



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

X Legislatura

Pamplona, 9 de noviembre de 2021

NÚM. 16

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^ª ISABEL ARAMBURU BERGUA

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 9 DE NOVIEMBRE DE 2021

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a petición propia, de la Consejera de Economía y Hacienda, junto con el Director General de la Corporación Pública Empresarial de Navarra para informar sobre los detalles del Plan Estratégico de CPEN.

(Comisión transcrita por la UTE Naturalvox-MondragonLingua)

(Comienza la sesión a las 15 horas y 16 minutos).

Comparecencia, a petición propia, de la Consejera de Economía y Hacienda, junto con el Director General de la Corporación Pública Empresarial de Navarra para informar sobre los detalles del Plan Estratégico de CPEN.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Arratsalde on guztioi. Vamos a dar comienzo a una nueva sesión de la Comisión de Economía y Hacienda. Lo hacemos en esta tarde con un único punto en el orden del día, que viene anunciado como: Comparecencia, a petición propia, de la Consejera de Economía y Hacienda, junto con el Director General de la Corporación Pública Empresarial de Navarra para informar sobre los detalles del Plan Estratégico de CPEN.

Contamos para ello, evidentemente, con la señora Consejera, Elma Saiz, así como con el Director General de la CPEN, Francisco Fernández Nistal. Dado que la comparecencia es a petición propia de la señora Consejera, sin más presentaciones, le damos la palabra por espacio de media hora.

SRA. CONSEJERA DE ECONOMÍA Y HACIENDA (Sra. Saiz Delgado): Buenas tardes, arratsalde on. Gracias, Presidenta. Como bien ha dicho, la comparecencia es a petición propia para detallarles las características y objetivos del nuevo Plan Estratégico de la Corporación Pública Empresarial de Navarra, 2021-2024. Para ello, me acompaña el Director General. Ya lo conocen, que enseguida tomará la palabra.

Como bien saben, para garantizar el servicio público que desarrolla el Gobierno de Navarra y contribuir a la generación de riqueza para nuestra Comunidad, Navarra cuenta con una importante herramienta, una importante Corporación Pública Empresarial, integrada por 16 sociedades y más de 1.300 profesionales caracterizados por poner al servicio de Navarra un profundo y especializado conocimiento, talento, en una amplia variedad de áreas de actividad.

Como sociedad matriz, CPEN es la garante de la coordinación del funcionamiento de las sociedades públicas. También es la garante del establecimiento de políticas y directrices comunes de actuación, y también, lógicamente, de su seguimiento, con un objetivo claro, que es conseguir un sector público-empresarial ordenado, referente, equilibrado y sostenible, bajo criterios de eficacia, eficiencia y creación de valor.

Asimismo, la Corporación Pública es un instrumento clave para la atracción de la innovación y para la vertebración territorial y social de nuestra tierra, como elemento de transmisión de valores, de responsabilidad pública y facilitador de la ejecución de las políticas de los diferentes departamentos que integran el Ejecutivo Foral.

CPEN y las empresas de la corporación afrontan una nueva etapa, ya no solo por factores de entornos, sino por los enormes desafíos y retos a los que se enfrenta la sociedad y el Gobierno de Navarra en los próximos años.

La actual crisis generada por la covid-19 y las respuestas a la misma que se dan desde los poderes públicos de Navarra, nacionales y también las instituciones europeas, requieren, sin duda, la revisión de estrategias a adoptar y la toma de decisiones sobre los diferentes aspectos que son y van a seguir siendo críticos en los próximos años.

Estamos en un cambio de paradigma económico, en el que se compite en un mundo mucho más digitalizado, mucho más competitivo y focalizado en materia de sostenibilidad. El Gobierno de Navarra está convencido de que CPEN y el conjunto de las sociedades públicas deben tener un papel principal como punta de lanza de lo que es el liderazgo. Un rol que, por cierto, ya se ha desempeñado con éxito en otros momentos históricos.

Por ello, en 2021, y ante los enormes retos que enfrentamos en este escenario pospandemia, hemos dotado a la corporación del plan estratégico que hoy les venimos a sus señorías a presentar que, además, como saben, ha sido recientemente aprobado por el Consejo de Administración.

Como hemos destacado en numerosas ocasiones, el esfuerzo, el talento y la excelencia técnica del personal ha afianzado al sector público-empresarial foral como una palanca clave a disposición del Gobierno de Navarra para el desarrollo de nuestra Comunidad. Desde el refuerzo de esta posición debemos ser capaces de atraer mayores oportunidades de desarrollo y mayores oportunidades de conocimiento.

Sin duda, la ejecución, o mediante la ejecución de este nuevo plan estratégico, y desde el convencimiento de ese papel protagonista que debe tener CPEN, este plan reforzará el papel tractor de las sociedades en los proyectos estratégicos que se vayan a desarrollar.

En consecuencia, con la vista puesta siempre al servicio de nuestra Comunidad, la implantación del presente plan permitirá fortalecer la Marca Navarra. No me quiero entretener más y le doy la palabra a Fran.

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA CPEN (Sr. Fernández Nistal): Buenas tardes. Arratsalde on. Es un placer compartir con esta Comisión el trabajo que he cristalizado en este Plan Estratégico 2021-2024, que está en proceso de implantación, como ha dicho la señora Consejera, desde el pasado 28 de junio, donde fue aprobado en el Consejo de Administración de CPEN.

Evidentemente, abordamos este plan en un entorno, con un marcado entorno cambiante, con una transición en términos de sostenibilidad, digitalización y, por tanto, con profundos cambios externos.

Estamos, por tanto, ante un cambio de ciclo. Un cambio de ciclo que también es interno, en el devenir y en el funcionamiento de la propia corporación pública o empresarial. Un

cambio de ciclo que impone dotarnos de una hoja de ruta y de un marco de actuación común, que refuerce el papel de CPEN y el de las sociedades que la forman, en línea con las directrices del propio Gobierno de Navarra.

En este contexto considerábamos, y así lo hemos hecho, que era necesario hacer una revisión de las líneas estratégicas de la corporación, con el fin de adaptarlas y posibilitar la máxima aportación en las áreas actualmente cubiertas y avanzar en ese sentido, para poder ofrecer nuevos servicios de valor añadido al conjunto de las sociedades públicas.

En esa línea me van a permitir que me detenga en cuáles han sido las etapas de desarrollo de la Corporación Pública Empresarial de Navarra. En primer lugar, tenemos una etapa que abarca desde el 2010 a 2016, con un proceso de reordenación. En este último periodo se ha abordado un proceso de consolidación, y por ello creemos que se abre una fase que cubre este plan estratégico, que va en la línea de un avance y transformación sostenible.

Por ello, hoy quiero trasladarles el nuevo posicionamiento estratégico que implica este plan, basado en el trabajo en conjunto, en la dirección del conjunto del sector público-empresarial, para el máximo aprovechamiento de las sinergias existentes, y en un liderazgo que se busca reforzar, un liderazgo más sólido de la matriz hacia una dirección efectiva de la corporación.

Con este plan establecemos las bases, las direcciones estratégicas y la gobernanza, que, posteriormente, evidentemente, como no puede ser menos, será desarrollado por cada uno de los planes operativos en las diferentes áreas en las que se articula la corporación.

Como ya salió en mi anterior comparecencia parlamentaria de presentación, que era un tema recurrente, compartimos que reforzando el liderazgo de CPEN contribuiremos a afianzar un sector público-empresarial referente a nivel nacional y a generar mayor valor para Navarra.

Entrando en materia, el desarrollo del presente plan se ha realizado, como no puede ser menos, sobre un completo proceso de análisis y diagnóstico de la situación de CPEN matriz y corporación, a nivel interno y externo. El estudio de las principales tendencias en las corporaciones público-empresariales, porque evidentemente CPEN no es un *rara avis*, sino que es una figura ampliamente extendida en el ámbito de la OCDE. En este estudio se ha hecho un nivel comparado con Europa y con Reino Unido, las diferentes corporaciones que existen y, a la vez, un proceso interno de reflexión.

Por aportar algunas cifras, voy a darlas únicamente, las principales magnitudes que representa ahora mismo la corporación: 841 millones de activos, 274 millones de activos inmobiliarios, 112 millones de euros en inversiones asociadas, y 47 millones de euros en inversiones en otras empresas, —evidentemente, estamos hablando de las magnitudes

a nivel de cuentas consolidadas— patrimonio neto 656 millones, una cifra de negocio global de 167 millones de euros, y una plantilla media de 1.284 profesionales.

Si hacemos referencia a otras magnitudes, sí que me gustaría destacar, finalizamos 2020 con resultado consolidado negativo de 8,3 millones de euros, lo cual es diferente a las predicciones o previsiones iniciales que preveían un resultado negativo de 16 millones de euros. Por otro lado, sí que me gustaría destacar que el EBITDA agregado de las sociedades públicas dependientes de CPEN; es decir, el resultado operativo antes de impuestos y amortizaciones, presentó un resultado positivo de 1,2 millones, cifra que yo creo que es destacable en un entorno tan complejo y tan difícil como hemos vivido. Sin duda, también poner en valor la estabilidad financiera y la solvencia que representa el grupo en estos momentos.

Hay que recordar también, por tener en coyuntura al histórico, que la corporación venía de presentar resultados positivos consolidados en los dos últimos ejercicios; 6,81 millones en 2019 y 2,3 millones en 2018. Senda que, en el marco de elaboración de este plan, y conforme a la composición actual de las sociedades que lo componen, se espera poder conseguir volver a un resultado consolidado positivo.

Por su parte, sí que dentro de lo que es la información financiera, sí que me gustaría destacar que en el año 2020 la corporación ha reducido su endeudamiento en 26 millones de euros, lo cual supone un 30 por ciento. Pasando de 84 millones de deuda acumulada a 58 millones de deuda en el año 2020. Yo creo que es una cifra muy ajustada respecto al volumen de activos con los que cuenta la corporación.

Continuando con los indicadores económicos, en este sentido, aquí tienen la previsión a lo largo del plan. Evidentemente, cuando se hace un esfuerzo de previsión, y quizás no es lo habitual a tan largo plazo, pero bueno, hemos considerado en ese aspecto hacer el esfuerzo de poder dar una foto de cuál sería la evolución y, evidentemente, hay muchos elementos que pueden impactar. Pero bueno, esta es la foto de cuál sería la evolución del EBITDA, del ratio de solvencia, el cual va en la línea que les comentaba, de incorporar una mayor solvencia en el conjunto del grupo, y la vuelta a un resultado consolidado positivo a partir del año 2023.

Entonces, sí que, en ese sentido, por darles algunos elementos, en esta comparecencia, al final, son treinta minutos, de la metodología con la que se ha desarrollado este plan, hemos incluido por primera vez la técnica prospectiva del análisis de escenarios, en el cual hemos incorporado variables que habitualmente no se controlan por el equipo gestor, pero van a influir, evidentemente, en la marcha económica de las sociedades del grupo. Variables como la evolución del PIB, la evolución de la tasa de desempleo u otras, de cara a definir diferentes escenarios más y menos adversos y su impacto en la evolución del grupo.

Respecto a los datos, ya he comentado que, en principio, la previsión de cierre de resultados de noviembre para este año 2021 nos sitúa a la senda de los resultados expuestos, con una previsión estable al cierre del año y la mejora en todos los ratios.

Entonces, en este sentido, sí que, tal como se ve, me gustaría destacar la evolución positiva en el ratio de solvencia, cuál se incrementa, y también señalar que, en el año 2020, el grupo cerró con una tesorería de en torno a 120 millones de euros, lo cual es sensiblemente superior esta cifra a la cifra de endeudamiento. Aquí tienen la evolución, que es, en principio. La evolución y la previsión que hacemos la hemos hecho requiriendo información a cada una de las sociedades y, evidentemente, estamos hablando del marco en el cual existe ahora mismo una corporación de sociedades integradas y sociedades que entran en el perímetro de consolidación.

Entonces, los ingresos se mantienen en una senda estable, así como la evolución de la plantilla media. Otra cuestión sea el posible impacto que puede tener el desarrollo de determinados proyectos concretos que pueden impactar, quizás, durante un periodo de x años, ligados a esos proyectos y que puedan ir vinculados al Plan Reactivar Navarra Next Generation. También un apunte más a nivel de cómo hemos trabajado. Evidentemente, cualquier plan que se precia de tener un DAFO, en el cual se analice. Les voy a detallar ahora cuáles son las cuestiones más fundamentales. A la vez, hemos incorporado también análisis de Porter. El análisis de Porter se basa en una serie de fuerzas que inciden en la posición competitiva o en la oposición a nivel de estabilidad de una sociedad.

Las fuerzas ejercidas por proveedores, clientes, nuevos entrantes, productos sustitutivos y rivalidad sectorial, a la que nosotros hemos incorporado una última fuerza, que es la de los poderes públicos.

Entonces, en un rango que pueden ver aquí, nos da la puntuación, hemos hecho un análisis para cada una de las sociedades y nos da la puntuación agregada. En ese sentido, estamos en una puntuación que, sin invitarnos a una situación de calma excesiva, nos llama a estar alerta frente a determinados elementos en el entorno, pero que, a la vez, da una coyuntura de cierta estabilidad, de cara a afrontar los retos.

En ese sentido, quizás las sociedades que están en una situación más, por decirlo de alguna manera, más consolidada, más segura respecto a fuerzas que puedan incidir, son sociedades, por ejemplo, como NILSA y, evidentemente, otras sociedades que tienen mayor complejidad, por el reto de la digitalización, como pueden ser las tecnológicas, evidentemente, pueden tener mayor incidencia de las fuerzas que les he descrito.

También me parecía interesante, de interés, el poder aportar algunos de los rasgos del DAFO que se ha realizado. Entonces, en debilidades, que ha salido fruto del diagnóstico, citar, por ejemplo, la falta de pertenencia y de fuerza de grupo; desconocimiento de la

labor y potencialidades, sinergias entre las sociedades; escasa digitalización en lo que son procesos.

A nivel de fortalezas, equipo humano cualificado y orientado a las acciones. La facilidad que tiene la propia corporación para trabajar en colaboración horizontal. Es algo que se ha visto, que hay voluntad, que hay ímpetu. Los flujos de documentación e información interna son adecuados. Los indicadores de gestión son adecuados, son positivos. La gestión financiera es adecuada. Entre las amenazas, ya sabemos que cuando hablamos de debilidades y de fortalezas, hablamos a nivel interno, y cuando hablamos de amenazas y de oportunidades, hablamos a nivel externo.

Entonces, en ese sentido, las amenazas, una falta de conocimiento, quizás a nivel social, del papel que juega la corporación y las sociedades públicas. Diferentes niveles de digitalización entre las sociedades, y la evolución de los indicadores macroeconómicos que, evidentemente, pueden impactar de una manera importante.

Oportunidades, en ese sentido, todo lo que es el desarrollo o la demanda hacia las sociedades de servicios de valor añadido, de servicios colectivos a la ciudadanía, supone una oportunidad, así como, evidentemente, la oportunidad que representa todo el Plan Reactivar Navarra.

También nos parecía al equipo, en este sentido, aportar, simplemente, por aportar una serie de rasgos, el análisis *benchmarking*, el análisis de buenas prácticas que se ha hecho, teniendo en cuenta las veintiocho corporaciones público-empresariales, a nivel de la OCDE. Un análisis que a la vez está disponible en la página web de CPEN, en el cual se han analizado once ejes: autoridad, dependencia, relación con participadas, evolución, empresas bajo gestión, organización interna, gobernanza, financiación, transparencia, responsabilidad social, resultados y objetivos.

En esta línea sí que esto es un trabajo que hemos realizado a nivel interno. Estamos hablando de lo que es el análisis del entorno, hacia dónde van las corporaciones. Hemos hecho un análisis importante de las corporaciones a nivel estatal. Evidentemente, la situación de la pandemia ha puesto en relevancia la importancia de contar con un sector público-empresarial.

Entonces, hemos detectado, fundamentalmente, cuatro líneas clave en las que se está orientando el papel y el desarrollo de las corporaciones público-empresariales. En primer lugar, una dirección efectiva del Poder Público. Es decir, el diseño y una implementación de una estrategia clara que impacte en el papel de las sociedades para dar cobertura a las necesidades que se plantean desde una perspectiva de servicio público, incluso ser motor en la innovación y en el equilibrio.

La necesidad de poner en mayor relevancia la influencia económico y social que tienen los grupos público-empresariales. En ese sentido, el poder establecer otros criterios

también de análisis, como son sistemas de evaluación del impacto social o de retorno de la inversión, que pongan en valor, evidentemente, las cifras financieras, pero también las áreas en las que se relaciona.

Un aspecto importante también que marca la línea, en este sentido, había determinadas corporaciones que eran más punteras en uno de los ejes, otras en otro, las relaciones con los grupos de interés como una estrategia de responsabilidad social y de construcción de confianza, buscando la implantación de buenas prácticas en transparencia, en gobernanza. Un cuarto elemento que va en la línea del liderazgo, desde lo que es la propia corporación, la propia matriz, del desarrollo y profundización de gestión interna de directrices. Entonces, en este sentido, ir a aspectos compartidos, en aspectos de gestión de la innovación, la incorporación de estrategias de responsabilidad social, de una manera transversal, por ejemplo. En ese sentido, el poder fortalecer lo que son las directrices y la gestión interna. Todos estos elementos me permiten que los exponga, porque han sido importantes de cara a diseñar los ejes que forman parte de este plan estratégico.

Ya pasando al plan, nos parecía importante establecer una serie de direcciones estratégicas, que son las que impregnan de manera importante el plan. Entonces, en primer lugar, una intervención de forma activa. En segundo lugar, un posicionamiento frente a los poderes públicos. Es decir, nosotros como corporación queremos tener un posicionamiento de garante de procesos, de transparencia y de procedimientos bien hechos. Un tercer aspecto, fomentar y difundir conocimiento. Creo que la corporación, y creemos que la Corporación Pública Empresarial de Navarra es un patrimonio de todos y todas y constituye un modelo de referencia a nivel estatal, en ese sentido.

En cuarto lugar, un crecimiento y consolidación de las áreas que se vienen trabajando de manera transversal. En ese sentido, poder ir avanzando en aquellas áreas donde es necesario una aportación desde el punto de vista de la corporación en creación de servicios. Un quinto aspecto, que representa un importante cambio cultural en el marco de este plan, es generar un sentido de pertenencia. Un sentido de pertenencia a la propia corporación e identificar la propia corporación y sus sociedades como una herramienta para el desarrollo.

La misión y visión, me van a permitir que no me detenga. En este sentido, sí que en la misión hemos buscado agrupar o contemplar esta serie de elementos, de impulso al desarrollo, que somos un grupo, un conjunto, la búsqueda de la gestión efectiva y la mejora continua, el establecimiento de sinergias, la transparencia y la responsabilidad social, la misión; y la visión, allá donde se quiere alcanzar con el trabajo y el desarrollo de este plan estratégico que, evidentemente, es una función de visión, el incremento del liderazgo, de la coordinación, constituir allá donde se nos requiera una parte activa del desarrollo económico, estar presentes en sectores estratégicos como parte de este eje, poder generar oportunidades y aportar innovación.

Ya en el propio desarrollo del plan, como pueden ver, evidentemente, todo esto se concreta después en los planes operativos. Estamos hablando de 8 ejes, 24 direcciones estratégicas, con 68 acciones y 93 indicadores de cumplimiento. Lo que voy a hacer es detallar cada uno, dar información de cada uno de los ejes, dando también, un poco esbozando líneas concretas, acciones concretas que se van a trabajar en el marco de este Plan Estratégico 2021-2024.

Entonces, aspectos importantes que hemos hablado o que al final contribuye este plan, a través del trabajo de la sociedad, son la cohesión social, la vertebración territorial. Pero, evidentemente, la sostenibilidad financiera es el medio. Entonces, en este sentido, vamos a continuar trabajando en la supervisión, en el mantenimiento de los cuadros de mando financieros y en la anticipación.

Por eso, como ya les he comentado, hemos incluido los análisis de escenarios en la planificación financiera, lo cual se plasma, por ejemplo, en un cuadro de mando reforzado, donde hemos revisado los indicadores financieros clave y, a la vez, hemos incorporado el análisis de escenarios y, a la vez, un código semafórico de escenarios en función de las diferentes sociedades para vigilar la evolución de sus magnitudes financieras clave.

Segundo eje, hacemos referencia a comunicación interna y externa. En este sentido, vamos a trabajar en el diseño de una política de comunicación común, estableciendo un marco para el desarrollo después de las estrategias y políticas de comunicación de cada sociedad, con una línea importante, que es visibilizar el protagonismo y la aportación de las sociedades públicas se hacen en Navarra.

En ese sentido, también nos parece necesario potenciar, trabajar e innovar en lo que es el posicionamiento de marca, y que la Marca Corporación Pública Empresarial de Navarra sea más visible y salga reforzada. En este sentido, sí que, como he dicho, vamos a definir estándares comunes de comunicación, vamos a buscar una mayor coordinación de la comunicación desde la matriz, vamos a potenciar la Marca CPEN como marca de Corporación Público Empresarial.

Tercer eje, que es posicionamiento CPEN matriz y corporación, es un eje que dentro de las tendencias que hemos visto en el análisis de buenas prácticas, es una tendencia clara, que es el potenciar las líneas de liderazgo. Entonces, en este sentido, vamos a trabajar en el establecimiento de objetivos comunes, en abordar de una manera más sistemática lo que son las opciones que hay de colaboración, de compartir sinergias entre las diferentes sociedades públicas, evitar solapamientos y ver en qué proyectos puede ser necesario este trabajo conjunto para maximizar el impacto. Entendemos, por tanto, que así podemos dar una mejor respuesta. Entonces, una de las líneas que desarrollaremos será identificar claramente cuál puede ser ese catálogo de acciones de cooperación, de trabajo conjunto, y la implantación de proyectos comunes.

Otro aspecto que es importante, que es un aspecto que ha sido demandado, es la digitalización, desde CPEN a las sociedades públicas. Un aspecto importante a nivel interno para mejorar el funcionamiento de un grupo que al final cuenta con 1.300 profesionales y una diversidad amplia de sectores de interés. En este sentido, nos gustaría, y queremos trabajar porque la corporación sea referente en esta materia.

Ya estamos trabajando en una estrategia común de digitalización para la corporación, que incluye la creación de una comisión de digitalización transversal y que incluye un diagnóstico de las capacidades de digitalización y de las necesidades que tenemos en los diferentes procesos internos. Entonces, un mapa de competencias que nos dé la clave y nos dé la orientación para desarrollar una hoja de ruta en este sentido, buscando mejorar la eficiencia interna con todo el soporte que ello nos aporta.

Quinto eje, que incardina con el tercero, que es gobernanza y liderazgo. Entonces, hablamos de diferentes acciones y de diferentes elementos que buscan el reconocimiento y el liderazgo efectivo de CPEN, en el conjunto de sociedades. Entonces, vamos a revisar todo lo que son directrices, el manual de directrices. Mejorar los objetivos y directrices comunes, evidentemente, desde la participación de las diferentes sociedades. Ello canalizado a través de un comité de coordinación de la propia corporación. En ese sentido, también vamos en la línea de evaluar los servicios que a nivel transversal cuenta la corporación e incrementar allá donde es necesario. Entonces, una de las áreas que ya está en desarrollo como fruto de este plan, es el área de responsabilidad social, la cual les comentaré en el eje octavo, creo que es.

El sexto eje clave, evidentemente, es la estrategia de desarrollo de personas. Entonces, sí que contamos, evidentemente, con una política común y con directrices comunes en selección, las cuales iremos implementando y adaptando y mejorando. Queremos también avanzar en lo que es la gestión del talento y también, por primera vez, implantar un plan transversal de formación, nos parece un elemento importante de cara a fomentar esa cultura de grupo y esas sinergias. A la par, se prevé también trabajar en la elaboración de un mapa de talento que responda a las necesidades actuales y futuras de la corporación. Porque en esta línea sí que hay sociedades donde va a hacer falta una adecuada gestión del talento, porque parte de sus profesionales están llegando a la edad de jubilación. En ese sentido, es importante diseñar una estrategia adecuada.

El séptimo eje que va dentro del cambio cultural y que es importante fomentar es el sentido de pertenencia. Creemos que es esencial, además de la participación o del sentimiento de pertenencia a la sociedad en la que uno presta sus servicios, el potencial sentimiento de pertenencia a la corporación. En este sentido, trabajar en objetivos suprasocietarios comunes, en desarrollar un área donde quizás no había habido excesivo desarrollo, que son encuentros transversales, trabajos por proyectos. En esa línea, el pasado 8 de octubre realizamos el primer encuentro de equipos directivos de

las sociedades, y yo creo que, con un resultado bastante satisfactorio por parte de los directivos y directivas, tal como nos han trasladado en las encuestas de evaluación.

Por último, el octavo eje, que es el eje de liderazgo en sostenible, innovación e impulso en buenas prácticas de gestión. Lo que buscamos es que CPEN a nivel de la Comunidad Foral de Navarra pueda representar un agente impulsor de políticas de innovación, innovación social y sostenibilidad. Estamos trabajando, como ya les he dicho, en un área de nuevo desarrollo con carácter transversal, que es el área de sostenibilidad, donde queremos dar respuesta conjunta como grupo a la Ley Foral de Cambio Climático y Transición Energética, cuando termine su tramitación.

También estamos trabajando, seguimos, en el volumen de compra centralizada que ya cuenta el grupo, el poder experimentar alguna experiencia en compra pública innovadora y el fomentar una mayor inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de contratación.

En este sentido, también estamos trabajando en ver qué sinergias existen en lo que es la elaboración, el desarrollo y la ejecución de proyectos europeos, donde cada sociedad tenía su área y también ir a determinados diseños y acciones transversales para mejorar la captación y aprovechamiento de los fondos europeos.

Este es el plan con los ejes, y como ya he comentado, cada eje, evidentemente, tiene su aplicación en planes operativos anuales, donde se van desarrollando las diferentes acciones. He buscado en cada uno de los ejes esbozar algunas líneas concretas que espero hayan sido comprensibles. Quedo a su disposición.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Gracias al señor Director Gerente. Pasamos ahora a las intervenciones de los diferentes grupos parlamentarios. Inicia el turno el portavoz de Navarra Suma, señora Álvarez, cuando quiera, tiene la palabra.

SRA. ÁLVAREZ ALONSO: Muchas gracias, Presidenta. En primer lugar, quiero dar la bienvenida a la Consejera y al señor Fernández. Yo no me voy a detener mucho en el plan estratégico, la verdad es que es una cuestión que seguramente mis compañeros habituales de comisión manejarán mucho mejor que yo, pero sí que quiero hacer referencia a una de las áreas que usted ha hablado, en la de estrategia de desarrollo de personas. Pero, como ha dicho la Consejera al principio, la CPEN es la garante del funcionamiento de las empresas públicas. Yo mi intervención la voy a basar hoy en esa parte de actividad de la CPEN y, en concreto, voy a hacer un análisis de la contratación de personal por parte de las empresas públicas que forman parte de la CPEN, durante el último tiempo. Así que veremos si a esto le afecta el desarrollo del plan estratégico.

Yo voy a hacer referencia a dos documentos. En primer lugar, a un informe de la Cámara de Comptos de 2007, sobre selección de personal, entre otros temas, de las empresas públicas, que dice que las empresas públicas deben respetar los principios

constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en la selección de personal; principios que requieren de la aplicación de otros, como publicidad, concurrencia y objetividad, que garanticen procesos de selección de personal objetivos y motivados.

En este sentido, decía ese informe de la Cámara de Comptos que contratar sin pruebas objetivas, solo con entrevistas, no era adecuado y recomendaba regular procedimientos internos para la selección de personal.

Estos procedimientos se regularon, efectivamente. Como ya ha dicho también el señor Fernández, hay una instrucción de la CPEN, la última del año 2018, que es la vigente, que dice, que detalla cómo debe ser el procedimiento de selección de personas, tanto de forma temporal como indefinida para cumplir con estos principios.

Yo, señor Fernández, creo que ustedes se están saltando esta instrucción y las recomendaciones de la Cámara de Comptos, y en varias ocasiones incluso están vulnerando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Lo afirmo con base en la documentación que ha enviado a mi grupo como consecuencia de varias peticiones de información que le hemos formulado, ante las sospechas de irregularidades en la contratación y en la conversión de contratos temporales e indefinidos en varias de las empresas de la CPEN.

A pesar de la lamentable forma de enviar la información por parte de la mayoría de las empresas, que esto también va a quedar bajo su responsabilidad, le recuerdo que era sobre el proceso de selección de los contratos, información que han enviado de forma oscura, incompleta, con archivos vacíos, con datos que no coinciden, un auténtico despropósito. A pesar de ello, decía, se ve cómo en algunas empresas y en muchos contratos no se cumplen los criterios de la instrucción ni de la recomendación de la Cámara de Comptos, y que, incluso, en ocasiones, se pone en solfa la garantía de que estos procesos se hayan hecho con la necesaria objetividad y garantía de igualdad de trato.

Voy a poner un par de ejemplos. El primero, de la lamentable forma de dar información a esta Cámara, por parte de Tracasa. Era el proceso de selección de dos personas. Este ejemplo para dos contratos de gestor de proyectos, que posteriormente se convirtieron en indefinidos. Escuchen atentamente lo que dice el informe sobre el proceso de selección, que, por supuesto, está sin firmar, como todos los de Tracasa, porque es digno de un episodio del *Camarote de los Hermanos Marx*. Voy a ir leyendo: «Recibimos un total de 107 currículums de candidatos interesados. Tras una primera criba por parte del área de Recursos Humanos, se analizan los perfiles y se facilita al área Técnica catorce currículums. El área Técnica descarta siete, porque por el currículum no se adecuaban y procede a evaluar a ocho candidatos. Candidato 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. El área Técnica evalúa los siete, otra vez, candidatos, con una prueba técnica y una entrevista. Tras la corrección y valoración, descartan a un candidato, porque en la prueba técnica no

alcanza las expectativas. A continuación, el área de Recursos Humanos pasa a valorar a los dos candidatos que superaron la prueba técnica. Candidata 1, 2, 6, 7 y 8».

En fin, finalmente, tras la entrevista y la prueba psicotécnica y la valoración técnica se contrata a la candidata 2 y 6. No sé, señor Fernández, a usted como responsable de la CPEN, ¿qué le parece este informe? Esto sin entrar a que no podemos encontrar una valoración objetiva, con puntos concretos para la prueba técnica, para la psicotécnica y para la entrevista.

Vamos a otro ejemplo. En esta ocasión, el ejemplo es de NICDO. Se pretende contratar a una persona para apoyo a la Dirección del Centro Navarra Arena. La institución de la CPEN dice que se publicará la oferta en los portales de contratación de empleo, en el Servicio Navarro de Empleo, colegios profesionales, centros de FP, etcétera. Que, una vez publicada, la CPEN pondrá a disposición de la empresa solicitante los currículos recibidos, acordes al perfil. Vamos al ejemplo. Vemos que la oferta que publica en *InfoJobs*, se pide un titulado de FP, grado superior y actividad física y deporte.

Se preseleccionan tres personas: el primero, titulación COU y selectividad, y dos cursos universitarios de Publicidad y Relaciones Públicas; el segundo, Bachillerato Técnico Industrial y un grado superior en Producción por Mecanizado, además del grado de Ingeniero Técnico Agrícola; y el tercer, una Formación Profesional de grado medio en Electricidad y Electrónica. Ninguno de los tres, señor Fernández, cumplía los requisitos ofertados públicamente, por lo que ese contrato solo por eso no debió celebrarse. Pero, además, la distribución de la CPEN, como pedía la Cámara de Comptos, exige que se realicen pruebas psicotécnicas, pruebas de idiomas, en su caso, pruebas técnicas, y, por último, una entrevista de incidentes críticos. En este caso, solo se hicieron entrevistas, según la documentación que facilita NICDO. Ni publicidad correcta, ni objetividad ni evaluación correcta del mérito y la capacidad. Este contrato se ha transformado en indefinido.

Estos dos ejemplos son muestras, entre muchas más que tengo en la documentación. Apariencia de irregularidades hay en cinco empresas públicas, en CEIN, INTIA, NICDO, Nasuvinsa y Tracasa, debiendo destacar las tres últimas. En Tracasa varios puestos no coinciden las vacantes ofertadas con las contratadas y no hay criterios objetivos ni puntuaciones para la valoración de los candidatos. En Nasuvinsa se convierte en indefinido un contrato administrativo, que el propio informe que adjuntan dice que no está justificado que se convierta en indefinido. En otras, las plazas ofertadas en *InfoJobs* no coinciden con las contratadas, entre otras cuestiones. En NICDO, la peor de las tres, no se hacen pruebas técnicas, solo entrevistas, y en alguna ocasión, psicotécnicas; no se recogen criterios ni se justifica por qué se escoge a un candidato en vez de otros, y se realizan selecciones a candidatos que no cumplen los requisitos.

En definitiva, un rosario de presuntas irregularidades muy preocupantes, que por este motivo entendimos y seguimos entendiendo que hay que investigar y corregir. Este es el motivo por el que antes del verano, en concreto, el 17 de junio de 2021, hicimos una petición de informe a la Cámara de Comptos para que auditara estos procesos de contratación, como se hizo en 2007. A partir de aquí, pues también sorpresas.

La primera, que la misma semana en la que el informe llega a la Cámara, recibo una llamada de su Presidenta, en la que manifiesta dudas sobre el objeto del informe. Un plazo, la verdad, muy corto para lo que estamos habituados. Entrego documentación a la auditora, designada el día 28 de junio. El 4 de agosto, con los no Sanfermines de por medio, la Directora de Recursos Humanos de la CPEN envía un correo electrónico a varios directivos de las empresas públicas sobre varias cuestiones, en las que se recogía una posdata que voy a leer. «Por cierto, alguno ya lo sabéis, pero comentarles una buena noticia, Comptos, finalmente no nos va a auditar. Va a basarse en el informe que emita Ernst & Young de la auditoría de cumplimiento normativo, así que genial». Genial, una buena noticia. Comptos no nos va a auditar.

Yo, señor Fernández, tiene usted toda la ronda de intervenciones para que después, si puede, me explique qué significa este correo. Más, después de las irregularidades, al menos presuntas que les acabo de exponer. Por mi parte, nada más. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Gracias, señora Álvarez. A continuación, tiene la palabra la portavoz del Partido Socialista, señora Unzu, cuando quiera.

SRA. UNZU GARATE: Gracias, Presidenta. Muchas gracias a la señora Consejera, también al Director General de la CPEN, por la explicación del plan estratégico que han elaborado para la corporación hasta el año 2024. Yo la verdad es que no pensaba, ni muchísimo menos, empezar mi comparecencia hablando de un informe publicado por la Cámara de Comptos del año 2007, que lo tengo aquí delante. Concretamente, este informe, elaborado por Cámara de Comptos, lo tienen ustedes colgado en camaradecomptosdenavarra.es, donde sí que establecen que hace un análisis, entre otras cuestiones, de las empresas públicas de Navarra, selección de personal, contratos, encomiendas de ingresos por transferencias relativos al ejercicio 2004. Lo comento, porque lo ha sacado a la palestra la señora Álvarez.

Concretamente, sí que en las conclusiones que acompañan a los informes de Cámara de Comptos, que conocemos sobradamente, en el capítulo de selección de personal, precisamente, no sé de qué está acusando, cuando una de las conclusiones es que, en ocho de las catorce empresas analizadas por Cámara de Comptos, en el año 2004, que no recuerdo, señora Álvarez, quien gobernara. Yo creo que UPN, creo. Creo que UPN gobernaba en el 2004, en ocho de las catorce empresas no se ha podido constatar la aplicación de procedimientos que garanticen un sistema de selección objetivo y motivado. Voy a repetir. En ocho de las catorce empresas no se ha podido constatar la

aplicación de procedimientos que garanticen un sistema de selección objetivo y motivado.

De hecho, esas empresas no contemplan la realización de pruebas objetivas, sino solamente entrevistas a los diversos candidatos al puesto a contratar, de cuya realización y valoración tampoco queda constancia escrita. Podría seguir mucho más. Pero este es un informe elaborado por Cámara de Comptos, correspondiente al ejercicio 2004. Esto se publica en el año 2007, y que yo recuerde, ustedes estuvieron en el Gobierno hasta el año 2015. Por lo tanto, no entiendo cómo, después de diez años, ustedes no hicieron absolutamente nada para modificar este asunto. Sin embargo, usted viene hoy a hablar en un capítulo referido al Plan Estratégico de la CPEN y nos saca una acusación que bien podría referirse única y exclusivamente a su Gobierno. Pero bueno, ustedes sigan así, no sé, llevando todo al todo es malo, que ustedes lo que acaban de hacer otra vez es perder credibilidad, como siempre, en sus argumentos.

Por nuestra parte, sí que queremos poner en valor el papel estratégico que tiene la corporación como entidad, como un ente, para nosotros es absolutamente clave y necesario para que el Gobierno de Navarra lleve a cabo esas políticas públicas que está desarrollando desde sus departamentos.

También compartimos con usted, porque ha dicho además una frase literal. Ha apuntado que sí que hay que potenciar ese conocimiento por parte de la sociedad, de saber qué papel juega exactamente la corporación, porque también entendemos que es un papel desconocido, pero un papel absolutamente clave. La CPEN tiene que dejar de ser un conjunto de sociedades más o menos relacionadas, pero también más o menos aisladas, y también que tienen que tener esa matriz de la que nos hablabais, tiene que tener una base común, y más ahora, más que nunca, cuando tenemos por delante enormes desafíos. Es necesario llevar a cabo un proceso de transformación en unas políticas públicas. Es preciso gestionar los fondos que conlleva un cumplimiento muy exigente de una serie de indicadores, y también tenemos que contar con todos los recursos instrumentales de los que podamos disponer en Navarra.

Quiero recordar, además, que el papel, especialmente relevante que va a tener la corporación, sobre todo en la gestión del Plan Reactivar Navarra y de todo lo relativo a los fondos Next Generation. Por ello, ya es sobre lo que ha girado, sobre todo, el plan estratégico. Va a ser la CPEN un instrumento absolutamente clave para esa vertebración territorial, para esa vertebración social, y también para impulsar, construir y reactivar Navarra.

La verdad es que sí que hemos estado analizando detenidamente todo el plan. Es necesario también que sea un sector público referente. Es necesario también que sea un sector público equilibrado, también sostenible, bajo los criterios de eficacia, referencia y creación de valor y de talento.

También ya que hablamos del plan estratégico, nos ha mostrado una serie de indicadores y nos gustaría saber si existe alguna previsión en el marco del plan estratégico de visibilizar ese retorno social de la actividad de las sociedades públicas. Nosotros la verdad es que nos parece muy importante, y también sería una manera de dar a conocer ese beneficio que tiene para la sociedad la corporación.

Luego, aparte, sí que le quería preguntar muy brevemente sobre una sociedad en particular. Es que hace dos semanas conocimos que se han modificado los estatutos del CNAI, y me gustaría saber si nos pudiera detallar exactamente el objetivo del cambio que se ha hecho con los estatutos de esta sociedad pública.

Luego vemos también, a nivel financiero nos ha enseñado que, como no puede ser de otra manera, como también ha afectado en la gran mayoría de las empresas, la pandemia también ha pasado factura a la corporación. Hemos visto que el año pasado cerró con unas pérdidas, como digo, debido a la pandemia. Pese a esta pérdida, y a la vista está que lo que no se ha aplicado ha sido la receta de los recortes, que sí que se aplicó en un pasado reciente.

Sí que me gustaría también recordar que en el año 2013 había un conjunto, un total de treinta y nueve sociedades. Mientras hoy en día, pese a la crisis, lo prioritario es mantener el empleo, en el año 2013 lo que hubo fue un drama en la Corporación Pública. Hubo desaparición, una reestructuración de la corporación, y se llevó por delante al 20 por ciento de la plantilla, algo que a mí siempre me gusta poner en valor la manera diferente de hacer política frente a los recortes. Lo que ha puesto este Gobierno por delante son los recursos y, sobre todo, el empleo y el mantenimiento de las personas. Por eso, también me gustaría recordar un triste pasado, donde en el año 2013 hubo ERE en la corporación, se recortó un 20 por ciento de personal. Quien se quedó tuvo recortes también a nivel salarial. Hubo una deuda acumulada cercana a los 290 millones de euros y una previsión de pérdidas que eran en ese momento de 26 millones de euros anuales. Con lo cual, me parece a mí que la manera de afrontar la crisis, señor Fernández, ha sido absolutamente distinta en el año 2013 y en el año 2020. Además, ustedes nos han hablado y quien no ha podido examinar el plan estratégico, así lo ha podido comprobar, que hay una creación, un objetivo de mantener el empleo. Luego, también se estima que la CPEN vuelva a dar beneficios en el año 2023.

Así que, en definitiva, porque la verdad estoy descontrolada, no sé ni qué tiempo, ni qué minutos me quedan, pero por concluir, desde el Partido Socialista sí que nos gustaría agradecerles el trabajo, no solamente a la matriz de la CPEN, sino también a todo el grupo de sociedades en la corporación. Estamos convencidos de que se está avanzando en este modelo sostenible, se está avanzando en un modelo que, desde luego, va a ser una referencia en España. Así que, por nuestra parte, nada más, y muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Gracias a usted, señora Unzu. Turno de palabra ahora para el portavoz de Geroa Bai, señor Asiain.

SR. ASIAIN TORRES: Eskerrik asko, lehendakari andrea. Yo también quiero agradecer, lógicamente, la comparecencia por parte de la Consejera y del señor Fernández Nistal y de las explicaciones que nos han dado en torno al Plan Estratégico 2021-2024. Yo no me voy a retrotraer al año 2004, sino que me voy a centrar, básicamente, en el plan que hoy nos han presentado.

Sí que quería hacer una referencia, una breve referencia. Se ha comentado que ha habido dos planes estratégicos anteriores, uno del 2010 al 2016, y otro del 2016 al 2019. Normalmente, suele haber una continuidad en el tiempo entre diferentes planes. Entiendo que este del 2021 al 2024, es decir, ahí hay un intervalo de dos años, que entiendo que viene propiciado por la imposibilidad por la pandemia de desarrollar ese enlace en el tiempo, en el espacio.

Sí que he echado en falta, —no sé, quizá exista, lo desconozco y por eso lo transmito— quizás he echado en falta, después de un plan estratégico, normalmente suele haber, se han marcado estrategias, objetivos, indicadores, como en este, medidores para saber qué grado de cumplimiento hay del mismo. No sé si se ha hecho o no se ha hecho, del anterior, del 2016 y del 2019, entiendo que sí. Lo pregunto, porque lo desconozco. Supongo que quizás, incluso esté colgado. Si está colgado, me gustaría saber la referencia para tener acceso, a ver hasta qué punto se cumplieron los objetivos marcados en el mismo, en ese sentido. Porque suele ocurrir que lo que hoy aparece como en los análisis DAFO como debilidad, quizás haya pasado a ser fortaleza lo que fuera amenaza como oportunidad. Es decir, hay trasvase de cuestiones, porque se van solucionando, se les va dando una impronta o un punto de vista diferente.

De cualquier manera —y ya ciñéndome a este— voy a seguir un poco el orden establecido en el mismo y voy a ir haciendo diferentes comentarios sobre sugerencias, cuestiones, preguntas que me han surgido, al hilo de la lectura del mismo. Así, en la página 12 me parece oportuno, lo ha comentado usted, lo ha reseñado usted, lo ha remarcado usted, la importancia de introducir el análisis de escenarios como una herramienta adecuada para complementar al plan, con la flexibilidad necesaria para adaptarse a las coyunturas cambiantes, caracterizadas por un alto grado de incertidumbre económica, dependiente de la evolución de la crisis de la covid-19. Se insiste, en el análisis de escenarios se explica exactamente que no existe. Es una técnica prospectiva que pretende tener en cuenta variables que no se controlan y, en consecuencia, identificar los distintos supuestos. Bueno, sigue un poquito con la explicación.

La cuestión es que se ha dicho muchas veces que Navarra no es una isla. Vivimos en un entorno estatal. Vivimos en un entorno europeo y vivimos en un entorno mundial,

donde las interacciones cada vez son más estrechas y más complicadas al mismo tiempo. Lógicamente, la corporación, en este sentido, también tiene mucho que ver, no solamente, digamos, con las propias subidas públicas, sino con ese interactuar con empresas del ámbito privado y con ese interactuar en lo que es la globalización mundial.

En la página 13 se reseña un cuadro que hemos visto, referente a los ingresos de explotación. No sé exactamente por qué en el 2024 se produce una leve tendencia a la baja respecto al 2023. Quizás pueda ser porque el 2023 supone un pico alcista después de la bajada del 2022 y luego se regulariza en cierta forma la situación. Pero bueno, quizás podría explicarnos el porqué de esa situación.

En la página 17, en tendencias, quiero reseñar, lo ha hecho usted también, la importancia de entender a las corporaciones públicas como catalizadoras de liderazgo público. En ese interactuar, valga la redundancia, la utilización de esa palabra, en ese interactuar entre el sector público y el sector privado entendemos que, efectivamente, desde un Gobierno, desde una visión progresista de la sociedad, debe haber un liderazgo claramente marcado por lo público. En ese sentido, creo que es importante el papel que debe desarrollar la corporación.

Asimismo, quiero remarcar lo que se señala con la incorporación efectiva de los objetivos de desarrollo sostenible. No sé si se estaba dando ya con anterioridad, si es una novedad, me parece muy importante el introducirlo, si se estaba dando, me parece también importante, o me parecería también importante el recordarlo. De cualquier manera, me parece que el señor Fernández indica que no se está dando, con lo cual, creo que es muy valorable ese hecho en ese sentido, de que se hayan incorporado como objetivos para la corporación.

Asimismo, en la página siguiente, en la 18, remarco, me subrayé varias cuestiones, el potencial papel en el apoyo de ejecución de los proyectos en el marco Next Generation. Creo que en estos momentos gran parte de lo que hagamos o dejemos de hacer va a girar en torno a esos fondos. Van a jugar un papel primordial, fundamental en el desarrollo de la economía, no solamente de nuestra Comunidad, del Estado y a nivel europeo. Van a ser fundamentales para la salida de la crisis en la que nos sumió la covid. Con lo cual, me parece importante reseñarlo.

Volvemos a insistir en el cauce para la colaboración público-privada, desde ese marcaje, principalmente de lo público, y el liderazgo en cambios sociales, así como la incorporación de la responsabilidad social, con un enfoque transversal, me parece también fundamental. Luego se mencionan una serie de cuestiones como el desarrollo de nuevas áreas transversales, la gestión de la innovación, la responsabilidad social, empresarial y la estrategia, así como la apuesta decidida por la digitalización en procesos, entraré un poco más adelante en el tema de la digitalización que creo que es importante, así como la incorporación de la inteligencia artificial en la gestión; las agrupo

a todas ellas, en cuanto creo que inciden en una línea marcada desde la propia Unión Europea, pero que hemos asumido como propias, y creo que es importante el que queden reflejadas en este plan estratégico.

Ahí incidiría también en la importancia que puede desarrollar, el papel importante que puede desarrollar en esos ámbitos concretos que acabo de remarcar, el Polo de Innovación Digital que, en este año 2022, a tenor de lo marcado en los presupuestos, va a recibir un impulso definitivo. Así como la monitorización continua y detallada de riesgos con base en escenarios, creo que tiene relación con lo que hemos comentado al principio. Es decir, ese no vivir en una isla, ajenas a lo que es el mundo. Recientemente, hace unos pocos días asistimos a unas jornadas sobre economía de Caja Laboral, en la que participó la propia Consejera, en la que se nos mostraban diferentes escenarios, diferentes posibilidades. La situación actual de Navarra, con diferentes perspectivas o prospectivas, en función de cómo se desarrollasen diferentes cuestiones a nivel estatal, europeo y mundial. Es decir, diferentes posibles caminos a seguir en el ámbito económico. Se remarcó la importancia que, en las empresas privadas, sobre todo, y de ahí quiero remarcar la importancia que puede tener también en la empresa pública, los departamentos de estudios, de cara al desarrollo de esas cuestiones.

En la página 23, ya pasaríamos al tema de los DAFO, quería remarcar algunas cuestiones. Entre las debilidades, se habla de la necesidad de establecimiento de políticas de atracción del talento. Lo ha remarcado usted también. Creo que el talento ya no es solamente por cuestión de jubilaciones del personal que en este momento está ocupando puestos importantes dentro del escalafón de las empresas, sino porque el talento siempre es importante retenerlo. Sin talento no hay posibilidades de desarrollo. Tendríamos que ir a buscarlo fuera. Creo que lo que tenemos que hacer es fomentarlo aquí y retenerlo.

Retraso en acceso a los medios digitales y escasa digitalización. Creo que es muy importante este tema. No me gustan los términos bélicos, pero bueno, me había apuntado aquí la madre de todas las batallas, en el sentido de la importancia que la digitalización nos está marcando desde Europa, en esas dos transiciones, la transición digital y la transición ecológica. Esta, la digitalización, es fundamental de cara al desarrollo.

Ayer, precisamente, también estuvimos, participamos en una jornada de internacionalización, organizada por el Departamento de Desarrollo Económico, en el que el primero de los ponentes habló precisamente de la digitalización. Comentó una frase que creo que es muy importante: «No se digitalizan las empresas, se digitalizan las personas». A veces, creo que nos cuesta llegar a visualizar eso. Es decir, son las personas las que tenemos que digitalizar dentro del ámbito de las empresas.

Esta mañana hemos tenido una Comisión de Universidad, en la que también hemos hablado precisamente de esta cuestión. Hemos estado analizando el Plan de Inclusión y Capacitación Digital, y el Consejero nos ha dado un dato sorprendente de un estudio realizado muy recientemente en personas trabajadoras de nuestra Comunidad, y sobre veintidós competencias analizadas, en quince de ellas, un altísimo porcentaje no daba la mínima.

Ha remarcado la importancia de ese plan, que compartimos, lógicamente, porque está destinado a las personas trabajadoras de los diferentes ámbitos. Un plan que debe perdurar de por vida, porque la digitalización cambia constantemente. Es un ámbito que está cambiando constantemente a gran velocidad. Curiosamente, nos ha contado una anécdota que ocurrió cuando nos encerraron en casa, en marzo del año pasado, a principios de la pandemia. Porque a veces pensamos que la brecha digital afecta exclusivamente a personas con menor capacidad en ese ámbito, capacidad económica, edad, en fin, diferentes cuestiones.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Señor Asiain, tiene que ir terminando ya.

SR. ASIAIN TORRES: Me quedo a la mitad. (RISAS). Simplemente, estaba diciendo que hubo en ese momento profesores, profesores universitarios que no tuvieron capacidad, no tenían capacidad digital para dar las clases desde sus casas.

En fin, tenía apuntadas algunas fortalezas a remarcar. También, la agilidad en el desarrollo de proyectos estratégicos, la coordinación y reparto funcional. Reseñar el hecho del buen clima social y en la motivación, creo que eso es importante para lograr eficacia y eficiencia. En las amenazas, nuevamente se vuelve a insistir en la digitalización, no voy a insistir, por tanto, en lo mismo. En cuanto a oportunidades, los indicadores de recuperación económicos, los fondos Next Generation. No obstante, no debemos olvidar de esos nubarrones que acechan en el horizonte económico, que no sabemos si se los llevará el viento o descargará una fuerte tormenta sobre nuestras cabezas. Con lo cual, es importante tener en cuenta dentro de esas variables, de cara a futuros estudios. Como no me da tiempo para más, lo dejo aquí. Eskerrik asko.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Gracias, señor Asiain. Para finalizar el turno de intervenciones de los grupos, tiene la palabra el portavoz de Euskal Herria Bildu, señor Araiz, cuando quiera.

SR. ARAIZ FLAMARIQUE: Eskerrik asko, lehendakari, andrea. Ongi etorri kontseilariari eta korporazio honen zuzendari Nagusiari ere. Yo pensaba que iba a empezar usted haciendo un análisis de lo que le ha planteado el portavoz de Geroa Bai que es un poco la valoración del anterior plan estratégico. Nos ha puesto una de las diapositivas en las que aparecían tres momentos clave, la constitución, el desarrollo, consolidación y los retos a futuro. Nos gustaría saber cuál es la valoración que se ha hecho, si es que se ha hecho. Porque nosotros también desconocemos si se ha hecho o no, pero sería

interesante, porque antes de abordar un plan estratégico, entendemos que es en cualquier proceso de debate de este tipo de instrumentos es lo que se hace. Se tiene un balance, y luego ya, entre otras cosas, lo que ustedes han hecho, análisis externos, internos, etcétera. Entonces, si tiene alguna información sobre ese particular, nos la transmita.

No sé si sabe, o si no, se lo cuento yo ahora, cuál es nuestra posición tradicional en torno al papel de la CPEN, y un poco la visión que nosotros tenemos o teníamos también desde el año 2009, de la creación de este instrumento, más allá de ser un elemento que según la misión, coordina, apoya, asesora, asiste, supervisa. Nosotros creemos que tiene que ser algo más, y que el papel de lo que ustedes denominan aquí matriz de la CPEN, que es, en definitiva, el Consejo de Administración de esta Corporación Pública Empresarial, desde luego, a nuestro juicio, tiene que tener muchas más funciones que estas. Si no, caeremos en lo que luego los análisis nos ponen de manifiesto.

Es decir, si analizamos el análisis DAFO, las debilidades, efectivamente, la no pertenencia a un grupo, la no existencia de sinergias, la falta de liderazgo en procesos de recursos humanos, en profundizar en el alineamiento y coordinación de gerencias, esto pone de manifiesto, no sé si la expresión es la más adecuada, pero sí que históricamente a las empresas públicas de Navarra se les ha considerado reinos de taifas dependientes del departamento correspondiente al cual están adscritas y del Consejero o Consejera de turno que hace la designación de los Consejos de Administración, en cuyo seno, en esos Consejos de Administración se establecen objetivos estratégicos, que estarán o no estarán coordinados y estarán alineados o no con los objetivos con este plan estratégico. Supongo que algo hemos ido avanzando, pero nos da la sensación, sobre todo, por el análisis que hemos detectado. Luego ya, si analizamos las líneas estratégicas, nos da la misma sensación, porque si ustedes tienen que andar en una línea estratégica —no me acuerdo ahora qué número es— es la generación de sentido de pertenencia, es que algo no funciona en el grupo. Es que algo está fallando, y está fallando desde el año 2009, en el que se crea la ley foral de creación de esta sociedad.

Por lo tanto, creemos que..., o si hablamos de potenciar la marca, ¿qué significa que hay que potenciar la marca? ¿Que la marca actualmente no funciona y no tiene visibilidad y nadie habla de la CPEN, sino habla de Nasuvinsa o habla de NICDO o habla de Parquenasa? Eso es un poco lo que entiendo que pone de manifiesto esta situación en la que no hay una visión única, no hay un planteamiento. Porque usted nos ha hablado —creo que lo ha citado— en relación con las tendencias, y no tenemos acceso más que a lo que es el resumen ejecutivo, y seguramente habrá algún desarrollo más, pero en las tendencias del entorno europeo se habla de que hay modelos centralizados, modelos de doble enfoque, modelos de agencia coordinadora y modelos descentralizados.

Analizando el contenido de este plan estratégico, a mí me gustaría saber por qué hoy de esos modelos se han optado al aprobar este plan estratégico, o si han hecho una especie

de *mix* de todos ellos, y podamos tener elementos centralizados, elementos de excesiva descentralización. Hay agencia, hay algunos momentos que se limitan a coordinar, como se establece en la misión.

Por lo tanto, nos gustaría saber realmente la apuesta estratégica cuál es. Si es apostar por un modelo centralizado, en el que haya una dirección única del conjunto de las empresas y que luego tengan cada una su ámbito de actuación, pero coordinados desde arriba y que no nos encontremos con situaciones en las que hay choque en lo que son sus propios objetivos. Descoordinación financiera, porque se nos ha hablado del equilibrio financiero, pero nos gustaría conocer, no se dice nada en este resumen ejecutivo, pero cuáles son las empresas que están en su caso, porque si el objetivo es un objetivo *per se*, yo creo que es positivo, pero qué empresas están en estos momentos lastrando ese equilibrio financiero. Cuáles son las empresas que están en estos momentos aportando valor para que ese equilibrio se produzca y estemos en esos umbrales de beneficios, etcétera. Luego, qué medidas estratégicas se plantean en su caso para evitar que haya empresas que en alguna medida lastren ese equilibrio financiero.

También se habla en el eje 5, en esto que estoy planteando sobre los reinos de taifas, se habla en el eje 5 —lo tengo aquí apuntado— liderazgo efectivo sobre el conjunto de sociedades públicas. ¿Quiere decir esto que el liderazgo que hay actualmente no es efectivo? Porque claro, se está, en alguna medida, calificando, poniéndole un adjetivo calificativo al liderazgo, y es que tenga que ser efectivo. Si tenemos el liderazgo *per se*, creo que también tiene que ser efectivo. O sea, el liderazgo significa capacidad de orientar, de llevar, de dirigir, etcétera. En este caso, tener que calificar al liderazgo que está desarrollando la CPEN, creemos que muestra esa debilidad dentro de todo este análisis que estoy haciendo.

Otro tanto ocurre con la política común de recursos humanos. No voy a entrar en las cuestiones que ha entrado la portavoz de Navarra Suma, que tendrá tiempo para responderlas. Pero creo que aquí, desde luego, hay un tema que lleva mucho tiempo, y no solo es lo que se establece como política común de recursos humanos, hay una vieja reivindicación sindical que viene ya desde la disposición transitoria tercera de esta ley. Usted recuerda que se habla ahí, en esta transitoria tercera, se habla de un plan estratégico para lo que se hizo en el año 2009, de pasar un personal de una empresa a otra, que si había reducciones o no de personal, pero se hablaba que en lo que se denomina entonces el sector Administración, porque había dos sectores de la Administración y el que no era Administración, digamos iba a la competitividad pura y dura en el mercado, se establecería, dice la disposición: «Se establecería un ámbito y marco, en un ámbito y marco más adecuado de la negociación colectiva». La reivindicación es que haya un convenio colectivo para el conjunto de empresas afectadas por el día uno, que se denomina el ámbito de la Administración. Yo quisiera

preguntarle: ¿de esto por qué no se recoge nada en este eje sexto, relativo a recursos humanos? Creemos que es un tema fundamental, en el que permitiría en muchas ocasiones un tratamiento similar en las mismas empresas públicas. Desde luego, como digo, es una vieja reivindicación sindical que sigue pendiente de resolución.

La verdad, creo que con estas reflexiones es suficiente para poner... En relación con el personal, también nos preocupa, porque hemos tenido conocimiento e información de que la evolución del personal temporal, las previsiones que tienen en estos momentos para el 2021, nos ha dicho, creo que era en el 24 por ciento, no sé, 25 por ciento, pero, por lo que veo, para otros años es de llegar al 30 por ciento. Yo no sé si esto va en la dirección contraria de lo que estamos planteando en el conjunto de la Administración, frente a la no consolidación, o sea, frente a la consolidación da la sensación de que en la corporación se plantea una posición distinta.

Luego me gustaría conocer, ya le digo, no he accedido más que al documento de resumen ejecutivo. Usted ha hablado de indicadores, que hay 93 indicadores, o por lo menos ha puesto ahí, o aparece aquí, me gustaría saber si hay metas. Supongo que habrá metas. En cada uno de los indicadores tendrá metas, para saber y para poder controlar la evolución a lo largo de todo el plazo de ejecución de este plan. Bueno, si es posible, que me las facilite, si no las tiene aquí ahora, supongo que no las tendrá, pero si existen, nos gustaría conocerlas, como digo, para poder ejercitar una labor más adecuada de control.

Finalmente, una cuestión. En relación con el tema financiero y al equilibrio financiero, no se dice nada aquí, pero creo que también debería haberse planteado. Todos sabemos que hay un porcentaje importante de financiación de los recursos que obtiene y que captan estas sociedades, proviene de los Presupuestos Generales de Navarra, mediante encomiendas.

Entonces, si hay alguna previsión de evolución en un sentido de ir a más, de ir a menos, qué porcentaje de ingresos se reciben en estos momentos del conjunto de las sociedades provenientes de los Presupuestos Generales de Navarra. Como le digo, si hay alguna previsión, porque creemos que no aparece en lo que es el tema financiero, absolutamente nada. Por mi parte, nada más, y eskerrik asko.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Gracias a usted, señor Araiz. Antes de pasar al turno de réplica, vamos a hacer un receso de tres minutos para ordenar un poco las respuestas.

(Se suspende la sesión a las 16 horas y 24 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 16 horas y 28 minutos).

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Reanudamos la sesión. Pasamos al turno de réplica por parte de la señora Consejera y el señor Director General, por un espacio de unos diez minutos.

SRA. CONSEJERA DE ECONOMÍA Y HACIENDA (Sra. Saiz Delgado): Gracias, Presidenta. Seguramente que será más que suficiente. Yo, indudablemente, he de agradecer sus intervenciones a todos los señores y señoras Parlamentarios. Yo creo que saben ustedes que, desde hace más de una década, que es cuando se creó la corporación, la corporación ha contribuido a la creación de riqueza de la Comunidad, desde luego, con una continuación del servicio público que prestan cada uno de los departamentos del Ejecutivo. Esa apuesta fundamental, en este caso, del Ejecutivo actual, pero como les digo, desde hace más de una década, desde que se crea la corporación, apuesta por un modelo de gestión equilibrado, sostenible y transparente. Lo quiero repetir, porque algunas intervenciones yo creo que no han contribuido a esa creencia. Como digo, equilibrado, sostenible y transparente.

Por cierto, señor Araiz, sabe usted que, en los presupuestos del Ejecutivo, también se acompañan los presupuestos de cada una de las empresas. Es más, en los informes de la Cámara de Comptos, concretamente, en el referido al 2020, página 73, tiene usted todos los resultados económicos donde se puede analizar y se puede conocer, evidentemente, qué sociedades quizás tiran más, si me permite la expresión, y otras que tiran menos, aunque eso, evidentemente, está en constante movimiento.

Por supuesto que se ha evaluado el plan anterior, antes de hacer este plan estratégico. Yo, simplemente, como muestra, que a veces eso ayuda mucho a ver cómo se está trabajando, tres cosas que han pasado en esta legislatura y que no habían pasado nunca en el ámbito de la corporación. Me estoy refiriendo a que por primera vez se ha hecho una jornada de todos los profesionales que integran, una jornada de directivos, que integran cada una de las empresas públicas, con una acogida y un trabajo a lo largo de una jornada entera de trabajo muy bien recibido por todos ellos, indudablemente, para ahondar en esa mejora, en esa sensación de pertenencia en la que se tiene que seguir trabajando.

También, por primera vez se ha hecho un encuentro en Navarra de corporaciones públicas de diferentes territorios, diferentes comunidades de nuestro país. Como saben, cuando algo se produce, ya en la conclusión de esa jornada fue el volver a recibir, el volver a celebrar ese encuentro, también en Navarra, el año que viene y convertirlo en una tradición, precisamente, por eso ese beneficio en el intercambio de experiencias y esas buenas prácticas que se desarrollaban y que se reconocían muchas veces mejor fuera que dentro por parte de otros sectores públicos. Es más, recientemente hemos recibido la visita de representantes del sector público-empresarial catalán, donde venían precisamente a copiar o a preguntar, no sé si preguntar para luego copiar, eso, como digo, esas buenas prácticas de nuestro sector público-empresarial que, sin duda

alguna, hay cosas que tienen que seguir mejorándose y para eso se hacen los planes estratégicos.

Ya sin más, antes de que, sin perjuicio de lo que pueda decir el Director General, yo creo que, señora Álvarez, ya lo he dicho en más de una ocasión, es curioso que cuando venimos a hablar de un Plan Estratégico 2021-2024, desde Navarra Suma no haya ni una sola referencia al futuro, no solamente al futuro, sino al presente y al futuro, sino que, evidentemente, desde Navarra Suma el mensaje sea siempre negativo. No haya dedicado ni un solo segundo de su intervención, señora Álvarez, a analizar, a compartir, a proponer, a reflexionar en torno al futuro, mirando al presente de nuestra Corporación Pública Empresarial. Eso no denota más, que se lo he dicho más de una vez, Navarra, nuestra comunidad no merece la labor de oposición que están, en este caso, usted hoy ha liderado esa oposición, no merece esas afirmaciones. Yo creo que este plan estratégico merecía un poquito más de reflexión y un poquito más de construir, mirando hacia el futuro. Sin más, insisto, gracias por las intervenciones, y está claro que, por mi parte, nada más. Francisco.

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA CPEN (Sr. Fernández Nistal): Gracias a todas y a cada una de las aportaciones. Entonces, por seguir un orden, relativo a las contrataciones, que se ha hecho referencia, estamos hablando de contrataciones temporales producidas en el 2018, que han sido convenidas y definidas en el 2020, en cumplimiento, además, se ha cumplido la tasa de reposición. Evidentemente, estamos obligados a cumplir la Normativa laboral.

En ese sentido, las contrataciones que se desarrollan en la corporación, se desarrollan todas y cada una con base en los principios de igualdad, mérito, concurrencia y publicidad. En ese sentido, estamos absolutamente tranquilos. La corporación realiza un informe de auditoría externa, cuyos resultados han partido con el Servicio de Auditoría del Gobierno de Navarra, y próximamente se conocerá en las cuentas generales el informe de Comptos, relativo a esta auditoría realizada. O sea, que en ese sentido queda esperar y no tengo más que añadir en ese sentido. Pero bueno, agradezco la aportación.

Por ir siguiendo, he de agradecer un poco el reconocimiento como vertebración territorial y sector público referente. Se ha hecho referencia a un elemento, que es visibilizar el impacto social de la labor de la corporación. Entonces, sí que tenemos intención, durante este plan estratégico, de utilizar un método, que es el avalado por la Comisión Europea, que es el método SROI, Social Return on Investment, y hacer algún piloto en alguna de las sociedades, que yo creo que es importante visibilizar, más allá de su efecto o resultado financiero, como pueden ser determinados proyectos, o la actividad, por ejemplo, de NICDO, en toda dinamización de lo que es el sector cultural, el sector deportivo, el sector de ocio, y algo muy reconocido por los grupos de interés, como es todo el sector de restauración, de ocio, etcétera.

En CNAI, sí que es un tema que, a nosotros como corporación y a los profesionales de esta sociedad, también suponen, podemos decir, una inyección de motivación. CNAI era una sociedad que estaba muy limitada e incluso en su objeto social, al autoaprendizaje de idiomas. Yo creo que es un elemento que se debe potenciar, el aprendizaje de idiomas, pero hay otros elementos que además son clave en el momento que estamos, que es la formación para el empleo, es todo del sistema de acreditación de cualificaciones, donde esta sociedad yo creo que puede jugar un papel importante, y está llamada a jugar, por eso, el hecho de comenzar a denominarse Centro Navarro de Autoaprendizaje Integral. En ese sentido, yo creo que se abren líneas muy positivas y, además, la propia Administración, en este sentido, necesita de sociedades instrumentales que puedan contribuir a desarrollar estas líneas.

Evidentemente, todo esto se plantea sin la intención de canibalizar el sector privado. Es decir, que yo creo que, como en otros ámbitos, puede suponer de acicate y de impulso para, si realmente se desarrollan aquí determinados procesos de acreditación de cualificaciones y se busca ser punta de lanza, pues que también se refuerce.

Respecto a los planes estratégicos, que se ha hecho referencia, yo creo que, en varias intervenciones, evidentemente, estamos hablando de dos escenarios previos a este. Uno, la propia reordenación del sector, y otro, me voy a referir al último, el que abarca hasta el año 2019, donde realmente, de un proceso más o menos traumático de reordenación, evidentemente, había que poner en marcha y consolidar los servicios desde la matriz.

Entonces, en este sentido, sí que hay que señalar que el plan estratégico se evaluó y todas las acciones se han cumplido. Era un plan muy interno, muy de desarrollo de la matriz, que eso nos da el impulso, evidentemente, para plantear este plan, que, evidentemente, ahí sí que han surgido una serie de cuestiones en el DAFO, que no es tanto que sea volver cómo, volver sobre ellas, sino que se estaba en otra fase. Evidentemente, hay un parón motivado por la pandemia. Vamos, o sea, eso es obvio. Yo me incorporo, hace un año, ahora, precisamente, prácticamente, ese es el impulso que se le ha buscado dar.

Comparto que no somos una isla. En ese sentido, han podido ver el análisis de Porter, que salimos con una cierta estabilidad, porque, evidentemente, lo que son los poderes públicos hacen de barrera y de protección respecto a la actividad de las sociedades, pero, evidentemente, tenemos que estar alertas respecto a cómo puedan incidir los diferentes elementos.

Ya me pueden disculpar, que se me ha olvidado comentarlo en mi exposición, lo que es la evolución de los ingresos, los diferentes saltos que se producen, que hay un descenso en 2024 respecto a 2023, fundamentalmente, vinculado al descenso de ingresos de Nasuvinsa. No es que entre Nasuvinsa en una situación negativa, sino que se producía

una serie de años con una ventaja importante de viviendas, lo cual, evidentemente, impacta positivamente en el resultado del grupo.

También en el 2023 está prevista la venta de una participada de Sodena, que supone un retorno que impacta. O sea, que realmente esa es la explicación. El resto de sociedades públicas se mantiene dentro de una línea más o menos estable, fundamentalmente, las instrumentales, eso sin menoscabo de los encargos que puedan llegar del Gobierno de Navarra. Ahí sí que enlazo un poco con que en los presupuestos de Navarra se pueden ver, en el caso de las instrumentales, cuáles son las partidas que van directamente destinados a cada sociedad.

ODS, sí que había sociedades que estaban trabajando en la incorporación de ODS, con diferentes metodologías. Entonces, sí que, bueno, es la intención ir a una incorporación transversal, integral, con la misma metodología y con las mismas herramientas de evaluación.

Next Generation, estamos llamados a jugar un papel que, evidentemente, se irá concretando. Ahí se irán formando debidamente. Evidentemente, me parece importante y fundamental la conexión con el Polo de Innovación Digital. En ese sentido, hay sociedades que en sus sectores son punteros.

Respecto a la cuestión del talento, sí que en determinados perfiles está habiendo dificultades, en determinados perfiles más del ámbito técnico, y es una línea a trabajar. Ahí, evidentemente, Navarra tiene el tamaño que tiene, tiene la posición económica que tiene, tiene el factor que tiene de competitividad con otras regiones. Bueno, ahí sí que consideramos que las sociedades públicas en sus áreas pueden jugar un papel.

Yo creo que ya he respondido a la valoración del anterior plan estratégico. Sí que comparto con usted, en el sentido de que, como ya he expuesto en la evolución de los diferentes planes, estamos en un momento de imprimir un mayor liderazgo desde la matriz. Respecto al modelo, tomamos como base la referencia el análisis que hace la OCDE de los diferentes modelos que existen de organización de los sectores público-empresariales o de las corporaciones, Navarra está, nuestra corporación está en un modelo dual. Un modelo dual, en el cual existe, por decirlo de alguna manera, un establecimiento de objetivos técnicos por parte de los departamentos, y un establecimiento de otros objetivos, de seguimiento financiero, de dirección, estratégicos, donde realmente este plan, como se puede ver y eso comparto, sí que va en ese sentido de imprimir una mayor dirección, los planes de comunicación comunes, o sea, en ese sentido de construir. Evidentemente, habrá cuestiones que gustarán más o menos, pero bueno, sí que se quiere trabajar en esa línea.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Hemos superado el tiempo, señor Fernández, si puede ir acabando.

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA CPEN (Sr. Fernández Nistal): Una cuestión, respecto a la evolución del personal temporal, de la temporalidad, que me parecía un tema importante aportar, y ya termino, se produce, fundamentalmente, por tres impactos. Proyectos concretos, que ya empiezan, se prevén quizás vinculados Next Generation, que van a tener, evidentemente, una duración determinada, lo cual no debería generar una mayor contratación indefinida. La jubilación del personal está incidiendo en el incremento de la eventualidad, porque, evidentemente, como estamos apostando por contratos de relevo, sigue estando en la compañía de alta una sociedad, el relevado y el relevista, lo cual, también incide. A la vez, también tenemos la limitación, un tercer elemento, de la tasa de reposición, que viene fijada en los Presupuestos Generales del Estado.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Aramburu Bergua): Gracias, señor Fernández Nistal. Gracias nuevamente, señora Consejera. Puesto que no hay más asuntos que tratar en esta Comisión, se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 16 horas y 40 minutos).