado anteriormente, las ratios de actividad y empleo en Navarra nos sitúan ya en los objetivos que habíamos previsto para finales de 2007. También considero importante destacar, respecto a los objetivos europeos 2010 marcados por la Cumbre de Lisboa, que nuestra Comunidad cumple ya sobradamente estos objetivos. Además, si tenemos en cuenta que hace pocos días hemos tenido conocimiento de que

algunos países han solicitado la ampliación del plazo a 2015 para el cumplimiento de los objetivos, el dato refleja en sí la situación aventajada en la que nos encontramos.

Dicho esto, es importante recordar, en primer lugar, que Navarra avanza y se consolida en el objetivo planteado en el plan de empelo 2007 y, en segundo lugar, que en relación con Europea están cumplidos en 2006 los objetivos previstos para 2010. Es, pues, obvio que tenemos motivos de satisfacción en cuanto a la situación de empleo de nuestra Comunidad y que, sin duda, los resultados son fruto de las políticas implantadas desde el Gobierno de Navarra junto con los agentes sociales y económicos. Esto nos conduce como gestores del plan de empleo a la necesidad de dar continuidad e incluso reforzar las líneas iniciadas e introducir en lo posible elementos que nos permitan mantener e incluso mejorar los indicadores y afrontar los aspectos cualitativos de nuestro empleo.

En este sentido, atendiendo una de las cuestiones formuladas que aludía a debilidades y amenazas, me voy a permitir hablar de retos y voy a responder con un breve análisis a modo de resumen, ya que se aludirá a ellos de forma constante a lo largo de toda la intervención. Hemos contemplado las cifras, esto era un logro difícil de imaginar no hace muchos años, pero ahora nuestro empleo a nivel foral, a nivel nacional y a nivel europeo tiene retos que abordar. Por un lado, se trata de cuestiones relativas a la calidad del empleo: flexibilidad, seguridad, estabilidad e igualdad; y, por otro lado, nuestro mercado laboral, al igual que el europeo, se enfrenta a retos relacionados con la deslocalización y el incremento de los flujos migratorios. Todas ellas son cuestiones que afectan de una forma u otra a todas las comunidades y a todos los países de nuestro entorno y las vías de solución deben adoptarse y apoyarse de forma conjunta. Se trata de cuestiones estratégicas frente a las que se actúa mediante políticas en cascada, desde la escala europea al ámbito regional, pasando por el ámbito nacional.

Uno de los retos más importantes en este sentido es el de la temporalidad. Las cifras en este sentido nos son de nuevo favorables respecto a la media nacional, pero para nosotros y para nosotras esto no es suficiente, porque aunque nuestra tasa de temporalidad es del 31,5 por ciento y nos sitúa claramente por debajo del conjunto de España, cuya tasa media es del 34,6 por ciento, sin embargo, estamos todavía lejos de alcanzar las cifras europeas. En nuestra Comunidad podrían apuntarse como posibles causas de la temporalidad la composición del tejido productivo, que demanda una mayor flexibilidad laboral debido a la estacionalidad de algunas actividades económicas como la del sector industrial, especialmente conserveras, agricultura y construcción. Pero lo cierto es que con situaciones distintas, la temporalidad está afectando a todas las comunidades y, repito, aun teniendo las tasas de ocupación que tenemos, no somos una comunidad especialmente afectada, sin embargo, afrontar con éxito este reto de la temporalidad y los anteriormente citados supone un objetivo para nuestro Gobierno y para nuestros interlocutores sociales.

Las líneas que se apuntan desde la Comisión Europea inciden muy específicamente en la articulación de medidas dirigidas a la mejora de la calidad del empleo en los colectivos más desfavorecidos: población joven, mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad y mujeres. Además, se añade la importancia de acelerar el ritmo de las medidas para lograr la igualdad de oportunidades. Así se apunta en el plan nacional de reforma y se contempla en las líneas estratégicas de la Comisión Europea. De hecho, a partir del 1 de enero de 2007 entrará en vigor el programa Progress, relativo al empleo y a la cohesión, que aglutinará diversos programas relativos a la lucha contra la discriminación, la igualdad de género, la cooperación contra la exclusión e iniciativas para impulsar el empleo. En definitiva, estos retos requieren atención especial y medidas de amplia escala, pero desde nuestro organismo ya se trabaja de forma individualizada con los colectivos desfavorecidos que son, a su vez, los más afectados por la temporalidad y por la inestabilidad en el empleo.

Desde el Servicio Navarro de Empleo se está impulsando el proceso de modernización del servicio, que nos permitirá mejorar los recursos, conocer mejor las necesidades y acercarnos a las personas y así mismo a las empresas. Se está programando, a través de los sindicatos UGT y Comisiones Obreras y la Confederación de Empresarios de Navarra, la realización de acciones dirigidas a promover la estabilidad en el empelo, acciones de sensibilización orientadas a fomentar cambios en la cultura de la contratación, acciones que se complementarán con las que se implementen por nuestro servicio a través de una red de entidades colaboradoras, red que constituye una pieza clave en el conjunto de programas que se desarrollan en el Servicio Navarro de Empleo. Todo ello además de las actuaciones que se impulsan a través del proyecto ADAPNA, dirigido a la adaptación de las empresas navarras, o el proyecto ICARO, cuyo objetivo es desarrollar estrategias innovadoras de anticipación frente al cambio económico y la reestructuración del sector del automóvil, y, por supuesto y fundamentalmente, a través de las acciones de formación a nuestros trabajadores y trabajadoras, a las que de hecho

por su trascendencia voy a dedicar una sección aparte.

Por último, y hablando de temporalidad, voy a hacer referencia a la Ley de calidad en el empleo, más conocida como reforma laboral, que entró en vigor en julio de este año y que ha permitido, tal y como lo hizo en su día la reforma del 97, animar la conversión de contratos temporales en indefinidos. En cuanto a sus resultados, hay que esperar a finales de año, pero, en cualquier caso, sean o no sean los esperados, está contribuyendo a favorecer la contratación indefinida. Lo deseable sería la eliminación de la excepción y la perdurabilidad de la norma, de forma que llegado el fin del plazo, es decir, el 31 de diciembre de 2006, se mantuvieran los incentivos por conversión indefinida hasta lograr una reducción significativa de las tasas de temporalidad en el conjunto de las comunidades.

Mi segunda valoración de los datos existentes consiste en afirmar que el futuro del empleo es femenino. La plena igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo es además uno de los objetivos estratégicos contemplados en nuestro vigente plan de empleo. Es obvio que una característica del mercado laboral no solo en Navarra sino en todo el Estado es la situación de empleo de las mujeres. Sigue siendo una situación que requiere nuestros esfuerzos, tal y como indican los datos: tercer trimestre de 2006: tasa de actividad, 66,92 por ciento de mujeres frente a 85,45 por ciento de hombres; tasa de paro, 6,73 por ciento en mujeres frente a un 3,35 por ciento en hombres; tasa de empleo, 62;40 por ciento en mujeres frente a un 82,53 por ciento en hombres.

Pero hemos de señalar que los indicadores nos muestran que las cifras en nuestra Comunidad evolucionan muy favorablemente, es la primera vez en la historia que las diferencias entre tasas de empleo y paro entre hombres y mujeres son tan bajas. Además, si nos comparamos con otras comunidades autónomas, Navarra tiene una situación de privilegio en relación con el diferencial existente entre el nivel de ocupación y paro entre hombres y mujeres. En el tercer trimestre de 2006 en Navarra la diferencia entre tasa de empleo de hombres y mujeres es de 20,4 puntos. Junto al País Vasco, Baleares y Galicia es la comunidad que menor diferencia de tasas de empleo tiene en comparación con el resto de las comunidades. También, en relación con el paro, Navarra, con 3,4 puntos de diferencia, junto al País Vasco, Baleares y La Rioja, se encuentra a la cabeza de las comunidades con menor diferencial de tasa de paro entre hombres y mujeres.

Esta situación permite a una comunidad como Navarra ir a la cabeza en un evidente incremento de la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, una buena dinámica en el proceso de consolidación de la igualdad en el empleo y, en definitiva, una participación mucho más equitativa en el ámbito laboral. Cuando hablamos de igualdad de oportunidades en general y entre hombres y mujeres en particular en el ámbito laboral, hemos de tener en cuenta que el cumplimiento de los objetivos trasciende hacia el fin de lo socialmente justo, pero que además los índices de actividad y diferenciales de desempleo y ocupación se convierten en indicadores clave para medir la temperatura de una comunidad o de un Estado respecto al grado de independencia o autonomía de las mujeres en el territorio y, por tanto, desde nuestra perspectiva, del nivel de desarrollo del territorio en sí. En Navarra la temperatura en este sentido, de acuerdo con los datos apuntados, podemos calificarla como buena respecto al resto de las comunidades, pero como, y permítanme la licencia, en España partíamos de un frío polar, el margen de crecimiento es todavía amplio.

Dada la evolución de nuestra Comunidad y teniendo en cuenta las cifras globales de desempleo, la necesidad de dar cobertura a la demanda de puestos de trabajo impulsa el incremento de las tasas de actividad y de ocupación femenina, y a su vez la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral genera la creación de nuevos servicios y de nuevas empresas. Teniendo en cuenta este marco, los indicadores señalados, el conjunto de actuaciones y programas que el Servicio Navarro de Empleo desarrolla tanto a través de sus propios recursos como mediante sus entidades colaboradoras, a los que haremos alusión al comentar las líneas de actuación, y que están dirigidos a afianzar y garantizar de forma eficiente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, podemos realizar la valoración señalada de que el futuro del empleo habrá de ser mayoritariamente femenino.

Por último, permítanme formularles la última de las tres valoraciones citadas al comienzo, esto es, el empleo exige seguir invirtiendo en la formación de las personas activas trabajadoras y desempleadas. Actualmente nos enfrentamos a una economía cada vez más globalizada caracterizada por la apertura de mercados y la incorporación constante de las nuevas tecnologías. En general la evolución estructural del mercado redunda en beneficio del crecimiento económico y del empleo también, no obstante, esta evolución va acompañada de transformaciones frente a las que las empresas y los trabajadores y trabajadoras deben realizar importantes esfuerzos de adaptación que garanticen su competitividad. Solo de esta manera se podrá hacer frente a los riesgos de deslocalización propios de sociedades con más alto nivel de renta y con escasa disponibilidad de mano de obra.

Por un lado, las empresas deben ganar en flexibilidad para afrontar los cambios bruscos que puede experimentar la demanda de bienes y servicios y deben adaptarse a las nuevas tecnologías y estar en condiciones de innovar de forma constante para seguir siendo competitivas. Por su parte, las personas trabajadores se enfrentan a itinerarios profesionales cada vez más complejos, ya que deben completar un número creciente de transiciones a lo largo de toda su vida, adaptarse a los nuevos métodos de trabajo, a la evolución de las profesiones y de sus ocupaciones. Ante esta sociedad del cambio, desde la Unión Europea se insta a las Administraciones Públicas de los Estados miembros a aplicar políticas que garanticen la adaptabilidad tanto de las empresas como de las personas trabajadoras al cambio, ampliando y mejorando la inversión en capital humano mediante la mejora de la formación y de las cualificaciones profesionales. A su vez estas políticas deben favorecer la calidad y la productividad en el trabajo, mejorando la competitividad empresarial.

Ante esta realidad, el Servicio Navarro de Empleo, siguiendo estas indicaciones, trabaja de forma decidida por desarrollar y favorecer una verdadera cultura del aprendizaje permanente que garantice la cualificación profesional de la población activa. Es importante destacar que Navarra cuenta con una población activa con altos niveles educativos en lo que a formación reglada se refiere. El 42 por ciento de nuestra población ocupada tiene una titulación universitaria, porcentaje diez puntos superior a la media española, que es del 32 por ciento. Además, hay que destacar que Navarra es la segunda comunidad autónoma con más población universitaria y en el contexto internacional se sitúa por encima de la media de los países de la OCDE, al nivel de Finlandia y de Suecia.

Otro dato muy importante en el caso de la formación continua es el hecho de que actualmente la población ocupada de Navarra participa en procesos de aprendizaje permanente de manera superior a España y a Europa. Así lo indica el índice de participación en aprendizaje permanente de la población adulta, que se sitúa en el 16,9 por ciento. El indicador supera el objetivo establecido por Europa para 2010, que es de un 12,5 por ciento. La media nacional está por debajo de Navarra, en el 12,5 por ciento y la europea en el 10,8 por ciento.

A pesar de ello no podemos olvidar la rápida evolución en la que se ven inmersas las economías de los países y de las regiones más desarrolladas, como es el caso de Navarra. Ello conlleva una transformación de los sectores económicos de actividad, emergiendo nuevos sectores y actividades que requieren profesionales con cualificaciones profesionales diferentes a las tradicionales. Concretamente, en Navarra el potencial de crecimiento del sector servicios, que actualmente representa el 58,4 por ciento del empleo global, supone una verdadera oportunidad que debe tenerse presente en las políticas de desarrollo regional de empleo y de formación.

Por todo ello, el Servicio Navarro de Empleo, consciente de la importancia de esta compleja situación, dedica importantes esfuerzos tanto cuantitativos como cualitativos a la capacitación y profesionalización del capital humano de Navarra. El conjunto de la población activa, tanto desempleada como ocupada, puede acceder actualmente a procesos de formación que mejoran el acceso, la empleabilidad, la adaptabilidad y la permanencia en el mercado. En este sentido, es imprescindible seguir coordinando la oferta formativa a partir de los análisis del Observatorio de Empleo, ajustar los contenidos al ámbito laboral y adaptar los medios didácticos y sistemas de evaluación a la obtención de competencias para el desarrollo profesional.

En cuanto a la formación orientada a las personas desempleadas, el Servicio Navarro de Empleo oferta programas específicos de formación ocupacional y programas mixtos de formación y empleo –escuelas-taller, talleres de empleo, talleres ocupacionales– dirigidos todos ellos a mejorar la empleabilidad de las personas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral de la Comunidad Foral. La formación en este ámbito presta una especial atención a los colectivos desfavorecidos: mujeres, inmigrantes, jóvenes y discapacitados.

En cuanto a la formación dirigida a los trabajadores y trabajadoras ocupadas, el Servicio Navarro de Empleo pretende garantizar el acceso a la formación de toda la población ocupada durante toda la vida profesional. Para ello impulsa acciones de formación en las empresas dirigidas a reforzar la estabilidad en el empleo y asegurar la actualización de competencias en los trabajadores y las trabajadoras. Esta es la mejor garantía de adaptabilidad a los cambios de producción y comercialización y, por tanto, la mayor contribución a la productividad y a la competitividad empresarial.

Durante 2005 en Navarra más de 35.600 personas se beneficiaron de las más de 2.224 acciones formativas financiadas por el Servicio Navarro de Empleo en formación ocupacional continua y mixta. De estas acciones formativas, 1.743 pertenecían a la formación continua, es decir, las personas beneficiarias fueron personas trabajadoras en activo, representando el 83,77 por ciento del total de personas participantes. Las cifras dejan ver la tendencia de participación en la formación de la población activa de nuestro mercado de trabajo: la formación continua cobra especial relevancia frente a la formación ocupacional, siguiendo la evolución de las tasas de empleo y de paro,

es decir, nuestro mercado de trabajo cuenta con un número muy reducido de desempleados y desempleadas que, por supuesto, siguen contando con las posibilidades de formación adecuadas a sus necesidades, pero, por otra parte, los trabajadores y trabajadoras disponen de una amplia oferta formativa que favorece su permanencia en términos de calidad.

También me gustaría destacar la importancia que el nuevo sistema de cualificaciones, amparado por la Ley de cualificaciones y Formación Profesional, está teniendo y tendrá para la cualificación profesional de nuestros trabajadores y trabajadoras. Sin duda, esta ley abre un antes y un después en materia de formación profesional, ya que pretende la ordenación de un único sistema que integra los tres sistemas de formación actuales –reglada, ocupacional y continua– para responder con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas.

También quiero destacar que el Servicio Navarro de Empleo cuenta con el centro Cenifer, proyecto común del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo junto con el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, que nació estratégicamente como un centro de referencia a nivel nacional en energías renovables. En la actualidad Cenifer, con más de ochenta acciones formativas realizadas durante 2006, dispone de una amplia formativa sobre energías renovables, lo que posibilita la cualificación y competitividad de un sector emergente en nuestra Comunidad, sin duda, uno de los ejemplos de cómo anticiparse y dar respuesta de una manera integral a las necesidades de un sector en desarrollo.

Por tanto, desde el Servicio Navarro de Empleo, con estas nuevas líneas de trabajo que apuestan decididamente por la cualificación y capacitación y con las anteriormente expuestas, estamos contribuyendo a garantizar a todas las personas un escenario adecuado para el aprendizaje permanente, que es la clave para asegurar su permanencia en el mercado y hacer frente a los nuevos retos de la economía y del mercado de trabajo.

Por último, me pregunta el grupo socialista por el plan de trabajo y por las líneas de actuación en el Servicio Navarro de Empleo. Tal y como he señalado anteriormente, de acuerdo con la configuración del organismo, mi plan de trabajo y mis líneas de actuación están perfectamente definidas y delimitadas por lo que señala el plan de empleo vigente, que dedica un capítulo, el sexto, a desarrollar los objetivos definidos por las partes firmantes. Mi labor debe consistir, en consecuencia, en dirigir la organización en la realización de las acciones perfectamente establecidas en el documento bajo la supervisión del Consejo de Dirección. Así pues, las líneas de actuación del Servicio Navarro de Empleo se definen de acuerdo a los objetivos estratégicos recogidos en el plan de empleo y, de acuerdo con los mismos, expongo muy esquemáticamente las siguientes actuaciones.

Respecto al objetivo uno, en cuanto a las medidas activas y preventivas a favor de desempleados y desempleadas, desde el Servicio Navarro de Empleo se desarrollan medidas destinadas a impedir el desempleo de larga duración, fomentar la integración y promover la emergencia al mercado laboral de las personas inactivas. Nuestras líneas de actuación se dirigen en este sentido a que cada demandante que lo precisa reciba información, orientación y seguimiento para su inserción laboral mediante un itinerario individualizado. En 2006 hemos llegado a realizar veintiséis mil acciones de información y orientación para el empleo.

Respecto a este objetivo estratégico estamos impulsando, además, programas de formación y empleo, programas experimentales, y adecuando la formación a las necesidades del mercado laboral. Únicamente en formación ocupacional se estima que los participantes para este año 2006 son cinco mil personas.

En relación con la contratación, las líneas de actuación se dirigen a potenciar la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo y a continuar con el plan actual de mejora de registro y actualización de los datos. He de señalar que la estimación para este año es llegar a las dos mil quinientas ofertas de trabajo y a los once mil puestos de trabajo gestionados.

Respecto al objetivo dirigido a fomentar la capacitación del capital humano y el aprendizaje permanente, nuestro plan de trabajo se centra fundamentalmente en seguir colaborando con los agentes económicos y sociales de Navarra en la planificación y mejora de la calidad de la formación, potenciando los programas propios y una adecuada programación de las actividades en formación continua, trabajar en la implantación y aplicación del plan nacional para el desarrollo de la Formación Profesional en colaboración con el Departamento de Educación y trabajar en colaboración con el Instituto Nacional de Cualificaciones y el Instituto Navarro de Cualificaciones en la implantación de un sistema de cualificaciones.

En cuanto al objetivo dirigido a la creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa, el Servicio Navarro de Empleo promociona el empleo de entidades locales, Administraciones Públicas, universidades e instituciones sin ánimo de lucro. Fomentamos el desarrollo local mediante subvenciones a los entes locales. Promovemos proyectos de creación de empleo, emprendizaje y nuevos yacimientos de empleo e impulsamos el autoempleo con ayudas para el trabajador y trabajadora

autónoma. Así mismo, impulsamos y participamos en proyectos europeos como ADEP o Vinqual, además de Empléate. Así mismo, fomentamos la economía social, favoreciendo inversiones, promoción e incorporación de socios.

En el objetivo de facilitar y promover la adaptabilidad al cambio se trabaja a través de la realización de acciones de formación continua, la concesión de subvenciones para la realización de contratos-programa para la formación y la formación de empresarios y empresarias y empresa familiar. También en la promoción de proyectos innovadores que nos están permitiendo investigar, diseñar y planificar fórmulas de adaptación en las empresas y las personas trabajadoras a las nuevas realidades y demandas del mercado laboral. Un buen ejemplo es el proyecto ADAPNA, dirigido a la adaptabilidad de las empresas navarras, y el proyecto ICARO, que ya hemos mencionado anteriormente. He de señalar como dato que en este tipo de acciones está prevista la participación de alrededor de treinta mil personas.

Otro de los objetivos estratégicos es aumentar la oferta de mano de obra y promover el mantenimiento del empleo y el acceso al mismo de los colectivos más desfavorecidos. En este sentido, estamos apoyando la inserción de colectivos excluidos o en riesgo de exclusión, con especiales dificultades para el acceso al empleo, subvencionando la reinserción laboral de personas excluidas en los centros de inserción sociolaboral. Fomentamos la formación e inserción de inmigrantes principalmente a través de convenios de colaboración con los sindicatos UGT y Comisiones Obreras y con Cruz Roja. Apoyamos decididamente el empleo de personas con discapacidad.

Y en cuanto al objetivo dirigido a promover la igualdad entre hombres y mujeres, desde las distintas áreas del Servicio Navarro de Empleo y con la colaboración de la red de entidades colaboradoras se están poniendo en marcha ayudas directas y programas de apoyo que pretenden, por un lado, incrementar los niveles de empleabilidad de las mujeres, mejorar la situación laboral de las mujeres en activo y calidad de ocupaciones y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para posibilitar la inserción laboral de mujeres en situación de desempleo se presta atención a tres grupos diferenciados que reclaman tratamientos específicos de actuación: mujeres universitarias, para acercarlas a la empresas y al mundo del empleo; mujeres con escasa cualificación, para que dispongan de mayores instrumentos frente al empleo; y mujeres inmigrantes.

Algunas de las actuaciones que se están desarrollando son los convenios en prácticas y orientación, talleres de empleo y convenios para la inserción laboral.

Por otra parte, desde el Servicio Navarro de Empleo se promueven programas específicos en algunos sectores con fuerte demanda de profesionales y en los que la mujer está subrepresentada como consecuencia de la segregación horizontal, como los proyectos de orientación e inserción laboral de mujeres en el sector del transporte o la promoción del autoempleo en el sector agrario.

En dirección complementaria aún siguen siendo necesarias acciones dirigidas a la sensibilización del tejido productivo en relación con la vinculación de las mujeres con el mercado laboral. Por ello desde el Servicio Navarro de Empleo se han puesto en marcha acciones de sensibilización dirigidas a promover medidas de conciliación en las empresas, así como medidas y estudios relacionados con la formación en igualdad, sensibilización externa e interna, análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género. Además, se apoyan proyectos innovadores como el de Casas amigas y se utilizan fórmulas novedosas con talleres de empleo específico para generar servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Además, el Servicio Navarro de Empleo tiene establecidas ayudas directas dirigidas a las personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por guarda legal por nacimiento o adopción de menores de seis años, medida que contempla un incentivo de acción positiva si la solicitud se hace por un hombre y que incluye una subvención por sustitución para la empresa.

Añadiré un último indicador en este sentido, a lo largo de 2006 en las diferentes actividades de formación ocupacional realizadas, casi el 40 por ciento de las personas beneficiarias han sido mujeres y en las actividades de formación y objetivo 3 del plan de empleo de Navarra casi el 67 por ciento de las personas participantes han sido mujeres. En relación con los recursos de orientación, dos de cada tres personas participantes han sido mujeres.

Por último, añadiré que acabamos de iniciar un novedoso proyecto formativo y de inserción dirigido a la formación, capacitación y acreditación de personas como profesionales de igualdad desde el ámbito del empleo y la promoción de su posterior contratación por entidades locales y empresariales, con el objetivo de facilitar y de dotar de los recursos necesarios a las mencionadas entidades para que puedan cumplir con las obligaciones establecidas en el proyecto de ley de igualdad que será aprobado en breve. Nos anticipamos así a su entrada en vigor y, además, lo más importante, lo dotamos de recursos.

Para finalizar, y respecto al objetivo de potenciación del Servicio Navarro de Empleo, se ha puesto en marcha un plan de modernización del servicio, basado en dos criterios generales: mejora de la accesibilidad, prestaciones y servicios; utilización racional de los recursos con criterios de eficacia y eficiencia. Recientemente dábamos a conocer la nueva imagen corporativa de nuestro servicio, una acción más dentro de las contempladas en este proceso dirigido a la introducción de avances y mejoras en el ámbito de la organización y del funcionamiento global del empleo. Entre nuestros objetivos se encuentra el de convertir a las llamadas tradicionalmente oficinas de paro en agencias de empleo, que es un concepto aglutinador de servicios integrales de empleo. Para ello se está realizando una inversión económica muy importante en la adecuación de las oficinas. Así mismo, se trabaja a nivel interno para mejorar la calidad, agilizar e incrementar las prestaciones y servicios que se ofrecen a los usuarios, trabajadores y empresas.

Quiero destacar también entre las líneas de actuación la ampliación continua de servicios que se ofrecen a través del portal de empleo, la aplicación del SISPE y en breve la creación de puntos de autoinformación; el necesario impulso entre las empresas del programa Contrata, que permite el registro de los contratos por Internet, la promoción de los centros Iturrondo y Cenifer; así como la plataforma de formación on line y semipresencial.

Hasta aquí un repaso de nuestro plan de trabajo para 2006 en el Servicio Navarro de Empleo. Ahora bien, si lo que se planteaba también es hacia dónde voy a dirigir mi estilo de dirección, puedo señalar las siguientes consideraciones. En primer lugar, entiendo que la política laboral futura en Navarra demanda nuevos estilos de trabajo, caracterizados por los principios de especialización en función de los colectivos destinatarios de las actuaciones y de calidad en lo referente a la accesibilidad, a la atención a las personas usuarias de nuestros servicios, a la evaluación continua de la satisfacción y de los resultados como corresponde a un mercado de trabajo maduro.

En segundo lugar, que el compromiso económico y ético exige situar al empleo en el centro de la actuación pública ya que el empleo es la garantía de la plena participación de la ciudadanía en la sociedad, y ello conlleva la necesidad de abundar en la coordinación del Servicio Navarro de Empleo con todos los departamentos del Gobierno y en especial con las áreas de servicios sociales, promoción económica y educación.

En tercer lugar, que es un fin de nuestro servicio y un compromiso social impulsar las medidas orientadas a conseguir la máxima integración en el mercado laboral de los colectivos con especiales dificultades para la obtención y para el mantenimiento del empleo, medidas que han de ser diseñadas con alto contenido de acción positiva en las que el trabajo se realice con colectivos de pequeña dimensión, de forma directa y con amplia implicación de los recursos humanos de nuestro organismo.

En cuarto lugar, entiendo que desde nuestro servicio hemos de impulsar siempre dentro del ámbito del empleo, que es nuestro nivel de competencia, el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prestando especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar y al incremento de las tasas de actividad femenina.

En quinto lugar, entiendo que debemos abordar nuevas orientaciones en la articulación de programas para el empleo para responder de manera más eficiente a las necesidades de personalización de los servicios a demandantes de empleo y a las empresas para integrar instrumentos y programas de empleo desde la perspectiva de la mejora de la ocupabilidad y para desarrollar conjuntamente acciones y servicios en el territorio, trabajando en red con todas las entidades colaboradoras en la materia.

En sexto lugar, entiendo necesaria la continuidad en el apoyo a los programas de creación de empresa y autoempleo, potenciando las iniciativas innovadoras y en sectores emergentes.

En séptimo lugar, entiendo como línea esencial y estratégica la potenciación de la formación de los trabajadores y trabajadoras y la necesidad de dirigir las actuaciones a la construcción de una red de seguridad para cada ciudadano y cada ciudadana, garantizando un bloque de competencias básicas que les permita mejorar su empleabilidad, su capacidad de adaptación y aprendizaje y de este modo su permanencia en el empleo.

Por último, entiendo que nuestra Comunidad, que goza de una situación muy positiva en cuanto a ratios de empleo, de actividad y de desempleo, debe dar continuidad a las líneas de actuación implantadas para mantener y mejorar los indicadores y, sobre todo, avanzar en la mejora de la calidad del empleo, y para ello el Servicio Navarro de Empleo parte de la mejor de las premisas, que es el consenso y la corresponsabilidad en la construcción de las mejoras del mercado laboral.

Después de todo lo señalado y analizados los indicadores de empleo actualmente existentes, permítanme formular en esta primera intervención las siguientes conclusiones. En primer lugar, el éxito del modelo de cogestión y compromiso entre el Gobierno de Navarra y los principales agentes económicos y sociales en la definición de las políticas y de los programas activos de empleo. En segundo lugar, se están cumpliendo las previsiones del plan de empleo vigente, de tal manera que las

tendencias apuntan a que Navarra se mantendrá en el entorno del pleno empleo en el próximo año. En tercer lugar, la necesidad de incorporar más población activa en nuestro mercado laboral va a hacer necesario que las mujeres se integren masivamente en el mismo y que, lógicamente, exija hacerlo en el plano de igualdad de oportunidades y condiciones. Como he dicho anteriormente, el futuro del empleo es femenino. En cuarto lugar, las necesidades de nuestras empresas y las condiciones de nuestras personas trabajadoras exigen la inversión en formación ocupacional y continua. Y, en quinto lugar, para el cumplimiento de las acciones previstas en el plan de empleo se articularán las fórmulas de trabajo que permitan optimizar los recursos con base en los criterios de calidad, coordinación, especialización y trabajo en red.

Por mi parte nada más en esta intervención. Muchas gracias por escucharme.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Labiano. Por el PSN, su portavoz, doña Elena Saiz, tiene la palabra.*

SRA. SAIZ DELGADO: *Gracias, Presidente. Le he escuchado con mucha atención la extensa explicación y respuesta a nuestras solicitudes, pero, a pesar de que ha sido extensa, he echado en falta o por lo menos desde mi punto de vista ha pasado usted de puntillas por lo que son las debilidades del mercado de trabajo en Navarra. Desde el Partido Socialista somos los primeros que valoramos muy positivamente la concertación social, el consenso y el trabajo en equipo con los sindicatos en este caso, pero precisamente por eso, porque nosotros valoramos mucho la concertación social y nos parece que es la clave del éxito de los datos de pleno empleo que actualmente tenemos en Navarra, echamos en falta que cuando usted valora las condiciones de empleo siga comparándonos con otras comunidades en lugar de compararnos con Europa, que es con quien nos tenemos que comparar. Las cifras de temporalidad, que, desde luego, no nos pueden dejar igual, son veinte puntos superiores a la media europea, con lo cual, aunque sí que hemos oído en su exposición pleno empleo en múltiples ocasiones, no hemos oído, o por lo menos no con la suficiente profundidad, cómo atajar el problema de la temporalidad, porque unida a la temporalidad, estará usted de acuerdo conmigo, va la siniestralidad laboral, y vemos que se siguen produciendo accidentes, treinta y seis accidentes diarios en el periodo de enero a julio en Navarra con una cifra importante de accidentes mortales. Por lo tanto, insisto en que he echado en falta en su explicación un análisis de las debilidades en la calidad del empleo y en las condiciones laborales, que es lo que le preocupa al Partido Socialista en este momento.*

Sí que ha hecho mención a que su entrada en el cargo ha coincidido con la reforma laboral. Únicamente haré un comentario. Me ha parecido entenderle que pedía que la posibilidad de convertir contratos temporales en indefinidos se pudiera alargar más allá del 31 de diciembre de este año. Nos parece lo suficientemente importante que se fomente no la conversión sino el contrato indefinido desde el principio, y, desde luego, al estar regulado por ley que no se pueden concatenar contratos temporales más allá de un periodo determinado, que es lo que se está produciendo ahora y que supone un fraude para muchos trabajadores, creo que eso es un reto. Era un simple comentario a la reforma laboral.

Como he echado en falta esa mención a las debilidades, me gustaría preguntarle, porque lo leí en la primera entrevista que concedió después de haber sido nombrada para el cargo, por las nuevas medidas en materia de conciliación. Usted anunciaba para el próximo semestre nuevas medidas en materia de conciliación. Desde luego, nosotros compartimos todas las propuestas que se han venido realizando como, por ejemplo, la modernización del Servicio Navarro de Empleo, que estaba dentro del marco del tercer plan de empleo recientemente anunciado, pero sí que nos parece que se están concatenando en estos meses previos a mayo de 2007 muchos anuncios por parte del Gobierno de Navarra en este caso de medidas que nos parecen muy positivas pero que están llegando por lo menos al final de la ejecución de los planes y en este caso tarde: mención a la modernización del Servicio Navarro de Empleo, los recientes acuerdos firmados con la Asociación de Jóvenes Empresarios para impulsar mediante una empresa las nuevas empresas creadas por jóvenes o, y por eso se lo pregunto, su anuncio en aquella entrevista de las nuevas medidas en materia de conciliación, porque, desde luego, por lo que se nos ha comentado y viendo el anteproyecto presupuestario, no vemos que haya recursos suficientes para hacer una apuesta clara.

Dice que el futuro del empleo es femenino. A mí me preocupa el presente del empleo y, desde luego, en qué condiciones va a ser ese empleo femenino, porque es importante, desde nuestro punto de vista y estoy convencida de que usted comparte conmigo esta opinión, cuáles son las condiciones que se van a dar en ese empleo femenino.

Y una última cuestión, también he echado en falta en su exposición la poca referencia al colectivo de trabajadores autónomos, que son cuarenta y tres mil en Navarra. Están en puertas de tener un estatuto del trabajo autónomo que se va a aprobar en las próximas fechas y nos parece que se están obviando posibles actuaciones que favorezcan a este colectivo. Desde luego, en materia de conci-

liación hay un reto pendiente y ayudas y políticas de conciliación de los trabajadores autónomos.

Le animamos a que siga con su trabajo, es poco el tiempo del que dispone pero no dudamos de que no cesará en su intento. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Saiz. ¿Portavoces que deseen intervenir? Por UPN, su portavoz, don José Antonio Rapún, tiene la palabra.*

SR. RAPÚN LEÓN: *Gracias, Presidente. Señorías, buenas tardes. Buenas tardes también a la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, doña Susana Labiano, y al Jefe de Gabinete de la consejería, don Javier Belarra. Nosotros realmente, aparte de agradecerle toda la información –casi me atrevería a decirle que quiero los apuntes– no podemos sino felicitarle porque ha hecho una exposición exhaustiva, completa. Por supuesto en nada coincidimos con la intervención de la señora Saiz, y nos parece, además, que aunque el espacio de tiempo que queda de legislatura es más bien breve, tiene por delante un futuro brillante en cuanto a los objetivos que se ha marcado, como muy bien ha recalcado al final de su exposición.*

La señora Saiz dice que no se ha hablado de las debilidades, pero ¿qué debilidades se pueden apuntar cuando nos ha hablado de todas las fortalezas y de todas las oportunidades, con lo cual prácticamente tenemos hecho el análisis DAFO de cuál es la situación del empleo en Navarra?, una situación que, evidentemente, es envidiada por el resto de las comunidades. Claro, últimamente parece que sienta muy mal en esta Comunidad compararse con el resto de comunidades y, entonces, tenemos que salir a Europa y hablar continuamente de que los marcadores europeos son más bonancibles y que es el límite al hay que llegar. Es lógico, porque en esa dinámica está el Servicio Navarro de Empleo, como cualquier otra dinámica de este Gobierno, de intentar mejorar las posiciones actuales de Navarra, pero con los pies en el suelo y siendo realistas, si resulta que para las tasas de empleo hay un objetivo marcado del 70 por ciento para 2015, como es el objetivo de la Cumbre de Lisboa, en Navarra ya estamos en el 72,71 por ciento, por lo tanto, está prácticamente superado.

¿Que la temporalidad es una de las debilidades que tiene nuestro sistema de empleo?, posiblemente, porque estamos veinte puntos por debajo –usted lo ha dicho– de la media europea. Imagínese cómo están en el resto de las comunidades de España, pero lógicamente nosotros no nos comparamos con el resto sino que hemos de seguir trabajando para mejorar.

En este sentido, le animamos a que siga en esta línea. El Servicio Navarro de Empleo realiza funciones importantísimas en materia de integración de colectivos desfavorecidos –inmigrantes, etcétera–, y nos quedamos con la cuestión que ha apuntado de que el futuro del empleo en Navarra es el empleo femenino. Lógicamente, he decir que unas tasas de paro por debajo del 5 por ciento prácticamente hacen de nuestra Comunidad una comunidad que tiene un paro técnico y que cada vez resulta más difícil superar estas tasas, pero para ello le animamos a seguir en esta dinámica, porque el recorrido que queda viene siendo más bien breve en comparación con el recorrido que queda para otras comunidades.

Por lo demás, le felicitamos y le damos el apoyo de este grupo, como no puede ser de otra forma, y le pedimos que continúe en esta dinámica para conseguir los objetivos que nos ha marcado. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señor Rapún. Por Izquierda Unida, su portavoz, don José Miguel Nuin, tiene la palabra.*

SR. NUIN MORENO: *Muchas gracias, señor Presidente. En primer lugar, quiero agradecer también la presencia y la información que nos traslada la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, información que por otra parte ya es conocida, tanto el contenido del plan de empleo vigente, en cuanto a sus objetivos, como los datos y estadísticas que se van sucediendo trimestre a trimestre en nuestra Comunidad, pero, en cualquier caso, agradecemos una vez más que se informe de ello en este caso en esta comparecencia. Es cierto que en los últimos años algunos datos o algunas estadísticas vienen mejorando de forma importante, pero también es cierto que algunas otras no lo hacen e incluso algunas han ido a peor. Porque los datos de precariedad precisamente en los últimos años no han evolucionado mejor sino que han evolucionado peor, y la tasa de precariedad ha aumentado en Navarra últimamente, 34 por ciento en el conjunto de España, 31 por ciento en Navarra. Está bastante cerca de la media española, pero desde luego no demasiado lejos y sí que muy lejos de los parámetros europeos. Y un 31 por ciento como dato global es mucho, y si tenemos en cuenta en precariedad, temporalidad que este porcentaje afecta mucho más a determinados colectivos como el de los jóvenes, pues ya si el dato global es importante, en esos colectivos no es que sea importante es que es mayoritario y, desde luego, muy insatisfactorio. Por lo tanto, es cierto que hay parámetros y hay datos que han evolucionado bien, otros no, desde luego, este es muy importante, y otros se resisten a mejorar de forma significativa, aunque se haya mejorado en los últimos años, como en la siniestralidad, pero se resisten a mejorar de forma suficiente o por lo menos que nos*

acerque de forma suficiente también a las medias europeas.

Por lo tanto, tal y como lo vemos nosotros, la situación del mercado de trabajo en Navarra presenta una situación de claroscuros, y está bien que se valorice y se ponga en valor la aportación que en la evolución positiva de algunos parámetros importantes ha tenido la influencia del modelo de cogestión y de acuerdo entre los agentes sociales, empresarios, sindicatos y el Gobierno de Navarra. Desde luego, nosotros venimos apoyando ese modelo y esos acuerdos, y lo vamos a seguir haciendo porque creemos que es positivo, evidentemente, salvando la autonomía de cada parte para defender en cada momento sus intereses y plantear su estrategia, pero como marco global, el de acuerdo y cogestión de las políticas activas de empleo, nos parece acertado, positivo y con efectos, insisto, positivos. Pero junto a esto, para situar todo en su contexto, mucha influencia en la evolución positiva, desde luego, ha tenido que llevamos más de diez años en un ciclo económico de fuerte crecimiento tanto de la actividad económica general como del empleo. Desde luego, es un ciclo económico singular, muy largo de crecimiento, ya prácticamente más de diez años, y esto ha tenido una importancia decisiva en la evolución que Navarra, y también desde unas cifras peores de origen el conjunto del Estado, está presentando a lo largo de los últimos años. Lo digo porque, por ejemplo, hay otras comunidades autónomas a las que incluso se ha hecho referencia en la exposición, como la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde no viene teniendo tanto éxito la aplicación del modelo de cogestión, pero cuyas cifras y datos en algunos de los parámetros más importantes de los que aquí se ha informado no están tan lejos de los de Navarra, en tasas de empleo, de ocupación, de desempleo y de actividad y allí, desgraciadamente, lo digo porque nosotros creemos en el modelo de cogestión, no es que venga funcionando con demasiada eficacia o se viene aplicando con demasiada intensidad.

Dicho esto, nosotros poco más tenemos que decir. Agradecemos la información, creemos que hay parámetros que evolucionan positivamente, otros no lo están haciendo y, desde luego, ahí habrá que poner el énfasis y habrá que poner especialmente el trabajo, precariedad, siniestralidad, amenazas de deslocalización. Desde luego, en los próximos años en determinados sectores económicos y productivos habrá que vigilar de forma especial y habrá que diseñar planes y estrategias específicas para hacerles frente y, desde luego, no solamente es responsabilidad de la Administración de aquí, del Gobierno de Navarra y de los agentes sociales, también, y se ha hecho alusión también a la reforma laboral recientemente aprobada y veremos a finales de año cuál ha sido el efecto en la conversión de contratación temporal en contratación indefinida, sino también del Gobierno central, donde tendrán que seguir trabajando y poniendo énfasis en abordar esos problemas y esos datos que, desde luego, de momento tampoco en Navarra presentan unas cifras ni mucho menos para que nosotros podamos estar satisfechos. Creo que eso es, quizás, como decía la portavoz socialista, la parte del retrato del mercado de trabajo sobre la que ha pasado de puntillas en su exposición la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo y, desde luego, nosotros no creemos ni que queramos ni que debamos olvidarnos de ello.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señor Nuin. Por Aralar, su portavoz, señor Jiménez Hervas, tiene la palabra.*

SR. JIMÉNEZ HERVAS: *Arratsalde on eta ongietorriak, y suerte en su nueva tarea, es lo mínimo que también nuestro grupo le desea. A partir de ahí, quiero hacer algunas reflexiones sobre la información que nos ha trasladado y la exposición que ha hecho. Nuestro grupo no va a cuestionar la buena situación de Navarra con respecto al empleo, es una evidencia, las tasas de empleo en las que estamos son las que son, pero sí haré alguna reflexión. ¿Se debe al buen hacer del Servicio Navarro de Empleo y del plan de empleo que viene históricamente aprobando a través de los presupuestos el Gobierno de Navarra? Bueno, en la última década Navarra ha estado siempre entre el 7 y el 5 por ciento de tasas de paro, lo que quiere decir que de alguna forma el punto de partida histórico que ha mantenido esta Comunidad ha sido el que ha sido, por lo tanto, incluso hemos estado en otras épocas muy cerca de los porcentajes actuales.*

Quiero decir con esto que, unido a una situación de evidente bonanza económica a todos los efectos, mantenerse donde estábamos tiene méritos, pero no es para tirar cohetes, sobre todo porque vemos que no es un elemento excepcional de esta Comunidad, sino que las demás comunidades que partían en proporciones comparativas mucho más alejadas de esta Comunidad y en unas situaciones y en unos índices de paro muy lejanos de los que tenía hace años esta Comunidad, se nos han acercado mucho y algunas han llegado al nivel que tiene Navarra. Por lo tanto, hay que analizar todos los elementos, y seguramente tendríamos que analizarlos de forma diferente si mantuviésemos esos índices de empleo en una situación de crisis económica. Si estos índices de empleo los mantuviésemos en una situación de crisis económica seguramente estaríamos hablando de temas diferentes.

En cualquier caso, aun reconociendo la buena y privilegiada situación que tiene nuestra Comuni-

dad en el tema del empleo, cuando estamos en esta situación, hombre, yo creo que lo fundamental a partir de ese momento es plantearse retos serios e importantes también, como la calidad del empleo, y ahí es donde esta Comunidad tiene mucho por hacer y muchos agujeros negros que tapar.

Se ha hablado ya, no voy a repetirlo, del tema de la eventualidad, del tema de la precariedad, de la subcontratación, de la falta de formación a todos los colectivos que están en estas condiciones, que repercuten en la siniestralidad, en accidentes, etcétera. Creemos que ese debería ser el reto fundamental de sus tareas, dado que parece que lo más a lo que se podría aspirar a nivel de empleo, si estamos en el pleno empleo, utilizando sus propias palabras, es a mejorar la calidad. El pleno empleo, según usted misma, ya lo hemos conseguido.

¿Con base en qué se hace todo esto? Hombre, no es gratuito. El plan de empleo tiene una media de ciento cuarenta y cinco millones de euros anuales, es decir, pagamos pingües dineros de todos los ciudadanos, casi pagamos para un plan de empleo como ricos, por lo tanto, no se pueden analizar los resultados al margen de los recursos económicos que destinamos a los mismos, y estamos destinando muchos millones de euros a esa función. Por lo tanto, malo sería que después de destinar todos esos millones –creo que el plan de empleo tiene una media de ciento cuarenta y cinco millones anuales–, insisto, encima tuviésemos malos resultados, malo sería.

Usted se ha dedicado fundamentalmente en la mayor parte de su intervención a explicarnos toda esa red superpuesta de cursos, formaciones, talleres, etcétera, que si algo se hace en esta Comunidad es eso. Sería imposible desmadejar la madeja creada en torno a cursos, supercursos, formaciones, colectivos, talleres, etcétera. Es imposible. En eso sí que hemos sido pioneros y tenemos algo imposible de superar. ¿Por qué?, porque seguramente todo esto supone pingües ingresos a todos los agentes que participan en el plan de empleo, y entonces el tema es el de los resultados. Oiga, estamos utilizando mucho dinero público, dennos resultados y expónganlos encima de la mesa.

Le haré una pregunta sencilla. Con todos estos antecedentes, me gustaría saber cuántos contratos se realizan en esta Comunidad gestionados directamente por su departamento o por el Servicio Navarro de Empleo y cuántos a través de las ETT, porque igual resulta que están haciendo esa labor mucho más las ETT que su propio Servicio Navarro de Empleo. Entonces, vamos a ver si los recursos que estamos invirtiendo están redundando o no en la función que tienen que hacer, o al final esa función incluso nos la están haciendo terceros a través de iniciativa privada. Y no voy a entrar en el debate de las ETT y de cómo se hacen los contratos y la formación que dan y las consecuencias que tienen para los trabajadores, etcétera, que no sé hasta qué punto también sería responsabilidad de usted controlar las condiciones en las que se realizan los contratos, la formación que deberían prestar, etcétera.

Al final, me da la sensación de que esta Comunidad necesitaría, digamos, una huelga no salvaje de todo ese montaje que hay en torno al tema del empleo durante seis meses, un año, para después sacar conclusiones sobre si ha funcionado todo igual, a pesar de un año de huelga o si se ha notado. Me parece que se ha creado tal montaje que es un poco difícil en estos momentos hacer valoraciones de la función real que presta y si realmente todo eso es necesario o se podría simplificar muchísimo, incluidos el gran número de huevos que ponemos en esa cesta.

Y para finalizar, usted tiene un reto pendiente, por lo menos desde el punto de vista de nuestro grupo, que nos gustaría que fuese capaz de resolver, que es la democratización del Servicio Navarro de Empleo. Hay un elemento de exclusión sindical claro para algunos sindicatos representativos de esta Comunidad, y tendría una buena oportunidad de diferenciarse de las personas que han estado antes que usted dando este paso, que seguramente sería reconocido y agradecido. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señor Jiménez Hervas. Por el CDN, su portavoz, don Carlos Pérez-Nievas, tiene la palabra.*

SR. PÉREZ-NIEVAS LÓPEZ DE GOICOECHEA: *Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes. Agradezco a la Directora-Gerente, señora Labiano, y al Jefe de Gabinete de la consejería, señor Belarra, la presencia y la información que trasladan, y haré alguna valoración de sus datos, de sus informes y alguna otra que creo que también se hace necesario hacerla. Uno tiene la buena o mala suerte de que al final es el penúltimo en el turno de intervenciones y no puede dejar de oír algunas manifestaciones que creo que conviene matizar en algún aspecto, con independencia de que, lógicamente, lo haga la Directora-Gerente.*

En primer lugar, creo que los datos que se ofrecen están en consonancia con otro dato que se presentaba estos días en la prensa, que es la valoración que hacen los navarros del problema del empleo que, lógicamente, con estos datos uno entiende por qué está en uno de los últimos lugares de esa tabla. Es cierto que es una realidad, existe un paro que se considera estructural o técnico, por lo tanto, el empleo no es formalmente uno de los problemas que más acucia al ciudadano en ninguno de sus aspectos habrá que entender, es decir, ni siquiera la temporalidad, etcétera. Es una

realidad que uno es consciente de que esa es la mejor respuesta para todos de que hay empleo, de que puede optar a un trabajo, de que si se cierran empresas como, por ejemplo, en la Ribera Sanyo, luego se crean muchos más empleos de los que se pierden. Ahora hemos visto cómo en una localidad cercana a la Ribera de Navarra, como es Tarazona, cierra Delphi, y los primeros que se apuntan a los incentivos para abandonar el puesto de trabajo son los navarros, porque son conscientes de que tienen facilidad para encontrar otro puesto de trabajo en esta Comunidad. Eso conviene resaltarlo, porque por mucho que se cierren empresas y se hable permanentemente de deslocalización, no es en sí mismo un problema estructural de la economía navarra y de la situación del empleo, sino más bien coyuntural, es decir, que tiene solución inmediata, y eso conviene saberlo.

Los datos que han sido profusamente expuestos yo creo que es imprescindible y absolutamente necesario conocerlos, porque con eso se acallan muchas críticas y, desde luego, se ponen en su lugar todas las críticas que se han venido haciendo en esta legislatura a las políticas económicas y de empleo. Los datos abruman, como solemos manifestar últimamente, en referencia a esas críticas que, desde luego, no se sostienen.

En ese sentido, se están haciendo las cosas bien, claro, han crecido otras más y, efectivamente, bajar más del 4,79... Es cierto que quien tenga el 16 podrá presentar mejores datos que Navarra con seguridad en cuanto a porcentaje de disminución del empleo. Es cierto que hay que mantenerlo. Mantener diez años, dice usted. Pues qué buena campaña le hace al Gobierno de UPN en este caso porque son los que han gobernado en los últimos diez años, por lo tanto, es cierto que habrá que reconocer que son buenos datos económicos y no pasa nada por hacerlo así.

Con respecto a la temporalidad, creo que alguna manifestación sí que conviene o me gustaría hacer, porque es cierto que formalmente no es deseable la temporalidad, pero no sería deseable una temporalidad estructural, es decir, una temporalidad que fuera una maniobra para no estabilizar el empleo, pero tiene que haber un margen, que yo no sé si está establecido o si la Directora-Gerente puede establecer cuál es el razonable con respecto a una lógica temporalidad en el trabajo, como un contrato temporal de incorporación de jóvenes, un contrato temporal de incorporación de personas al primer empleo, etcétera, que encuentro absolutamente razonable que tenga que existir como paso previo, lógicamente, al contrato definitivo, que esa es una de las claves. ¿Cuántos trabajadores fijos en Navarra provienen de un primero o un segundo contrato en su caso temporal? Esa es una temporalidad aceptable y admisible, otra cosa es que se utilice la figura de los contratos que a nivel nacional se ponen sobre la mesa en la legislación, que también es así y conviene decirlo, porque aquí lo único que hacemos es adaptar los contratos que como legislación básica se ponen sobre la mesa para que puedan utilizarlos los empresarios y las sociedades. Habrá que ver si lo que se inicia muchas veces con un loable objetivo de facilitar el acceso al mercado de trabajo se convierte luego –como se suele decir, hecha la ley, hecha la trampa– en un elemento casi estructural, con lo que, desde luego, hay que acabar.

Por lo demás, nosotros creemos que las medidas y el plan de empleo... Hombre, ¿que el plan de empleo ofrece pingües beneficios a unos sindicatos? Desde luego, al final parece que está claro cuál es la solución para evitar criticar el plan de empleo, que entren los sindicatos que a usted le parece que están excluidos. Está refiriéndose usted a ELA y LAB. Pues hay una serie de normas legales para intervenir que hemos debatido en este Parlamento en muchas ocasiones, y ELA parece no estar muy lejos, pero mientras no cumpla las dos condiciones que sine qua non *tienen que darse, será la legalidad la que le deje fuera. Entonces, si esa crítica al plan va a desaparecer porque entre ELA, pues no sé si es una crítica realmente formada y con base sólida. Repito, pingües beneficios en procesos de formación, a mí me parece que el plan de empleo y el hecho de los datos de formación en Navarra son absolutamente trascendentales porque esa formación continua anima a las empresas a invertir en Navarra, a mantenerse aquí, a no trasladar producción, en procesos que requieren cierta cualificación, a otros países de Europa y, por lo tanto, nosotros entendemos que eso es mucho más importante de lo que parece. Y, repito, no son pingües beneficios, porque si lo fueran..., lo que hay que hacer es coger la información porque los sindicatos no están para ganar dinero, están exclusivamente para formación. Repito, ha habido, y no solamente en esta Comunidad y fuera de esta Comunidad, algunos asuntos que han trascendido en relación con cursos de formación. Pues si alguien tiene alguna información de eso debe trasladarla a los poderes que tienen que intervenir y capacidad para hacerlo.*

Y, repito, me parece que los datos de empleo que se presentan son francamente buenos, que las líneas de actuación y las líneas futuras de trabajar, aunque sea poco, hombre, pues podrán ser seis meses o cuatro años y seis meses, lo que le queda a lo mejor a la dirección general para trabajar en esta materia como mínimo. Por lo tanto, creo que hay que hacer planes a futuro, que es lo importante, y el que venga luego, si tiene que venir alguien, que los coja, pues no sería bueno cambiar radical-

mente estas políticas laborales porque el resultado es francamente bueno.

Y mantener el 4,72 en crisis, pues es que me parece a mí que si se mantuviera el 4,72 en crisis no habría crisis. En todo caso, repito, planteo el apoyo a las políticas que se están llevando a cabo, a los planes de futuro y a lo que nos ha presentado aquí porque hay que reconocer que son francamente positivos y buenos para la sociedad navarra.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señor Pérez-Nievas. Por Eusko Alkartasuna, su portavoz, doña Helena Santesteban, tiene la palabra.*

SRA. SANTESTEBAN GUELBENZU: *Gracias, señor Presidente. Doy la bienvenida a la señora Labiano y al señor Belarra. Ya que parece que estamos trabajando todos, a ver si mejoramos el trabajo y lo tenemos mucho tiempo, porque, además, como alarguen hasta el año 2015 vamos a tener nueve años para pensar qué vamos a hacer. Hemos alcanzado la meta antes que nadie, o sea que lo tenemos relativamente fácil.*

Empezando por donde terminaba el señor Jiménez, con respecto a lo de los planes, me parece muy bien, pero aquí se constató una cosa, que en el último plan de empleo que se firmó para lo único que faltó dinero, prácticamente en cuanto se puso en marcha el plan de empleo, fue para la conciliación laboral y familiar. Casualmente, se confundieron el Gobierno, patronal y sindicatos en poner un montante de dinero suficiente para que la conciliación fuese un hecho, lo cual puso en evidencia el poquísimo interés que por lo menos tenían el Gobierno, la patronal y los sindicatos que estaban, que a veces es bueno también no estar, porque así por lo menos no te tocan algunas cosas, y faltó dinero para el plan de conciliación. Se acordarán sus señorías de que eso hubo que tratarlo porque no llegaba.

A mí me preocupa que se diga tan enfáticamente que el futuro del empleo es femenino. Sí, claro, el futuro del empleo es femenino, pero ¿cómo?, porque ya sabemos que de la misma manera que bajar del 5 es difícil que suban las mujeres es normal, trabajamos menos mujeres que hombres, luego eso casi es un axioma, es más femenino porque hay más mujeres para empezar a trabajar. El problema es en qué condiciones van a trabajar las mujeres y qué van a poner para que las mujeres trabajen en igualdad de condiciones y estén incentivadas y tengan un trabajo de calidad, porque de momento las mujeres son las que más tienen que ganar porque también llevan mucho tiempo, porque han sido las que más tienen que perder. Me preocupa en este sentido que no se pongan los esfuerzos suficientes. Y me parece muy bien, y sé que l Servicio Navarro de Empleo está apoyando talleres de empleo, que me parece que son muy importantes, sobre todo y fundamentalmente porque van a un sector, al sector más amplio en el desempleo, que todavía sigue siendo el de las mujeres, es un sector que tiene baja cualificación, son mujeres que por su edad en muchos casos pueden incorporarse por primera vez al mercado de trabajo remunerado, porque, desde luego, el empleo femenino es mucho más antiguo que el masculino, las mujeres han trabajado siempre, otra cosa es que no hayan cobrado, pero las mujeres han tenido la suerte que siempre han nacido con empleo.

Seguimos pensando que la temporalidad es muy importante, y me gustaría preguntarle a la señora Labiano cómo va a atajar la temporalidad en la Administración, que tiene unas tasas altísimas de gente trabajando con contratos temporales en educación, en sanidad,... Claro, se supone que en la iniciativa privada la temporalidad puede ser un factor de reducción de costos si mantienen la calidad y pueden competir. ¿Cuál es el problema?, la Administración no compite, no compite más que consigo misma, no fideliza a sus clientes. Cada vez es mayor el tiempo que tarda la Administración en contestar, cada vez se utiliza más el silencio administrativo. Hace poco se hacía público que el 80 por ciento de los expedientes de los ciudadanos se contestan fuera de plazo, y yo me imagino que la temporalidad tendrá algo que ver. Me parece que es éticamente poco defendible que estemos incitando a que la gente haga contratos, vaya acabando con la temporalidad y la Administración como empleadora no se ponga como objetivo llegar a esa tasa que decía razonable el señor Pérez-Nievas, y yo también acepto que tiene que haber una tasa razonable de temporalidad, pero que, desde luego, sea la propia Administración la primera que dé ejemplo y que busque esas tasas de temporalidad absolutamente asumibles y justificables, y eso, desde luego, sí que me preocupa. Me preocupa porque, entre otras cosas, la Administración solo se justifica como servicio al ciudadano, somos la patronal del ciudadano y encima le tratamos mal.

Con respecto a lo que ha dicho de los cursos, me parece importante que la nueva ley de servicios sociales pueda volver a generar un nicho de empleo que puede ser muy importante para las mujeres, pero me parece importante que tengan formación, o sea, vamos a hacer que accedan al trabajo, pero que accedan con unos mínimos, y posibilitar que ese trabajo sea de calidad, que no sea temporal o que tenga la mínima temporalidad, porque al final los servicios se van a seguir necesitando, y creo que sería bueno que empezásemos a convertir en estructural algo que en este momento ya dura demasiado tiempo como coyuntural, y, de

todas maneras, creo que mejoraría muchos de los servicios que en este momento se dan.

Por lo demás, apoyo la gestión que hace el Servicio Navarro de Empleo, siguiendo todas esas expectativas que nos dice la señora Labiano como objetivos en el tiempo que va a durar esta legislatura, y dice el señor Pérez-Nievas: si viene alguien. No, alguien vendrá, ustedes o nosotros, solo faltaría que se quedara vacante lo del Servicio Navarro de Empleo. Pues tendríamos ocasión de ver qué es capaz de poner en marcha la señora Labiano de todo este amplio espectro que nos ha ofrecido y, en todo caso, seguiremos vigilando que el empleo, que es lo único que pone al hombre en situación de tener una vida digna, siga siendo en Navarra de momento como es y, desde luego, eso sí, se puede mejorar.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Santesteban. Doña Susana Labiano, Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, tiene la palabra.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sr. Labiano Basero): *Estaba intentando organizarme las respuestas. Voy a empezar contestando, si no les importa que no siga el orden, al representante de Aralar. Quiero indicar que el paro que teníamos anteriormente –decía que era similar al que tenemos ahora– tenía dos cifras; si dedicamos dinero, mal, y si no lo dedicamos también mal. Entonces, quiero decirle que llevamos a orgullo incrementar los presupuestos del Servicio Navarro para realizar actuaciones a favor de los trabajadores y las trabajadoras. Usted dice que hay que hacerlo en calidad, pues sí que vamos a destinar unas partidas a calidad, lo he dicho en mi intervención, pero ¿cree usted que la solución es disminuir el presupuesto? Yo no lo creo.*

Habla de la información y luego se queja de la extensa red y la extensas actuaciones que se realizan en formación. O lo uno o lo otro, o estamos por la formación o no estamos por ella, y yo no he dicho que no haya que hacer nada, que hoy tenemos el pleno empleo y que ya nos garantiza no realizar ninguna actuación. He insistido, creo que por tres veces, en que tenemos que realizar esfuerzos para mantener los indicadores actuales y mejorarlos. Eso hablando solamente de los indicadores.

Que es útil el Servicio Navarro de Empleo creo que queda demostrado, no tiene más que mirar a las otras comunidades. Usted me pone por ejemplo el País Vasco, pero yo le pongo el de Extremadura, o todas las que, por ejemplo, pueden salir en esa gráfica. Fíjese usted en las que tiene abajo, creo que son mayores que las que tiene arriba, ¿verdad? Bueno, pues usted pone como ejemplo al País Vasco, que es la única comunidad que estando arriba no tiene concierto social, como usted indica, y está en la cabeza de las comunidades. ¡Ah! Perdón, bueno, yo me confundo. Me van a perdonar, pero no tengo práctica. Le quería decir a esto sobre la utilidad del Servicio Navarro de Empleo.

Respecto a la regulación de las ETT y la comparación del Servicio Navarro de Empleo con las ETT, es que no voy a entrar ahí, además, la regulación de las ETT es competencia estatal.

Respecto a la democratización del Servicio Navarro de Empleo, creo que el señor representante del CDN le ha contestado, y entiendo que los firmantes del primer plan de empleo de Navarra, que se firmó, como he dicho, en octubre de 1998, fueron los que crearon, los que diseñaron el actual Servicio Navarro de Empleo y son los que forman el actual consejo de dirección. Entiendo que un sindicato, y le contesto también, pueda querer formar parte de nuestro organismo, pero también entiendo que la pregunta que usted formula es para marcar una posición, porque yo he sido muy explícita en las funciones que tiene la dirección-gerencia y, desde luego, esa escapa a mi competencia y no puedo por más que decirle que plantee la cuestión en el foro y ante quien corresponda, no ante mí.

La primera pregunta que plantea la representante de Eusko Alkartasuna coincide también con la de la señora Saiz, en cuanto a las medidas de conciliación. Creo que he sido exhaustiva en la explicación de las medidas que se ponen en marcha en el Servicio Navarro de Empleo en torno a las mujeres, lo he dicho en la primera parte, cuando he dicho que el empleo es femenino, lo he vuelto a repetir en las líneas de actuación, y realmente he hecho un resumen, porque no quería dedicar toda la intervención a las medidas que se ponen en marcha, pero voy a destacar dos cosas. Una la he anunciado y creo ha pasado desapercibida, es un nuevo proyecto de formación y empleo que se ha empezado hace poquísimo y a partir del mismo se va a proceder a la contratación de personas para la implantación de planes de igualdad en las empresas. Esto nos ayuda a que las condiciones de trabajo de las mujeres en las empresas y también en las entidades locales sean mejores para promover la igualdad tanto en el ámbito laboral como en otros ámbitos dentro de los ayuntamientos.

En cuanto a las partidas presupuestarias, diré que se ha hecho una reserva de presupuesto para desarrollar programas de conciliación y que además hay una dotación específica para la creación o en su caso apoyo a servicios de conciliación, y he aludido a los talleres de empleo específicos en los que salen iniciativas empresariales en materia de conciliación, que usted probablemente los conozca, el último salía en prensa, el del año

pasado ya está en funcionamiento, y vamos a seguir en esa línea. También apoyamos Casas Amigas. Me podría extender toda la respuesta en acciones que el Servicio Navarro de Empleo dedica a la mujer, porque atiende a todo, a la inserción laboral, a la segregación horizontal, a las medidas de conciliación y a los planes de igualdad. De todas maneras, cualquier sugerencia en ese sentido siempre va a ser bienvenida.

En cuanto al presupuesto, había seiscientos noventa y un mil euros en medidas de conciliación, quinientos mil euros se han sumado este año, cuarenta mil euros más que se van a sumar para el presupuesto del que viene, junto con los quinientos mil, creo que son importantes. Cuarenta mil euros no son despreciables, señoría.

Vamos a ver, respecto a la reforma laboral, señora Saiz, me ha quedado una duda, porque lo que yo solicitaba era la posibilidad de prórroga de la conversión de la contratación indefinida, y usted me contesta que lo que se va a prorrogar es la contratación inicial, pero es que yo no solicitaba eso, lo que yo solicitaba era la conversión de los contratos temporales en indefinidos. ¿Por qué?, pues porque las bonificaciones de las contrataciones iniciales, como usted bien sabe, no se sustentan sobre la base reguladora de las retribuciones y, por tanto, estamos teniendo una disminución en contratación de trabajadores de más de cuarenta y cinco años, porque las bonificaciones empresariales que se perciben son menores que las que se percibían anteriormente, y también porque los discapacitados están siendo menos contratados. No voy a criticar la reforma laboral, lo he dicho y he solicitado su prórroga, pero es que me ha entrado justamente en la parte débil de la reforma laboral, que son las contrataciones iniciales. Yo le hablo del colectivo de cuarenta y cinco años y del colectivo de discapacitados, que además salía hoy en prensa la suma de cien euros para este colectivo, ¿por qué?, pues porque la reforma impide que se contrate a un discapacitado cuando haya realizado un contrato el año anterior, y esto ha disminuido la contratación de personas con discapacidad, como ha disminuido la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco años. Sí que ha aumentado la contratación de jóvenes, porque era de dieciséis a treinta años, me parece que es, y sí que se contempla esa bonificación que no existía anteriormente.

Pero lo que yo pedía era la conversión, porque realmente los datos de la reforma laboral que tenemos, lo que sí ha sido muy importante son las cifras que nos han dado respecto a la conversión de contratos temporales en indefinidos, y creo que ese es el camino, que es lo que nos está ayudando a reducir la temporalidad. El contrato de fomento ya existía, y existía con unas bonificaciones que, excepto para los jóvenes de dieciséis a treinta años, eran más beneficiosas. Entonces lo que yo solicitaba precisamente, y además lo he recalcado, era la prórroga de la conversión, que termina el 31 de diciembre, y sería estupendo que pudiéramos contar con ello en los próximos años. No voy a solicitar que las bonificaciones se incrementen en el IPC porque ya me parece demasiado, pero tampoco estaría mal. Eso en cuanto a la reforma laboral.

Respecto a que he aludido a las debilidades de forma sucinta o muy ligera en la intervención, la verdad es que voy a discrepar porque he hecho un resumen al principio, pero luego continuamente me he referido a ellas. La verdad es que no las he afrontado como debilidades, sino que las he afrontado como retos, y siempre acompañadas de las actuaciones encaminadas a minorarlos. De la temporalidad creo que he dado muchos datos, creo que he señalado la tasa de temporalidad que tenemos, comparativamente con las otras comunidades, vuelvo a repetirlo, he dicho que no somos una comunidad especialmente afectada y que a pesar de eso para nuestro Gobierno y para los agentes sociales es un reto en este momento. He dicho también que son necesarias las políticas a gran escala y las políticas nacionales, en este caso la reforma laboral nos está ayudando a ello. He señalado los mecanismos que se están poniendo en marcha desde el Servicio Navarro de Empleo, he insistido, aparte del proceso de modernización que ustedes han retenido, he dicho que hay una nueva línea por parte de los sindicatos y de la Confederación para la creación de acciones de sensibilización para fomentar una nueva cultura de la contratación en el ámbito de la estabilidad en el empleo. He hablado de los proyectos europeos, sobre todo durante todo el capítulo que he dedicado a la formación. Creo que he sido insistente en decir cómo el aprendizaje permanente es no necesario sino imprescindible para la permanencia en el empleo.

Creo que respecto a la temporalidad he dado muchos datos, pero es que además voy a añadir otro, y este ya es una visión particular, los índices de temporalidad los damos aislados, y creo que hay que darlos siempre en relación con las tasas de ocupación, porque el esfuerzo que hace una comunidad con una tasa de ocupación más alta que la media nacional por mantener los mismos índices de temporalidad que una comunidad con una tasa de ocupación baja no son los mismos, no se reflejan en los datos, es un aspecto cualitativo que no se suele tener en cuenta, pero hay que tenerlo en cuenta. Y tenemos que tener en cuenta otra cosa, que en Navarra la tasa de temporalidad –sin que esto quiera decir que no tengamos que actuar en temporalidad, que lo he recalcado– se nos sitúa por debajo de la media nacional, la tasa de ocupación se nos sitúa muy por encima de la

media nacional, pero es que no es eso, es que la tasa de empleo juvenil se nos sitúa muy, pero que muy por encima de la media nacional, cuando los jóvenes son el colectivo que más temporalidad acusan no en Navarra sino en toda España y en Europa, o sea que con esto quiero decir que los aspectos cualitativos también hay que mirarlos porque en una Comunidad que está haciendo un esfuerzo muy importante en ocupación y en empleo de los jóvenes y no solo mantiene, sino que tiene menos temporalidad que una Comunidad que tiene un nivel de ocupación mínimo, a lo mejor numéricamente las cifras son lo que son, cualitativamente no son lo que son.

Como se ha hecho referencia también a las debilidades que no he apuntado, que he pasado, pues eso, que solamente las he enumerado, quiero decir que también he aludido a la falta de formación específica de los trabajadores para los puestos de trabajo y he aludido a potentes programas de formación para adecuar las capacidades de los trabajadores a las exigencias del mercado laboral. También he aludido, y de forma extensa, como una debilidad, a la situación de las mujeres en el mercado laboral. También he aludido a la falta de terciarización del sector productivo. He aludido, es verdad que lo he enfocado como una oportunidad, pero es que lo es, al potencial de desarrollo importante que tenemos en el sector de servicios. He aludido a la deslocalización, y además me he centrado en ella en todo el capítulo de formación, he aludido a ella como fenómeno ligado a la globalización económica, he señalado que tiene que ser contemplada desde políticas de amplia escala, desde el ámbito europeo hasta el nacional y el ámbito foral, además, ya que tengo la oportunidad, voy a añadir que los expertos apuntan, todos tienen una opinión unánime, que frente a la globalización solo se puede actuar con innovación, y digo que voy a aprovechar porque desde el Gobierno de Navarra, a través del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, se están desarrollando dinámicos programas en I+D+I y además se está haciendo un esfuerzo económico importante en fomentar en las empresas el espíritu de la innovación, no solamente en los productos, sino en los procesos y en la tecnología, creando un marco favorable para la investigación y el desarrollo, y además todo ello desde la perspectiva de que la innovación la hacen las personas, que es lo más importante y es lo que atañe al Servicio Navarro de Empleo, porque todos los aspectos ligados a la innovación están teniendo como resultado una potenciación de la formación, que es la única manera de conseguir un desarrollo integral de la persona y de sus cualificaciones. Y tengo que añadir, y lo voy a aprovechar, ya que me dicen que no he aludido suficientemente, que la inversión en Navarra en I+D+I es mayor que en las demás comunidades autónomas, la inversión en formación, tiene usted razón, es mayor que en las comunidades autónomas, pero eso se mide por las comunidades autónomas como modelo, no como que estemos desperdiciando dinero en formación y, por otra parte, en el índice de aprendizaje permanente creo que lo he dejado suficientemente claro en mi intervención, estamos por encima de la media nacional y de la europea.

En cuanto a la siniestralidad, le voy a decir que no he hecho alusión a ella de forma intencionada porque no es competencia del Servicio Navarro de Empleo. De todas maneras, le puedo decir, porque también estoy informada de la siniestralidad, que en este momento existe un convenio entre la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos UGT y Comisiones Obreras para reducir la siniestralidad, que se fundamenta en fomentar una cultura preventiva, en desarrollar o impulsar la figura del delegado de prevención de riesgos laborales, y, además, hay una comisión de seguimiento que realiza un plan anual en este sentido, con una dotación económica que salía en prensa, o sea, que no es una información que posea únicamente yo.

Se está abordando la prevención desde la información y la formación, desde el dinamismo empresarial, desde el impulso sindical, y se está haciendo un verdadero esfuerzo en cuanto a la vigilancia, el seguimiento y el control. Se desarrollan diecinueve medidas que se están aplicando en este momento a dos mil quinientas empresas. Yo creo que en siniestralidad laboral coincidimos todos, quiero decir que todos queremos reducirla y todos queremos encontrar los mecanismos para ello.

Los datos de enero a septiembre de 2005 y los datos de enero a septiembre de 2006 apuntan una reducción del 3,7 por ciento en siniestralidad laboral para Navarra, y lo apuntan además en un tema importante, como es la reducción de los accidentes mortales para el período acumulado, que era, por la reducción de veintiuno a diecinueve que se han producido este año, de ciento uno a ciento treinta y cinco, si no recuerdo mal, en accidentes graves, y se ha mantenido la cota en accidentes leves. Quiero decir con esto que no hemos aumentado la siniestralidad laboral y que estamos en ello. Le doy estas explicaciones, a pesar de no haberlas incluido en mi intervención, como le digo, porque no es mi competencia.

Otra pregunta. Autónomos. Precisamente los autónomos los he dejado para el final porque ya nos conocemos y a mí me interesan los autónomos. Bueno, no es que me interesen los autónomos, me interesan las empresas. (RISAS) *Vale, no lo voy a arreglar. Bueno, quiero decir que el Servicio Navarro de Empleo* (RISAS) *tiene especial interés en fomentar la creación de empresa y el empleo*

autónomo, y así se refleja además en la página 36 del plan de empleo, que de esta sí me acuerdo, de otras no. Y el Servicio Navarro de Empleo desarrolla potentes programas en materia de creación de empresa y de autoempleo y no solamente eso, sino que tiene además ayudas específicas para el autoempleo.

En cuanto a los programas, a modo de ejemplo le puedo señalar el programa Empléate, que está dirigido a la creación de empresas por colectivos más desfavorecidos, en el que solamente en 2006 se han llevado a cabo cuarenta y nueve iniciativas empresariales, casi todas de autoempleo. Con CEIN tenemos una colaboración constante para promover la creación de empresa y autoempleo, y tenemos desde programas que van a fomentar la cultura empresarial en los más pequeños, como el Aprender a emprender, o el programa de Emprendedores y Emprendedoras, que va dirigido a la formación para la creación de empresas, hasta los programas, una vez creada la empresa, para los primeros meses de la actividad y programas para minimizar el riesgo y reducir el fracaso empresarial. Y tenemos programas para el autoempleo en I+D, universitarios y universitarias, en colaboración con las universidades, y tenemos otros programas: El Día del emprendedor, para poner en relación a los universitarios con las empresas y Programas de fomento del autoempleo en el sector agrario y en el sector ganadero, me olvido, porque además tenemos otros convenios con Cámara de Comercio, y a todos estos programas que fomentan el emprendizaje en 2005 les hemos dedicado ochocientos cincuenta mil euros, pero no solamente eso, sino que el Servicio Navarro de Empleo tiene tres líneas abiertas en su presupuesto dedicadas a los autónomos y autónomas. Una de ellas es a la bonificación de los préstamos, que consiste en la reducción de los tipos de interés, la otra es las rentas de subsistencia, con dotación de 3.000 euros para cada autónomo o autónoma que lo solicite, sujeto a unas determinadas condiciones, y la tercera de las líneas es Ayuda por inversión en activos fijos y software.

En estas tres líneas del Servicio Navarro de Empleo, a pesar de lo que figura en el plan de empleo, se han invertido más de tres millones trescientos mil euros en dar ayudas a los emprendedores, en este caso al autoempleo. Un total de más o menos cuatro millones de euros destinados solamente a fomentar empresa y a la creación de autoempleo, y además tengo que decir que todo esto teniendo en cuenta que en un estudio reciente nos están indicando que la bajada del índice de actividad empresarial es buena para Navarra. Digo esto porque es curioso, hay una bajada de actividad empresarial en Navarra, que está muy ligada al desempleo, pero es que además, lo leí ayer, realmente nos indica que el índice de actividad emprendora no significa más desarrollo, y tenemos dos países como Jamaica y Tailandia en las más altas cifras de actividad emprendedora con un PIB bajísimo y un desarrollo bajísimo, porque hay que distinguir entre lo que es el emprendimiento por oportunidad y el emprendimiento por necesidad, y en Navarra tenemos un TEA, que es el índice que mide la temperatura del emprendizaje en una población, en una región o en un Estado, y tenemos un TEA por oportunidad muy bueno, que nos sitúa al nivel de Bélgica, de Holanda o de Dinamarca. Esto ya lo añado porque en el empleo autónomo y en la creación de empresa en Navarra estamos recogiendo los frutos de todo lo que se ha hecho hasta ahora a través del Servicio Navarro de Empleo.

Y yo creo que ya está. De todas maneras, yo creo que he apuntado todo, creo que ya está, pero cualquier cosa o cualquier duda que tengan, quedo a su disposición para ampliarles toda la información de cualquier tema que les haya quedado sin contestar.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, doña Susana Labiano, Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo. Le agradecemos muy sinceramente la magnífica exposición que ha presentado ante esta Comisión de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo. Agradecemos su presencia a don Javier Belarra, Jefe de Gabinete de la consejería. A ustedes, señorías, gracias por la atención prestada y, sin más, se levanta la sesión. Buenas tardes.*

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 18 HORAS Y 14 MINUTOS.)