DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura | Pamplona, 26 de octubre de 2016 | NÚM. 19

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. MAIORGA RAMÍREZ ERRO

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2016

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Gerente de INTIA para explicar los cambios efectuados en el organigrama de la empresa pública INTIA, S.A. y las repercusiones laborales para los trabajadores de la plantilla.

(Comienza la sesión a las 16 horas y 34 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Gerente de INTIA para explicar los cambios efectuados en el organigrama de la empresa pública INTIA, S.A. y las repercusiones laborales para los trabajadores de la plantilla.

SR. PRESIDENTE (SR. RAMÍREZ ERRO): Jaun-andreok, arratsaldeon guztioi. Hasiera emango diogu Landa Garapen Komisio honi.

[Señoras y señores, buenos días a todos. Vamos a comenzar con esta Comisión de Desarrollo Rural].

Hoy tenemos un único punto en el orden del día: Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Gerente de INTIA para explicar los cambios efectuados en el organigrama de la empresa pública INTIA, S.A. y las repercusiones laborales para los trabajadores de la plantilla. UPN-ko parlamentarioak eskatu du.

[Es una petición de la Parlamentaria de UPN].

Tiene la palabra su portavoz, la señora Segura Moreno, para hacer una presentación de la misma.

SRA. SEGURA MORENO: Buenas tardes. Gracias, Presidente y señorías. Quiero agradecer la presencia del señor Intxaurrandieta, gerente de INTIA, y la Consejera, la señora Elizalde. Nuestro grupo ha solicitado su presencia hoy aquí porque en su anterior comparecencia del pasado 15 de abril nos informó de que se habían realizado unas encuestas a partir de las cuales se iban a tomar una serie de decisiones, las decisiones oportunas en función de los resultados, dentro de lo que es la empresa pública INTIA. Desde julio tenemos conocimiento de que están implantados estos cambios dentro del organigrama de la empresa y tenemos constancia de que hay también bastante inquietud por parte del personal –por no hablar de cierto descontento–, a ver lo que nos cuenta. Por esta razón y por otras que iremos exponiendo hemos solicitado su comparecencia para conocer de primera mano estas modificaciones dentro del organigrama, para que nos cuenten cómo afectan al trabajo diario de la plantilla y conocer las repercusiones laborales, no solo económicas sino también de responsabilidades, para los trabajadores de INTIA. Es simplemente eso. Esperamos sus explicaciones. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (SR. RAMÍREZ ERRO): Eskerrik asko, Segura anderea. Ongietorria eman behar diogu berriz ere Kontseilariari, Elizalde andereri, eta Intxaurrandieta jaunari. Hortaz, Intxaurrandieta jauna, zurea da hitza.

[Muchas gracias, señora Segura. Tenemos que dar la bienvenida a la señora Consejera, la señora Elizalde, y al señor Intxaurrandieta. De este modo, tiene usted la palabra, señor Intxaurrandieta].

SR. GERENTE DE INTIA (Sr. Intxaurrandieta Salaberria): Eskerrik asko. Arratsalde on denoi. Saiatuko naiz hemen eskatu dutena ahal den garbien azaltzen eta horretarako PowerPoint aurkezpen hau erabiliko dut.

[Muchas gracias. Buenas tardes a todos. Voy a tratar de explicar lo que aquí se ha solicitado de la manera más clara posible y para ello utilizaré esta presentación de PowerPoint.]

Joan den abenduan, 2015eko abenduan, hasi nintzen gerentzia lanetan INTIA-n. Aurreko agerraldian azaldu nuen bezala, nahiz eta enpresa honetan 27 urtez lanean egon orain gerentzia lanak hartzea tokatu zait. Nire ezagutza langile hutsa nintzenetik ikusten nuen funtzionamendua zen, hau da, INTIA barneko funtzionamendua 27 urteko ezaguna nuen. Beraz, nolabaiteko ahuleziak eta indarrak ezagutzeko ahalmena nuen. Hortik abiatuta orain azalduko duten prozedura egin genuen hau dena martxan jartzeko.

[El pasado diciembre, en diciembre de 2015, comencé con mis funciones en la gerencia de INTIA. Como expliqué en mi anterior comparecencia, a pesar de haber estado trabajando en esta empresa durante veintisiete años, es ahora cuando me ha tocado hacerme cargo de las funciones de la gerencia. Mi conocimiento era el del funcionamiento que veía como simple trabajador de INTIA durante veintisiete años, es decir, el conocimiento del funcionamiento interno de INTIA que se tiene tras veintisiete años. Partiendo de eso seguimos los procedimientos que ahora se les van a explicar para poner en marcha todo esto].

Decía que en la anterior comparecencia también comenté que aunque llevo poco tiempo en la gerencia de INTIA porque empecé el 4 de diciembre del 2015, todavía no he hecho un año, INTIA no es una organización extraña para mí porque llevo desde enero de 1989 trabajando en esta empresa. En esta empresa no, sino en las anteriores por cuya fusión se creó esta empresa. Vengo de la parte del ITG Ganadero que anteriormente fue ITG del Vacuno. Lo que quiero decir es que de alguna manera en estos veintisiete años me ha dado tiempo de ir viendo las fortalezas y debilidades o cosas que desde muy abajo se podían apreciar. Tanto fortalezas como debilidades o necesidades de cambio, de alguna manera.

Evidentemente, cambiar las cosas no es sencillo, todos lo sabemos, y menos en empresas como esta que son de personal de edad relativamente avanzada. Como conté en la pasada comparecencia, tenemos una media de edad de en torno a cincuenta y uno o cincuenta y dos años. En cualquier caso, entendía que esta oportunidad de hacer las cosas de otra manera había que aprovecharla o, por lo menos, analizar los posibles cambios. Tal y como se presentó en la pasada comparecencia, partíamos de una sociedad que había planteado en su plan director una salida al mercado para buscar aquella financiación que no provenía de la Administración, pero sin tener en cuenta que en 2014 había cambiado la normativa que regulaba los entes instrumentales en Europa, por la que se limitaba a un 20 por ciento la posibilidad de financiarse desde fuera para estas empresas públicas. Con lo cual, el 13 de abril de 2016 tuvimos noticia de que, efectivamente, se nos reconocía como ente instrumental, y eso supone que, de alguna manera, el 80 por ciento de la financiación tiene que venir de la propia Administración. Eso limita esa directriz de buscar financiación fuera.

Por otro lado, veníamos con un ERE que se planteó en 2013 para reducir la estructura de personal. Este ERE hizo que a las personas de más edad, veintiuna personas, se les planteara la posibilidad de rescindir el contrato. Ha habido algunos cambios posteriores en los que en algunos casos, algunas de estas personas en lugar de dejar la empresa han optado por el

contrato de relevo que ha sido una buena opción para incorporar gente joven en la empresa. Por otro lado, mencioné también en aquella comparecencia respecta a la fusión de INTIA, ya que llevamos como INTIA cinco años, que en ningún momento se había dado esta fusión con carácter funcional. Orgánicamente éramos una empresa, pero funcionalmente trabajábamos todavía como compartimentos estancos.

Con todo esto, con este punto de partida, como bien ha dicho la señora Parlamentaria, planteé la necesidad de antes de tomar decisiones conocer qué es lo que opinaban tanto el personal propio de INTIA como nuestros clientes, nuestros ganaderos e industrias para las que trabajamos. Entonces, se planteó hacer una encuesta externa para nuestros clientes y una encuesta interna. Para hacer todo este trabajo, la preparación de la propuesta, estas son un poco las fechas: en enero y febrero se preparó el trabajo que íbamos a hacer; entre febrero y marzo se hizo el trabajo de campo y la reflexión interna; entre marzo y mayo se hizo todo el trabajo de elaboración de resultados y exclusión, y el 20 de mayo se decidió que iba a ser la fecha para presentar el plan a toda la plantilla de la empresa. Una vez diseñada esta propuesta, antes de este 20 de mayo, se presentó la propuesta a la Corporación Pública Empresarial de Navarra, cómo no, ya que es nuestro propietario, el 16 de mayo a la representación de los trabajadores, a la Consejera Isabel Elizalde el 19 de mayo y, finalmente, el 20 de mayo, se hizo una presentación a toda la plantilla.

Aprovechamos la ocasión para sacarnos la foto, que es la primera foto que tenemos de toda la empresa al conjunto y nunca está mal tenerla. Fuimos a Olite a las instalaciones de EVENA y, además de hacer la presentación de la encuesta interna, la encuesta externa, presentar la propuesta de la nueva organización, nos hicimos una foto, almorzamos un poco y nos fuimos a casa.

¿Qué organigrama se presentó en esta propuesta? Este es el organigrama que teníamos previamente. Como pueden ver, era un organigrama muy vertical entre la gerencia y un trabajador: teníamos uno, dos, tres escalones. Es decir, había tres intermediarios entre la gerencia y el trabajador. Por lo tanto, no es raro que muchos trabajadores me digan a mí, y yo mismo puedo decirlo, que nuca llegué a estar con el gerente en ninguna reunión que no fuera de temas extralaborales. Por un lado esto, el carácter piramidal de la organización que teníamos y, por otro lado, teníamos tres divisiones que seguían siendo como tres empresas distintas. Por un lado toda la parte de Riegos de Navarra, por otro lado toda la parte de la antigua ICAN, el Instituto de Calidad Agroalimentaria, y por último, la parte más importante en personal, la de los antiguos institutos técnicos de gestión agrícola Ganadera. Estas tres divisiones –que, además, se les llamó divisiones– funcionaban, vamos a decir, como empresas cada una un poco por su cuenta, separadas, compartimentos estancos.

Con todo esto, lo que sí veíamos de alguna forma es que el personal es la mayor fortaleza de INTIA, y no cabe la menor duda, y dos datos importantes: por un lado, el 73 por ciento del personal que tenemos es de categorías 1 y 2, es decir, licenciados, doctores, titulados, y el 76 por ciento del presupuesto es coste del personal. Esto da una idea de la importancia de las personas, además de su cualificación profesional. Bebimos de diferentes fuentes pero esta que menciono aquí del Grupo ENER, a las alturas en las que estamos de desarrollo humano en nuestro entorno cuesta entender cómo el sistema piramidal se manifiesta en todo su

esplendor. No parece muy inteligente que unos pocos quieran tomar todas las decisiones sin considerar todas las experiencias y opiniones de la mayoría y, por lo tanto, les cueste tremendos esfuerzos y sinsabores lograr sus objetivos y la involucración satisfactoria de esa mayoría.

Con esto lo que nosotros queríamos es involucrar a todas esas personas de la empresa, esas 185 o 189 personas que forman INTIA y que la totalidad de ellas tienen muchísimo que aportar. No queríamos dejarlos, queríamos que se incorporaran y que participaran de alguna forma en toda la gestión de la empresa. Por ello, dentro de los valores, entre otros, recogíamos la importancia de los equipos autogestionados, la responsabilidad compartida, la proactividad en el funcionamiento, la colaboración, la solidaridad, la equidad y, cómo no, la igualdad de género. INTIA está desarrollando, o ha desarrollado, un plan de igualdad que estamos poniendo en marcha y que en todo momento queremos tener en cuenta.

Con todo esto se plantea un organigrama nuevo en el que decidimos eliminar las divisiones. Recojo ahí un comentario de un trabajador en la encuesta que decía que las divisiones dividen. Un organigrama para integrar mucho más los diferentes ámbitos de trabajo. El nuevo organigrama de la empresa va a estar compuesto por cinco líneas de gestión, diez equipos de servicio, un equipo de servicios generales con dirección financiera y gerencia y cuatro nuevos desarrollos. Como ven aquí, en el organigrama está, por un lado, el área de gestión del asesoramiento, gestión del conocimiento, gestión de la promoción y comercialización, gestión del control y certificación y la gestión de los regadíos con un responsable o gestor de cada una de estas áreas. Luego, en cada una de estas áreas tenemos diferentes puntos: tenemos asesoramiento agrícola, ganadero y de regadíos dentro de la gestión del asesoramiento; en el área de gestión del conocimiento tenemos estudios económicos, experimentación y proyecto de I+D; en el área de promoción y comercialización tenemos un equipo para este trabajo; lo mismo en el área de control y certificación; y en gestión de regadío tenemos todo el tema de planificación de regadíos y proyectos de ingeniería. Y luego tenemos el equipo de servicios generales.

Hemos establecido un círculo, y así lo establecemos como círculo porque queremos que… a las reuniones que hacemos de estos círculos las llamamos «mesa de coordinación» de forma que una vez al mes todos y cada uno de los coordinadores de los diferentes equipos de la empresa tienen la oportunidad de hablar con cada uno de los coordinadores de las demás áreas. Porque una de las cosas que salía en la encuesta interna era la falta de transversalidad, los compartimentos estancos y la poca comunicación que había entre diferentes áreas. Entonces, dentro de este círculo de equipos de coordinación, que básicamente desarrolla trabajos que hasta ahora INTIA ha desarrollado, lo que sí planteamos o se planteó es crear cuatro nuevos desarrollos. ¿Por qué nuevos desarrollos? Porque son líneas de trabajo que hasta ahora se habían tratado muy parcialmente desde equipos que estaban centrados en otros temas, y que ahora entendemos que por su carácter prioritario, por su carácter novedoso y por el carácter transversal que tienen necesitan estar en medio captando información, recursos tanto materiales como humanos de cada uno de los equipos. Se desarrollaron cuatro nuevos desarrollos: agricultura ecológica, canales cortos, instalación de jóvenes y gobernanza del territorio.

Para hacernos una idea de lo que son estos nuevos desarrollos pongo aquí el nuevo desarrollo de la agricultura ecológica. La agricultura ecológica es una agricultura que tiene una demanda creciente en toda Europa. Hoy o ayer salía en el periódico que España es el país con mayor superficie de agricultura ecológica de Europa. Las industrias agroalimentarias de Navarra están pidiendo materia prima ecológica porque tienen una demanda creciente en el exterior. Entonces, ¿qué hacemos? Pues crear un nuevo desarrollo que capte toda la información de rentabilidad económica, de experimentación de proyectos y de comercialización y estudios de mercado para reforzar el asesoramiento a aquellos agricultores y ganaderos que quieran trabajar en la línea de producción ecológica.

De alguna manera, con esto yo creo que el tema del organigrama queda más o menos aclarado. El tema de la segunda parte de la pregunta que era sobre las repercusiones laborales, pues básicamente las repercusiones vamos a decir que han podido tener influencia en los salarios. Porque este cambio de estructura ha implicado una reducción del número de jefaturas y, además, los complementos vinculados a las jefaturas se han revisado y se han homogenizado con valores en algunos casos inferiores a los que había antes.

¿De qué situación partimos? Aquí pongo una gráfica que presenta la situación previa que teníamos para la categoría 1, es decir, licenciados y doctores de la empresa, donde vemos que si tomamos el 15 por ciento con mejores remuneraciones y el 15 por ciento con peores remuneraciones dentro de la misma categoría vemos que en la columna de arriba el sueldo medio no llega a los 30.000 euros, y en la columna de abajo, además de ser el sueldo sensiblemente superior, las manchas marrones y verdes demuestran que precisamente todos los complementos de jefatura se incorporan a puestos que previamente tienen mayor remuneración. Esto hace que las diferencias de salarios dentro de la misma categoría sean a veces demasiado grandes, en mi opinión, abrumadoras. Entonces, de alguna manera partimos de una situación que nos viene dada, que es un acuerdo de Gobierno, en el que ningún directivo de INTIA puede tener una remuneración superior al 90 por ciento de la del director gerente. En el caso de INTIA, por la categoría que tiene sería de 54.450 euros. Por otro lado, una directriz que decide que los complementos por objetivos desaparecen.

En INTIA se propone una reducción de jefaturas, con una distribución de complementos, buscando mayor equidad, ya que he dicho que este es uno de los mayores valores, dentro de categorías y mejora de salarios para los más bajos según el acuerdo firmado por la representación de los trabajadores el 29 de junio de 2016. Es decir, antes de dar este paso se propone a la representación de los trabajadores de la empresa y desde el 20 de mayo que se presenta esto a toda la plantilla hasta el 29 de junio se procede a una modificación con una negociación con el comité que modifica alguno de los presupuestos de partida y llegamos a lo que tenemos ahora. Todo ello es importante decirlo, todo este juego que nos permitía hacer esta nueva organización está limitado por una cuestión que es que no podemos incrementar la masa salarial por encima del 1 por ciento, tal y como establece la Ley 48/2015 de presupuestos generales del Estado para 2016. Es decir, la masa salarial era fija, máximo del 1 por ciento.

Estos son los conceptos que se firman con la representación de los trabajadores. Desaparece la actual estructura de jefaturas de división, área y sección, lo que lleva a la desaparición de los complementos correspondientes a estos puestos tanto fijos como variables, tal y como se

establece en el plan director que regula estos complementos. Es decir, el plan director que regulaba los complementos que tenían las jefaturas decía que estaban vinculados a ostentar ese cargo de jefatura. Con lo cual, si desaparece la jefatura, automáticamente desaparece el complemento. Mayor equilibro en mismas categorías. En el gráfico anterior he comentado las diferencias que había tomando como referencia la mediana de cada categoría, haciendo que nadie esté por debajo del 82,5 por ciento de la mediana, a practicar en dos años para más de dos de contrato, es decir, hemos hecho ya una adaptación en 2016 y terminará de hacerse en 2017.

Considerando que las categorías 3 y 6 no hay diferencias salariales sustanciales respecto a la mediana pero que sin embargo, son salarios bajos en relación con el resto de la empresa comparados con el convenio de oficinas y despachos, se mejoran estos salarios hasta el 112 por ciento de la referencia del convenio. Con el resto de fondos disponibles para la relación de complementos de jefatura, tanto fijos como variables, se propone una nueva relación de complementos. Es una relación de complementos donde hay un complemento de coordinación, gestión y otro de puesto. Los nuevos complementos van a ser siempre de 3.500 para la coordinación y gestión y de 2.500 para puesto. Modulación de la reducción sabiendo que esta eliminación de complementos en algunos casos podía suponer una reducción importante de la percepción de algunos de los trabajadores. Lo que se plantea es una modulación de forma que en ningún caso esta reducción pueda ser superior al 15 por ciento y que en ningún caso la eliminación del complemento pueda suponer que el trabajador se quede por debajo de la mediana. En caso de rescindir el contrato –se deja abierta esta opción a petición de los afectados porque se entiende que la modificación sustancial afecta negativamente a su situación– tiene la posibilidad de abandonar la empresa en las mismas condiciones que establece CPEN para el resto de empresas públicas.

Luego, se establece un protocolo que creo que es importante porque, como he dicho, hasta ahora las diferencias salariales son muy importantes, principalmente porque hasta hace diez años aproximadamente los salarios se iban mejorando porque la situación económica era distinta y la gente que ha sido contratada estos últimos años se ha quedado en una… La primera vez que pongo el avisador y pita. Funciona. Bien, entonces, en las nuevas contrataciones lo que sí planteamos es un protocolo para que en cuatro años los nuevos contratados estén en una situación similar al resto de trabajadores de la empresa.

Ahora, por dar algunos datos cuantitativos, ¿qué incidencia han tenido estos cambios? Pues antes teníamos 24 complementos de jefatura, 24 personas con un complemento de jefatura, y tengo que decir que todas las modificaciones a la baja en algunas de las remuneraciones, todas menos un caso muy excepcional, son por reducción o eliminación de complementos, en ningún caso salvo ese muy excepcional se toca el sueldo consolidado. Había 24 complementos de jefatura de los cuales 9 no tenían personal a su cargo. En estos momentos hemos planteado una estructura con 14 complementos de jefatura, 10 de los cuales son de la anterior estructura, es decir, no ha habido una modificación sustancial de responsables, 10 repiten de la situación previa, y 4 personas son nuevas, 2 de las cuales son jóvenes suficientemente preparados, como se dice, y 2 de los cuales son mujeres. Estos cambios han generado una modificación que afecta por encima del 1 por ciento, porque el 1 por ciento se ha corregido con la subida de este año, a 59 personas de 189, es decir, a la mayor parte del personal no le

afecta. A 19 personas les afecta a la baja por modificación del complemento y a 40 personas les afecta al alza, es mejorar las condiciones salariales.

Centrándonos en la categoría 1, que creo que nos da una idea mucho más clara de la importancia que tiene esto y que es la más importante tanto en volumen de salario como en personas afectadas, si nos fijamos en la gente a la que afecta la reducción por encima del 1 por ciento de reducción sobre su salario, vemos que si antes el salario estaba en un 133 por ciento de la mediana de la categoría, con la modificación de los complementos, que no del sueldo, se queda en un 120 por ciento de la mediana, es decir, todavía están un 20 por ciento por encima de la mediana. Para los casos de incrementos que hemos planteado por encima del 1 por ciento, en categoría 1 veíamos que era gente que previamente estaba en un 75 por ciento de la mediana, es decir, un 25 por ciento debajo de la referencia media. Con esta mejora hemos conseguido que estén en un 85, es decir, con esas modificaciones todavía la gente a la que afecta la reducción está un 20 por ciento por encima de la mediana y la gente a la que afecta la mejora está un 15 por ciento por debajo de la mediana.

Todo esto es más relevante si tenemos en cuenta que podemos escuchar que esos que tienen sueldos bajos es porque acaban de llegar, son inexpertos, no tienen cualificación profesional, pero les presento unos datos de este grupo de personas a las que hemos mejorado sus condiciones laborales. Son mujeres en un 69 por ciento, lo cual es una referencia importante para nuestro plan de igualdad, un 64 por ciento hablan correctamente inglés mientras que la media de INTIA es de un 11 por ciento de personas que hablan inglés correctamente, son doctores un 38 por ciento mientras que la media de INTIA es de un 4 por ciento, y tiene una antigüedad que por poco no llega a los 10 años, es decir, llevan 9 años y medio trabajando en la empresa y con estos cambios hemos conseguido que sigan estando por debajo en un 15 por ciento respecto a la mediana.

Con esto termino. Creo que los cambios que hemos hecho los hemos hecho con mucho fundamento, es decir, hemos preguntado, hemos investigado, hemos querido enterarnos de la opinión de a gente. Y hemos ido a un planteamiento que entiendo que en cuanto a organización es mucho más moderno, horizontal y transversal para que en la empresa haya una mejor comunicación, lo que no puedo garantizar, pero lo intentaremos. En el tema de retribuciones hemos intentado que esas diferencias, esa falta de equidad que teníamos en la situación previa, se intenten mejorar, si bien todavía queda mucho recorrido por hacer. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (SR. RAMÍREZ ERRO): Muchas gracias. Eskerrik asko, Intxaurrandieta jauna. Para que sus señorías dispongan de un breve espacio de tiempo para digerir toda la información y para proceder a un relevo en la presidencia de esta Comisión, vamos a dar medio minuto de receso. Gracias.

(Se suspende la sesión a las 17 horas y 00 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 17 horas y 00 minutos).

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Bien, no sé si ha pasado ya el medio minuto, pero estará próximo. Por lo tanto, vamos a abrir un turno de intervenciones por parte

de los grupos que componen la Cámara. Para empezar, tiene la palabra la representante del grupo de Unión del Pueblo Navarro, la señora Segura, por un espacio de diez minutos.

SRA. SEGURA MORENO: Quiero agradecer las explicaciones. Por lo que veo, cuando entró como gerente lo primero que quería conocer, tal y como se ha dicho, es qué pensaban los trabajadores y los clientes externos de INTIA y para eso hicieron las dos encuestas internas y externas. Como se ha dicho, una de las conclusiones más importantes era eliminar las divisiones que había anteriormente y que usted también las veía, ya que las divisiones dividen y para eso era necesaria una unión de plantillas para la creación de un equipo de trabajo multidisciplinar donde los técnicos, además de conocer el área que les afecta a ellos, también tenían que conocer otros asuntos. En su última exposición también nos hablaba de su visión de la empresa con más visión de equipo, más transversal, que es justo lo que ha salido en las conclusiones de esa encuesta, tal y como se ha explicado hoy. Es decir, se han eliminado del organigrama las direcciones de área porque según ustedes dividían, y han quedado las cinco grandes áreas de gestión, dentro de las cuales están los famosos círculos.

Yo los entiendo como jefaturas sin estructura en las cuales la responsabilidad es compartida. Entiendo también el liderazgo porque ya no existe. Ha hablado de equipos autogestionados y solidaridad dentro de los mismos círculos. Todo esto me lleva a unas conclusiones de que no sé si la toma de decisiones será difícil llevarla a cabo. Porque ¿quién la toma? ¿Cuando todos estén de acuerdo? ¿En quién recae la responsabilidad de esas decisiones que se tomen? Yo tengo aquí el anterior organigrama que ya nos ha explicado, el organigrama de INTIA que era vertical y ahora el nuevo con los círculos. Luego, yo entré en la página web de INTIA en el apartado de transparencia y gobierno abierto y la estructura organizativa y sus funciones, pensando en quizá encontrarme algo más claro sobre esta estructura y las funciones dentro de la misma. Me encontré el mapa de procesos con los tres procesos: procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de apoyo, y con actividades dentro de cada uno pero que no explicaba la estructura y las funciones dentro de cada uno de los círculos. Luego entré en el apartado de identificación de responsables y resulta que la identificación de responsables me lleva directamente al Consejo de Administración de INTIA. Es decir, no hay responsables dentro de la empresa en cada sección. Eso por una parte.

Luego, en el tema de los salarios nos ha comentado que, según su opinión, la diferencia de salarios era abrumadora dentro de la empresa y que se hicieron los cambios buscando la equidad en los salarios de los trabajadores. Para equiparar el sueldo, los sueldos más bajos han subido y se han reducido los responsables de áreas. Tal y como nos ha dicho, para reducir estos sueldos el plan director implicaba unos complementos y se han eliminado esas direcciones o esas responsabilidades de áreas para reducir los sueldos de los trabajadores. Entonces, ¿al reducir eso, se les ha reducido también la responsabilidad? ¿Se les van a exigir las mismas funciones o responsabilidades? Y entiendo que no, no solo por el propio recorte en el sueldo sino también por la propia restructuración. Se han cambiado todos los departamentos de la estructura vertical y esta ha desaparecido, ya no están delimitadas las funciones de la misma manera.

Pero me surgen algunas dudas. ¿A todos los antiguos jefes de área se les han igualado los sueldos? Es decir, una vez que se les han quitado los complementos, lo que es el sueldo base

que dice que las modificaciones no han sido muchas aunque en el total sí ha podido variar un 13 por ciento más o menos de reducción de media, ¿qué pasa con la cualificación y con la experiencia personal, individual de cada uno de ellos? Es decir, se les han quitado los complementos, pero cada uno aportaba una experiencia y tenía una cualificación. ¿Eso se ha tenido en cuenta a la hora de recomponer su sueldo? Esto mismo para el personal al que se le ha subido el sueldo. Ha dicho que estaba trabajando en relación con una mediana, pero ¿a los que se les ha subido el sueldo… también se va a intentar que lleguen todos a la mediana independientemente de su cualificación o de su experiencia o de lo que aporten? No voy a meterme en si hay que subir los sueldos o si se han subido poco o mucho. Pero es importante saber qué aporta cada uno a la empresa, qué responsabilidades se le exigen –si es que se le exigen, claro– y qué experiencia y cualificación tienen.

Y solo espero que en cuestión de sueldos no haya sido café para todos porque entonces entiendo que el malestar será generalizado y eso se va a traducir a la larga en una bajada del rendimiento de la empresa.

También nos ha comentado la edad de la plantilla. Esto ya lo dijo en la comparecencia de abril y a mí me ha llamado la atención. Yo solicité una información, además de la que nos ha comentado, sobre la encuesta y los resultados tanto de la interna como de la externa y veo que dentro de las debilidades está la edad media de la plantilla, que es muy alta. Es algo que ya sabía y que ha reflejado la encuesta. Pero dentro de los puntos fuertes, y también nos lo ha comentado ahora, está el conocimiento técnico y la experiencia personal. Ambas cosas contrapuestas, ya que la experiencia y el conocimiento se adquieren con la edad. Además, vemos que lo que se quiere de INTIA en el futuro es que sea un referente en el sector, que sea rejuvenecida, motivada, reconocida e innovadora. Entonces, como gerente de INTIA, ¿cómo va a motivar al personal? ¿Se van a favorecer prejubilaciones para llegar a esta INTIA del futuro que tanto se quiere, renovada y rejuvenecida? No lo sé.

Yo he visto las encuestas y personalmente me parece que esta encuesta estaba un tanto dirigida porque se han reflejado los cambios que ustedes tenían pensados hacer. Pero si la encuesta reflejara la realidad de lo que quieren los trabajadores entiendo que no habría descontento dentro de los mismos, y sí lo hay. Hay muchos trabajadores que no están de acuerdo con lo que se ha hecho y están desilusionados. Esto tampoco es bueno para la empresa.

Yo le quiero poner un ejemplo que usted conocerá, no solo por trabajador desde hace veintisiete años, sino también porque usted fue representante del sindicato de LAB. Entonces por parte de su sindicato se reivindicaba la jornada continua, si no me equivoco. Se reivindicaba eso porque entiendo que lo pedían los trabajadores. Y eso en la encuesta interna de los trabajadores no ha sido reflejado. Entiendo que si hubiera estado reflejado en la encuesta se estaría ahora aplicando en la empresa. ¿Cómo puede ser que hasta hace cuatro días los trabajadores a los que usted representaba pidieran la jornada continua y ahora no haya sido reflejada en la empresa?

Luego, también nos ha dicho lo de INTIA como ente instrumental. Esto sí que es verdad que limita al 20 por ciento la facturación exterior. Esta es una cuestión que afecta mucho a cualquier empresa y, sobre todo, a una como INTIA donde la promoción, el asesoramiento y

los trabajos externos eran importantes. Este asunto va a condicionar mucho el resultado de la empresa.

El año pasado INTIA tuvo pérdidas, tal y como nos comentó, ¿y cómo va este año? ¿Qué resultados se esperan al cierre del ejercicio? Esto lo pregunto porque si INTIA es un ente instrumental depende, como mínimo, en un 80 por ciento del Gobierno de Navarra. Es decir, si no se llega a la facturación del 20 por ciento depende más de un 80 por ciento del Gobierno de Navarra. Y en el primer recorte de los presupuestos de este año a su empresa le recortaban partidas por más de 3.500.000 o más de 3 millones, ya no lo recuerdo. A día de hoy siguen bloqueados 1.700.000 euros en la partida de servicios de asesoramiento a través de INTIA. ¿Cómo va a afectar este recorte por parte del Gobierno de Navarra a su empresa en los resultados de este año?

Y aunque no se haya hablado, hay un tema que quería comentar. Es el tema de Reyno Gourmet, porque me preocupa ver qué se va a hacer con este departamento y la comercialización en INTIA. A la vez que yo pedí la información de INTIA también pedí información al Departamento de Desarrollo Rural sobre un estudio que se estaba realizando a nivel general en Navarra sobre el mundo rural y la empresa adjudicataria, Diseño RBK, se ha puesto en contacto con empresas de Reyno Gourmet. Entonces, ¿nos puede adelantar qué conclusiones se sacan en este estudio? ¿El mercado ve la marca fuerte? ¿Se apuesta por la marca o se va a crear otra marca? ¿Cuál es su opinión respecto a Reyno Gourmet como gerente de INTIA?

Para terminar, quiero decir que se percibe inquietud. Desde fuera lo que se percibe es inquietud y algo de descontento de los trabajadores de INTIA, ya que muchos no están de acuerdo con los cambios efectuados. Esto unido a que la plantilla está envejecida sabiendo que se quiere una INTIA joven y renovada les crea mucha incertidumbre sobre las decisiones de personal que se vayan a tomar a no muy largo plazo. Las pérdidas que he comentado, las partidas bloqueadas de 1.700.000 euros que afectan directamente a la cuenta de explotación en negativo, el cambio de la normativa de los entes instrumentales que limita en el 20 por ciento. Entonces, ¿qué contempla el plan director para conseguir esta INTIA rejuvenecida e innovadora que todos queremos? Y lo primero, ¿cómo lleva el plan director? Es decir, ¿cómo está el plan director para los próximos años? ¿Está ya encima de la mesa de cada uno de los círculos para que sepan cómo trabajar y cómo hacerlo para conseguir los objetivos planteados? Yo solo espero que las decisiones que se lleven a cabo por su parte, por el equipo directivo, sean para el bien de la empresa, ya que dichos trabajadores yo los considero trabajadores como la copa de un pino, son referentes en el sector agrícola y ganadero de Navarra, por lo que solo espero que INTIA continúe trabajando para el desarrollo del mundo rural en nuestra Comunidad. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señora Segura. A continuación, por parte del grupo de Geroa Bai tiene la palabra su representante, el señor Hualde.

SR. HUALDE IGLESIAS: Eskerrik asko, Intxaurrandieta INTIA-ko kudeatzailea den jaunari eta ere Elizalde Sailburuari agerraldian agertzeagatik. Bere egunean eskerrak eman nion UPN-ko parlamentaria den Segura andereari iragandako apirilaren 15ean eskatu zuen agerraldiagatik.

Agerraldi horretan etapa berrian INTIA-ren inguruan Gobernu berriak zituen ideiak azaldu ziren, baita ideia edo estrategia horren harira horrek erakundean edo antolakuntzan izango zuen eragina ere azaldu zen. Era berean, INTIA-ren puntu indartsuak eta ahulak zeintzuk ziren azaldu zen edo, hobeto esanda, Gobernu honek herentzia bezala hartutako INTIA zein egoeran zegoen. Orduan guzti horrek organigrama berri bat suposatuko zuela esan zen.

[Muchas gracias al señor Intxaurrandieta, gerente de INTIA, y a la Consejera Elizalde por acudir a esta comparecencia. En su día le di las gracias a la señora Segura, Parlamentaria de UPN, por haber solicitado la comparecencia del pasado 15 de abril. En esa comparecencia se explicaron las ideas que tenía el nuevo Gobierno sobre INTIA en la nueva etapa, y también la influencia que este tendría en la entidad y en la organización en relación con esa idea o estrategia. Del mismo modo, se explicaron también cuáles eran los puntos fuertes y débiles de INTIA o, mejor dicho, cuál era la situación de INTIA que este Gobierno había recibido en herencia. Entonces se dijo que todo eso supondría un nuevo organigrama.]

Dirudienez, kuriositatea ez zen asetu Segura anderearengandik agerraldi horrekin eta ez genuen oso ondo ulertzen zertara zetorren beste agerraldi bat eskatzea antolakuntza eta organigramaren inguruan. Baina Segura anderea entzun ondoren, ideia bat egin gara.

[Al parecer, con esa comparecencia no se sació la curiosidad de la señora Segura y no entendíamos muy bien a qué venía pedir una nueva comparecencia sobre la organización y el organigrama. Pero después de haber escuchado a la señora Segura, nos hemos hecho una idea].

Decía en euskera que nos suena un poco la música porque en la comparecencia de abril ya se puso sobre la mesa y no se ocultó que cuando hablamos de INTIA estamos hablando de una entidad que tenía o que se heredó con unos buenos indicadores de gestión pero que venía de una situación en los últimos años de evolución de resultados y subvenciones decrecientes. Una situación complicada y de reducción considerable en los últimos años y, tal y como se ha expuesto, una estabilidad financiera que tenía los problemas que tenía. Al fin y a la postre, la situación actual es que estamos hablando de un ente netamente instrumental y que nosotros agradecimos la sinceridad que se hizo del diagnóstico y por eso, de alguna manera, nos ha sorprendido el objeto de la comparecencia porque entendemos que ya entonces se demostró una voluntad de transparencia y hoy otra vez se demuestra incidiendo más quizá en lo que han sido esos cambios del organigrama que entonces ya se hablaron y que lógicamente tiene unas repercusiones laborales.

En abril ya se habló de los principales retos a superar que el departamento, creíamos nosotros y así lo dijimos, tenía bien detectados y que fueron expuestos, entre ellos, la necesidad de renovación de la plantilla, además de otros temas de financiación, de número de explotaciones o de cambios tecnológicos. Entonces, desde Geroa Bai expusimos que considerábamos que el Gobierno tenía una estrategia o una hoja de ruta en general con respecto a INTIA orientada en unas líneas de acción que compartíamos. En general, modelo de agricultura, canales de comercialización corto, diversificación, etcétera. Y que eran unas líneas de acción en consonancia con lo que es el acuerdo programático. Si hay una reorientación de la misión, pues esto también tiene unas repercusiones organizativas concretas que hoy se han expuesto

y con cuyas líneas filosóficas también nosotros nos mostramos de acuerdo. Nosotros nos mostramos de acuerdo con ir a romper una organización piramidal e ir hacia unos valores como los que se han dicho: la responsabilidad compartida, la colaboración, la equidad, etcétera.

Vista la intervención entiendo que, al final, choque con el modelo de UPN. No entiende que venimos de unas estructuras con unos compartimentos estancos y con una rigidez y le cuesta entender otro tipo de filosofía. Nosotros creemos que esas estructuras no son buenas para el tipo de misión y la orientación que se le quiere dar a INTIA y que se expuso en aquel mes de abril, y que hay que hacer un esfuerzo, que nosotros suponemos que es complicado, de revolución, podríamos decir, organizativa incluso hacia otro tipo de organización y funcionamiento. Creemos que, en general, el Departamento de Desarrollo Rural lo está haciendo a nivel de departamento. Creo que se ha pedido también una comparecencia por parte del señor García sobre los cambios recientes, y que se está llevando a esa nueva filosofía organizativa y también con los entes instrumentales como en este caso es INTIA.

Eso tiene unas repercusiones y si entramos al capítulo de repercusiones laborales, más allá de que haya más o menos descontentos de unos y de otros, nosotros creemos que es solvente el proceso que se ha llevado con el tema de las encuestas. También hay que decir que el resultado con la incidencia retributiva, esa redistribución de complementos en una filosofía de otro tipo de organización, se hace, haya o no haya descontentos, con un acuerdo con los trabajadores y que se cierra, según pone aquí, a finales de junio. Por tanto, creo que en el conjunto de la organización la nueva orientación que se le ha querido dar es compartida, hay un aval con ese acuerdo con los trabajadores y a partir de ahí entiendo que se nos ha expuesto. Se ha pedido esta comparecencia y nosotros lo agradecemos porque siempre está bien profundizar en la cuestión, pero básicamente la damos por buena.

Creo que eso es fundamentalmente lo que teníamos que decir. Mila esker bioi eta beste bat arte.

[Muchas gracias a los dos y hasta otra].

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señor Hualde. A continuación, tiene la palabra el señor Anaut por parte de EH Bildu durante diez minutos.

SR. ANAUT PEÑA: Arratsalde on eta eskerrik asko Intxaurrandieta jaunari baita Elizalde Kontseilariari ere. Guk gure balorizazioa egingo dugu baina hori baino lehen, nahiz eta gure papera Segura andereak esandakoari erantzutea ez izan, gutxienez komentario bat egin nahi dugu esandako zerbaitengatik.

[Buenas tardes y muchas gracias al señor Intxaurrandieta y a la Consejera Elizalde también. Nosotros vamos a hacer nuestra valoración, pero antes de esto, aunque nuestro papel no sea responder a la señora Segura, queremos hacer aunque sea un comentario por algo que ha dicho.]

Arreta eman dit hasierako interbentzio horretan nola esan duen egitura berriarekin zalantzak dauzkala erabakitzeko gaitasun horretaz edo horrek ekarri ditzakeen arazoetaz. Egia da seguru asko gauzak batek bakarrik erabakitzen dituenean beharbada azkarrago eta errazago egingo

duela. Baina horrek ez du esan nahi nahitaez erabakia hobea izango denik. Nik uste dut hemen aurkezpenean erakutsi digutela esaldi bat eta hor dagoela pasarte motz bat ongi xamar adierazi dezakeena pixka bat honekin zer esan nahi dudan. Hurrengoa da: «no parece muy inteligente el que unos pocos quieran tomar las decisiones sin considerar todas las experiencias y opiniones de la mayoría y, por lo tanto, les cueste tremendos esfuerzos y sinsabores lograr sus objetivos y la involucración satisfactoria de esa mayoría». Orduan, nik uste dut egitura aldaketa bat dagoela organigraman eta horrek ekarri ditzakeela nolabaiteko ondorio batzuk, azkartasunean, esaterako. Beti errazagoa izango da batek bakarrik erabakiak hartzea, baina uste dut eskema eta filosofia hau hobeagoa izango dela enpresarentzat eta horren plantilla osoarentzat ere.

[Me ha llamado la atención cómo ha dicho en la intervención del principio que tiene dudas con la nueva organización sobre la capacidad de decisión y sobre los problemas que eso puede traer. Es cierto que seguramente cuando las cosas las tiene que decidir una única persona lo haga de manera más rápida y sencilla. Pero eso no quiere decir necesariamente que la decisión tenga que ser mejor. Creo que en la presentación nos han mostrado una frase y que ahí hay un pequeño fragmento que expresa de manera clara un poco lo que quiero decir. Es el siguiente: «no parece muy inteligente el que unos pocos quieran tomar las decisiones sin considerar todas las experiencias y opiniones de la mayoría y, por lo tanto, les cueste tremendos esfuerzos y sinsabores lograr sus objetivos y la involucración satisfactoria de esa mayoría». Entonces, creo que hay un cambio de organización en el organigrama y que eso puede traer una serie de consecuencias, por ejemplo, en la rapidez. Siempre será más sencillo que una única persona tome las decisiones, pero creo que este esquema y filosofía será mejor para la empresa y para toda la plantilla.]

Uste dut Intxaurrandieta jauna dudarik gabe iritzi kualifikatua dela gerentea delako baina baita ere 27 urte egin dituelako enpresa honetan. Argibideak ere ona izan direla uste dut eta nik gauza garrantzitsuenak azpimarratuko nituzke hasieratik. Esan behar dut guretzako hiru direla. Lehenik, hartutako erabaki horrek, alegia, organigrama aldatzea baita soldatak ere, horrek oinarri sendo bat daukala. Bigarrena, enpresaren barruan ere adostasun bat dagoela. Eta hirugarrena, guzti honekin INTIA aurrera begira jarri dela.

[Creo que, sin lugar a dudas, el señor Intxaurrandieta tiene una opinión de calidad porque es el gerente, pero también porque ha estado veintisiete años en esta empresa. Creo que las explicaciones también han sido buenas y me gustaría destacar las cosas más importantes desde el principio. En nuestra opinión, hay tres grandes cuestiones. Por un lado, que la decisión tomada de cambiar el organigrama y los sueldos tiene una base fuerte. En segundo lugar, que dentro de la empresa también hay consenso. Y tercero, que con todo esto INTIA se ha puesto mirando al frente.]

Oinarri sendo horri dagokionez, hor daude egindako inkestak, bai bazkideekin bai nekazariekin bai enpresa barruan ere bai. Uste dut horrek beharrezko datu bat emango diola gero erabakiak oinarri sendo horren gainean hartzeko. Ezinbesteko aurre urratsa da eta egin da.

[En lo que se refiere a la base sólida, ahí están las encuestas realizadas, tanto entre los socios como entre los agricultores y también dentro de la empresa. Creo que eso ofrece

el dato necesario para que después se tomen las decisiones sobre esa base sólida. Es un paso hacia delante necesario y se ha hecho.]

Adostasuna ere bai. Batez ere erabaki osoak ez direnean, soldata tartean esaterako, nik uste dut komeni dela horrek ere enpresa barruan adostasun bat izatea. Hemen azaldu da ekainaren 29an sinatutako akordio horretan enpresa komitea bertan zegoela eta, beraz, enpresaren parte handi hori ere hor zegoela eta adostasun hori nolabaiteko babesa daukala erabaki guzti honetan.

[La conformidad también. Sobre todo, cuando las decisiones no son completas, como con el sueldo, por ejemplo, creo que es conveniente que eso tenga un consenso dentro de la empresa. Aquí se ha explicado que en el acuerdo firmado el 29 de junio se encontraba presente el comité de empresa y, por lo tanto, que estaba presente esa parte importante de la empresa y que ese acuerdo tenía cierto respaldo en toda esta decisión.]

Gero, INTIA aurrera begira jarri dela esan dut uste dudalako aspalditik zer datorren ikusten ari zela. Aurreko agerraldian ere hori azaldu zen. Besteak beste, badaude elementu berriak ente instrumentala delako, ehuneko 20aren muga hori, esaterako. Lehendik bazetorren nolabaiteko beherako zera bat, ERE bat ere bai, diru sarreretan jaitsiera batzuk eta abar. Hori zen zetorren panorama eta uste dut ariketa honekin saiatu dela aurrera begira jartzen eta etorriko den guzti horri egokitzen. Hori garrantzitsua da.

[Después, he dicho que INTIA se ha puesto mirando hacia delante porque creo que desde hace tiempo estaba viendo lo que venía. Eso también se explicó en la anterior comparecencia. Entre otras cosas, hay elementos nuevos por ser un ente instrumental, como el límite del 20 por ciento, por ejemplo. Venía de antes una cuestión en decaída, un ERE también, bajada en las entradas de dinero, etcétera. Ese es el panorama que venía y creo que con este ejercicio ha tratado de ponerse mirando hacia delante y adecuándose a todo lo que viene.]

Tartean ere esan behar da, eta hemen ere azaldu zen, INTIA fusio baten emaitza dela esan dezakegula baina fusioaren alderdi juridikoa egina zegoela baina ez beharbada hainbeste alderdi funtzionala. Nik pentsatzen dut honekin ere horren bila doazela eta koherentea dela lehendanik ezarritako helburu horrekin.

[Entre tanto, también hay que decir, como ya se explicó aquí, que podríamos decir que INTIA es el resultado de una fusión, y que la fusión de la parte jurídica ya estaba hecha pero quizá no tanto la parte de la fusión funcional. Yo creo que con esto van en busca de eso y que es coherente con el objetivo fijado con anterioridad.]

Gero, hemen ikusi ditugu, guztiok bezala, gauza deigarri batzuk. Esate baterako, bataz-besteko adina 51 edo 52 urtekoa dela. Uste dut, alde batetik, jende gaztea izatea eta, bestetik, esperientzia izatea, bi osagai horiek izatea, interesanteena dela. Plantillaren adina ahulezia bat izan daiteke baina neurri batean gauza batzuetarako indargunea ere bai. Nik uste dut horrela baloratuko dela.

[Por otro lado, aquí hemos visto, al igual que todos, algunas cuestiones llamativas. Por ejemplo, que la edad media sea de cincuenta y uno o cincuenta y dos años. Creo que lo

más interesante sería tener tanto el componente de gente joven como el componente de la experiencia. La edad de la plantilla puede ser un punto débil, pero en cierta medida también puede ser un punto fuerte. Creo que así se valorará.]

Beste gauza deigarri bat izan da orain arteko aldeak soldatetan. Lehendabiziko kategoria horretan esan da 28.000 euro eta 57.000 euro arteko aldea dagoela. Hori ikaragarria da eta behintzat deigarria, kategoria berean zeudelako. Era berean, beste gauza deigarria da hainbeste jefe egotea garai batean hain soldadu gutxiekin. Hau da, jefaturak langilerik gabe eta jefatura bera ere jefe hori izan gabe. Deigarria ere bada orain arteko hierarkizazio hori, egitura piramidala edo egitura hierarkizatua.

[Otra cuestión llamativa ha sido el tema de las diferencias salariales hasta ahora. En esa primera categoría se ha dicho que hay una diferencia de entre 28.000 euros y 57.000 euros. Eso es sorprendente y como mínimo es llamativo, puesto que estaban en la misma categoría. De la misma manera, otra cuestión llamativa es el hecho de haber tantos jefes en una época con tan pocos soldados. Es decir, jefaturas sin trabajadores y la propia jefatura sin tener jefe. También es llamativo la jerarquización que había hasta ahora, la organización piramidal o jerarquizada.]

Horrekin batera, gauza deigarriak ikusi ditugu, baina bidezko ideia asko ere bai, gure ikuspegitik behintzat oso interesgarriak direnak. Hasteko, ekitatearena eta soldata eta egoerak parekatzearena, esate baterako. Genero berdintasun ikuspegi hori ere bai, baita horizontaltasuna ere. Nik uste dut horizontaltasun horrek laguntzen duela fusioa bera egiten, juridikoaz gainera funtzionala ere bai. Komunikazioa ere bai, baita hemen esan duen erantzukizun partekatua ere, guretzat oso balore interesgarria dena. Autogestioa eta koordinazioa ere bai. Marrazki berri horretan esan da badagoela gune bat non ekipo bakoitzeko kideak elkartuko diren eta uste dut hori ezinbestekoa dela ikuspegi osoa nahi bada eta fusio horretara joan nahi bada. Beraz, ulertzen dut organigrama hori guztia erantzutera datorrela eta garapen berri horietan ere, gainera, oso gauza interesgarriak daudela. Hemen ekologikoa aipatu da. Baina Batzorde honetan askotan hitz egin dugu nekazari gazteen auzi horretaz eta hain zuzen ere, lau garapen berri horietatik bat nekazari gazteena da. Nik uste dut ikuspegi interesgarria dela eta koherentea hemen daramagun bidearekin.

[En ese sentido, hemos visto cuestiones llamativas, pero también otras muchas cuestiones justas que son muy interesantes desde nuestro punto de vista. Para empezar, la cuestión de la equidad y la equiparación de sueldos y situaciones, por ejemplo. Después, la cuestión de la igualdad de género, al igual que la horizontalidad. Creo que esa horizontalidad ayuda a realizar la propia fusión, además de la fusión jurídica también la funcional. También el asunto de la comunicación y la responsabilidad compartida que aquí ha nombrado, algo que para nosotros es un valor muy interesante. También la autogestión y la coordinación. En ese nuevo dibujo se ha dicho que hay un punto en el que se van a unir los miembros de cada equipo y creo que eso es imprescindible si se quiere un punto de vista completo y si se quiere ir a esa fusión. Por lo tanto, entiendo que ese organigrama viene a dar respuesta a todo eso y que en esos nuevos desarrollos hay cosas muy interesantes. Aquí se ha nombrado lo ecológico. Pero en esta Comisión en muchas ocasiones hemos hablado de la cuestión de los jóvenes

agricultores y, de hecho, uno de los cuatro nuevos desarrollos es el de los jóvenes agricultores. Creo que es un punto de vista interesante y coherente con el camino que aquí seguimos.]

Gauza logikoak ere ikusi ditugu, burutzak edo jefaturak desagertutakoan horiei dagokion osagarriak ere desagertzea, adibidez. Plan Zuzendariak pixka bat hori ere agintzen zuen eta uste dut logikoa dela. Logikoa da osagarriak zentzu eta logika batekin aplikatzea. Osagarri bat baldin badago ba izatea egiteko eta egiten den lan bati erantzuten dion osagarria.

[También hemos visto cosas lógicas, como que al desaparecer las jefaturas desaparezcan también los complementos que a ellas les corresponden. El plan director eso era un poco lo que ordenaba y creo que es lógico. Es lógico aplicar los complementos con sentido y con lógica. Si hay un complemento que sea para que se haga y que sea un complemento que responda a un trabajo que se hace.]

Beraz, gauza bidezkoak, deigarriak, logikoak eta zentzuzkoa ikusi ditugu. Jaitsiera planteatzen denean eta hainbeste urteetako soldatak modulatzeko garaian, jaitsiera horiek malgutzeko irizpideren bat sartzea hemen aipatu da eta hori ere zentzuzkoa iruditu zaigu. Eta alde batetik nolabaiteko murrizketekin lortutakoa enpresaren zati garrantzitsua den beste batzuen aportazioan inbertitzea eta horrela hobekuntza bat egitea zentzuzkoa dela iruditzen zaigu. Guk behintzat, hemen egin diren aldaketa guztiak eta horrek daraman egituraketa berri hau koherentea dela uste dugu INTIA-k bere buruari jarri zizkion helburuekin eta egindako prozedura ongi ikusten dugu. Beti ere esan beharko da honek denbora bat beharko duela eta denbora bat barru seguru aski balorazioa askoz osoagoa egin ahalko dela, baina abiapuntu bezala planteamendu hori egokia iruditzen zaigu. Besterik ez. Eskerrik asko.

[Por lo tanto, hemos visto cosas justas, llamativas, lógicas y con sentido. Cuando se plantea una reducción a la hora de modular los sueldos de tantos años, aquí se ha nombrado introducir alguna cuestión que suavice esa bajada, y eso también nos parece que tiene sentido. También nos parece que lo que se consigue por un lado con ciertos recortes se invierta en la aportación de otros que son una parte tan importante de la empresa y así hacer una mejora. Nosotros, por lo menos, creemos que todos los cambios y la nueva organización que ello conlleva son coherentes con los objetivos que INTIA se puso a sí misma y el procedimiento que se ha llevado a cabo creemos que es correcto. Siempre hay que decir que esto necesitará tiempo y que dentro de un tiempo seguramente se podrá hacer una valoración más completa, pero como punto de partida ese planteamiento nos parece adecuado. Nada más. Muchas gracias].

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señor Anaut. A continuación, por parte del grupo de Podemos-Ahal Dugu, tiene la palabra el señor Velasco.

SR. VELASCO FRAILE: Gracias, señor Presidente. Buenas tardes y bienvenido al señor Gerente de INTIA y a la señora Consejera. Sobre el organigrama tenemos que decir que la idea de los círculos nos ha gustado, viniendo de Podemos… Y luego ya si nos toca el tema de la transversalidad pues estamos contentos. A la hora de plantear quién toma las decisiones, quiénes son los responsables o si en las reuniones mensuales que mantienen los coordinadores de los distintos grupos de coordinación se suscitan diferencias, primero nos

parecería bueno en cuanto que si se parte de una situación anterior en la que funcionaban como compartimentos estancos separados y ahora hay una comunicación, sería hasta bueno y sano que de vez en cuando hubiese algún conflicto, y estoy seguro de que tendrán mecanismos para ver quién es el que toma las decisiones. No creo que eso vaya a producir ningún tipo de ineficiencia en la gestión.

Nos parece también interesante la idea de crear los cuatro nuevos desarrollos, sobre todo, el que tiene que ver con la agricultura eclógica, por cuanto es una cosa que están demandando cada vez más los agricultores porque hay mercado. Juraría que hace poco vi un anuncio de Nestlé anunciando alimentos ecológicos. No sé si lo he soñado o lo he visto, pero no me extrañaría nada porque las multinacionales si ven algo que es rentable van a por ello.

En el proceso de reflexión interna el preguntarse uno qué es lo que quiere ser lo vemos fundamental. Creemos que el proceso que se ha hecho está bien en el sentido también de preguntar a la gente qué opinión tienen o qué creen, hacerles partícipes de ver cómo pueden intentar mejorar la empresa. Si bien también hay que marcar un factor exógeno, el que marca la directiva del 2014, lo de que máximo el 20 por ciento de la financiación puede venir del exterior. Y luego también que supongo que los trabajadores de INTIA tienen todavía la cicatriz del ERE del 2013, de las veintiuna personas que se tuvieron que jubilar o con el contrato relevo.

Nos ha parecido también interesante que haya dicho que el 20 de mayo hicieron la presentación del plan de trabajo a la plantilla de la empresa, lo que es una señal que desde el punto de vista sindical ha estado bien trabajado lo que tiene que ver con el tema de los sueldos. También es importante que es una plantilla que, si ya conocimos en abril que está bastante envejecida, también es cierto que está muy preparada y que tiene un alto porcentaje de licenciados y de doctores. Capital humano, desde luego, sí que hay.

En cuanto a las repercusiones salariales, si se eliminan divisiones, áreas y secciones y se crean nuevos complementos al quitar los de jefatura y se ponen de coordinación o de gestión, es lógico que se produzcan reajustes. Teniendo en cuenta que ya existían grandes diferencias de salario dentro de la misma categoría, me he acordado un poco del tema de la ley de policías, por si luego lo quiere comentar la señora Jurío. Son procesos que es normal que no satisfagan a todo el mundo, pero tampoco tendríamos que hablar de ganadores y perdedores por cuanto creo que se ha hecho un estudio técnico de decir que 82,5 mediana, no moda ni media sino mediana, y a partir de aquí vamos a que sea lo menos traumático para la gente. Eso sí que lo ponemos en valor.

Otra cosa que me ha gustado ha sido que las nuevas contrataciones como mucho en un plazo de cuatro años se adecúen al salario de referencia en cada categoría. Claro, usted lo ha defendido muy bien diciendo que la idea que tenemos de los jóvenes que están en INTIA no es de un becario que esté ahí, sino que llevan nueve años y medio de media y son gente muy preparada y con un alto nivel de inglés que está por encima de la media. Pero incluso si entrase gente nueva con uno o dos años, que tiene que producirse esa llegada, el hecho de decir que no quieren becarios sino gente que tiene los mismos derechos que el resto de personas, eso, desde luego, nos ha gustado mucho. Nada más. Solamente quiero agradecerle la exposición. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señor Velasco. A continuación, por parte del Partido Socialista de Navarra, tiene la palabra la señora Jurío por un espacio de diez minutos.

SRA. JURÍO MACAYA: Debut excelente en esta Comisión de Desarrollo Rural. Como iba diciendo, en cuanto a los cambios que se han realizado en la estructura, nosotros pensamos que incluso podían ser necesarios porque parece que la forma en la que se estaba actuando igual no era la más correcta o la más beneficiosa para los intereses de la sociedad pública. La forma en la que se realiza ese cambio en la organización depende de las ideas, planes o las maneras de expandirse que tenga cada gerente en unión con la CPEN o con la consejería de la que dependa, y se ha optado por un modelo. En cuanto a las encuestas que se han realizado suponemos que han sido dirigidas en determinado aspecto, pero como son todas, que tienden a un modelo ya creado en las expectativas de quien las ha creado y entonces dirigen las encuestas a que vayan favorables a ese tipo de modelo.

De todas formas, el tipo de organización que nos ha contado, a mí, desde luego, me parece precioso. Ojalá funcione, porque no es fácil que los modelos de nueva creación, modelos con tanta participación, con tanta transversalidad, funcionen correcta y adecuadamente. La verdad es que sería lo ideal, pero sabemos que hay muchas dificultades para que esto mejore. Si lo consigue sería para exportar al resto de estructuras de la Administración porque permite participar en igualdad de condiciones a quien ostenta el puesto más alto, como al que ostenta el puesto más bajo dentro de una empresa, con el carácter de motivación que tiene para todo trabajador en la implicación del trabajo y de la finalidad a conseguir.

En cuanto a los salarios, no me voy a pronunciar porque, como ya ha manifestado el señor Velasco, nosotros estamos a favor de que las diferencias salariales entre empleos de la misma categoría no debieran experimentar unas diferencias enormes. Creemos que eso sí que crea descontento entre todos los trabajadores y por eso nos parece bien que se vaya atendiendo a esa equiparación. Y me ha parecido curioso que lo fijen en unos porcentajes respecto al sueldo del director gerente. Eso me parece interesante porque ya se fijan unos límites que no se van a poder pasar, y se fijan los límites por encima y por debajo, lo cual me parece adecuado.

¿Que puede haber descontentos? Pues sí, todo cambio en una organización suponemos que lleva a descontentos. Pero más allá del cambio que ustedes han planteado y en el que no sé si debemos entrar profundamente a discutir o no porque es el cambio que ustedes quieren, nosotros lo que realmente queremos es que todo cambio que se produzca, como la finalidad del plan director, sea para mejorar el sector. Es un sector primario, que tiene que tender a una producción que se adecue con la demanda, que tiene que tender a una comercialización de los productos y a expandir en general este sector que es fundamental en el desarrollo económico de nuestra Comunidad. Entonces, más allá de criticar esos cambios estructurales lo que queremos es que el plan que elaboren vaya tendiendo hacia eso y en eso estaremos, en ver cómo se desarrolla el plan director y si realmente produce los efectos que ustedes esperan y que sean coincidentes con los nuestros en el desarrollo económico del sector primario en nuestra Comunidad, que es muy importante y sostén del mismo. Gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señora Jurío. A continuación, tiene la palabra el señor García por parte de la Agrupación de Parlamentarios y Parlamentarias Forales del Partido Popular, durante diez minutos.

SR. GARCÍA JIMÉNEZ: Gracias, Presidente. Buenas tardes tanto a la señora Consejera como al Director Gerente de INTIA. En primer lugar, quiero agradecer las explicaciones que se han dado. Es cierto que no compartimos las formas en las cuales se han llevado a cabo estos cambios. Digo que no compartimos porque creo que la forma de introducir una serie de cambios importantes, tanto en la estructura como a nivel económico y laboral –podríamos decir esto en cierta medida– tiene que llegar a través de un consenso entre todos. Creo que el consenso no ha sido lo principal en estos cambios que se han introducido.

Comparto con ustedes el hecho de que para saber cuál es la situación en la que se encuentra la propia empresa, sociedad pública en este caso, hay que hacer una valoración a través de una encuesta. Compartimos el procedimiento que existe, pero en la empresa privada, una vez introducidos ciertos cambios también hay que hacer una encuesta de valoración al respecto. A partir de ahí hay que contrastar cómo se estaba y cómo se está y ver así si los cambios son los correctos o no son los correctos. Por lo tanto, falta esa valoración. Yo, por ejemplo, que vengo de una empresa privada en la que se introducen una serie de cambios quizá más continuamente también se hace esa valoración para ver si esos cambios compensan o no. Lo que sí está claro es que me preocupa la situación en la que se encuentra ahora mismo la organización porque se han introducido diferentes cambios que han generado un malestar. No sé si ese malestar es mayor al anterior o menor al anterior, pero cierto es que hay un malestar. De ahí el hecho de hacer ese tipo de valoraciones.

Siempre hemos dicho que INTIA es una sociedad pública que ha venido realizando un trabajo fundamental y una labor fundamental en el sector primario en nuestra Comunidad, en todo el tema agropecuario o industria agroalimentaria y principalmente en su labor con respecto al tema del canal de Navarra. Donde me crea cierta duda, que hay cuestiones que dan qué pensar, es en el hecho de si se ha generado cierto malestar por algo, por introducir cierta polémica en aquellas cuestiones o no. Viendo cómo actúa el Gobierno en su departamento en algunas cuestiones y en otros departamentos, queda ese porcentaje para pensar en esas cuestiones. Tiene oportunidad claramente de decir que no es así. Con lo cual, espero que no sea esta una razón, ojalá no sea así y ojalá venga usted como Consejera del departamento o cualquier otro responsable del propio a decirnos que impulsa usted según qué medidas, entre ellas el canal de Navarra u otras cuestiones, que es verdaderamente interesante y necesidad principal para Navarra y, sobre todo, para la Rivera. Por cierto, también es interesante la noticia a la que se hacía referencia sobre la sequía. Tampoco estamos totalmente de acuerdo en la posición por parte de este Gobierno.

Como digo, INTIA es un pilar fundamental. Lo ha sido y espero que lo siga siendo. Estos cambios, los cuales no voy a entrar a valorar porque no hay una valoración al respecto, podemos estar de acuerdo en que se hayan hecho, aunque a nivel del partido no creemos que los cambios que se han hecho sean adecuados para generar esa confianza y ese futuro que necesita la propia organización o sociedad pública. Pero el tiempo es suficientemente inteligente como para dar una respuesta a los cambios que se han planteado.

Decía también, y yo estoy de acuerdo, el planteamiento que se puede dar respecto a que muchas de las empresas son un organigrama muy horizontal. Yo creo que la verticalidad da esa amplitud de llegar o facilitar una serie de cuestiones. De hecho, las principales empresas a día de hoy, si hacemos un análisis, son de ámbito de un organigrama más vertical. Pero no esta fórmula quizá porque las responsabilidades no son las mismas, con lo cual no podemos exigir a ciertas personas que actúen de la misma forma o que trabajen de la misma forma por menos, cuando sabemos que tienen muchas más responsabilidades. Guste o no, no todos somos iguales y tenemos diferentes capacidades, o la experiencia hace que seamos diferentes en diferentes cuestiones. Quizá eso también hay que valorarlo y son factores que no se tienen en cuenta en estos cambios que se introducen.

Por lo tanto, hace falta una valoración de los cambios que se han introducido. Sería interesante que se plantee una encuesta y a partir de ahí ver y valorar el hecho de si los cambios han ido a mejor o han ido a peor, que también cabe esa posibilidad. Lo que está claro es que la realidad no es la que hoy se nos ha planteado porque existen discrepancias dentro de la propia organización y una serie de conflictos que ahí están. Con lo cual, ni todo es tan bonito ni tan malo. Ahí es donde debe incidir la organización de la sociedad pública. Como digo, veremos cuáles han sido o la valoración de cara al tiempo que transcurra y a partir de ahí hacer una valoración más exhaustiva. Como recomendación, aunque igual no soy quién para hacerlo, pero sí que se haga una comparativa con base en lo anterior y con base en lo actual para poder valorar realmente los propios cambios con los que insisto que no estamos de acuerdo. No quizá por algunos cambios sino por las formas en las cuales se han hecho esos cambios. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señor García. Por último, tiene la palabra por parte de la Agrupación de Parlamentarios y Parlamentarias Forales de Izquierda-Ezkerra la señora De Simón, por diez minutos.

SRA. DE SIMÓN CABALLERO: Muchas gracias, señor Presidente. Arratsalde on. Buenas tardes, señorías. Buenas tardes y bienvenida, señora Elizalde, y bienvenido señor Intxaurrandieta. Muchísimas gracias por las explicaciones que nos ha dado. Yo entiendo que este organigrama que hoy nos presenta usted es una restructuración de INTIA y entiendo que responde al nuevo plan de acción de esta empresa pública. Además, ha explicado muy bien cómo se estructura en torno a esas cinco áreas de gestión y cuatro nuevos desarrollos. Ya simplemente el nombre, la denominación de cada uno de ellos, indica perfectamente cuál es la nueva orientación de esta empresa pública que, por otro lado, ya se explicó en esta Cámara en otro momento. A mí no me cabe ninguna duda, por lo que conozco y por lo que he visto, de que el señor Intxaurrandieta y su equipo han tenido en cuenta las prescripciones al respecto que se incluían en el acuerdo programático y no me cabe ninguna duda de que han tenido en cuenta los problemas que había en esta empresa pública en relación con la situación complicada financiera y distintas disfunciones del funcionamiento de la misma.

Por lo tanto, en este sentido, respecto a lo que ha presentado nuevo que son las repercusiones laborales nosotros saludamos ese equilibrio de los salarios, esa adecuación de los salarios a la normativa foral, a la medida de que el director gerente también tiene un tope y el resto de los cargos directivos tienen un tope de salario respecto a este. Ya que se daba una circunstancia

que a nosotros nos parecía realmente un tanto complicada: una empresa pública en la que podían tener unos salarios muchísimo más altos que los de cualquiera de los funcionarios que trabajan al servicio de la Administración Pública. Esa es una situación que hay que corregir. Es algo que no se ha comentado pero que para nosotros y nosotras era muy importante.

Por lo tanto, si esto va a suponer una organización más eficaz y si esta organización va a suponer una acción más eficaz y más eficiente, que sea bienvenida. Tendremos que evaluar, claro, seremos los primeros en pedir una evaluación. Pero no tengo ninguna duda de que los cambios que se han hecho responden, tal y como se ha explicado, a un análisis objetivo de la situación y, como decía, a unas líneas de acción diferentes porque el Gobierno actual es diferente. Por tanto, ahí no me cabe duda de que tiene que haber discrepancias y descontentos por una parte, al menos, de quienes querían mantener las cosas tal y como estaban.

Por cierto, espero que no vayan a hacer ustedes ninguna prejubilación. Digo espero porque oía a la portavoz de Unión del Pueblo Navarro y de repente casi salto del asiento. Ya ocurrió lo que ocurrió en tiempos pasados. Estamos hablando de una plantilla súper cualificada y aquí no es un problema de edad, es un problema de cualificación. Aquí de lo que se trata es de que las nuevas incorporaciones tengan la cualificación necesaria para poder integrarse en un equipo con una cualificación tan buena.

Decía que tenía algunas preguntas. La primera, que a lo mejor me he despistado, cuando hablaban de no superar el 90 por ciento del salario del director gerente, esos 54.450 euros, ¿a cuántos directivos afecta? ¿A los once directivos o a más o menos personas? La segunda pregunta es si este tipo de modificación de salarios ha supuesto algún ahorro para la empresa para que se pueda invertir con ese remanente en algún tipo de proyecto. Y he dicho tres, pero no me acuerdo de cuál es la tercera. Nada más y muchísimas gracias por su intervención.

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias, señora De Simón. Si acaba recuperando en su memoria ese último punto después de la comparecencia podrá formulárselo, que sin duda le responderán. Concluido el turno de intervenciones, ahora procede abrir un turno de réplica y comentarios por parte del interviniente o de su acompañante si fuera preciso. ¿Necesita cinco minutos o procedemos? Procedemos entonces a ese turno de réplica por un plazo máximo de diez minutos.

SR. GERENTE DE INTIA (Sr. Intxaurrandieta Salaberria): Muchas gracias a todos y a todas. Empiezo por el final ya que lo tengo más fresco. El tema del tope del acuerdo del Gobierno del 90 por ciento máximo respecto al sueldo del director gerente afectó a cuatro personas de la antigua estructura, no más.

Por otro lado, el tema del ahorro. Efectivamente, ha habido una reorganización, se ha reducido el número de jefaturas, las jefaturas tienen unos complementos en algunos casos inferiores a los que había antes. Ha habido un ahorro, una disponibilidad de fondos, que se ha utilizado para mejorar la situación de aquellos trabajadores y trabajadoras que he comentado que estaban en una situación muy poco equitativa respecto a la gente que estaba en la misma categoría. De alguna manera, lo que quiero decir es que no hemos incrementado la masa salarial pero tampoco la hemos reducido. Es decir, hemos destinado los fondos que se han

obtenido por una línea para mejorar la situación de la gente, y con esto voy a las preguntas de la señora Parlamentaria de UPN. La experiencia es fundamental, no cabe duda. Yo estoy convencido de que en INTIA una de las grandes fortalezas que tenemos es el personal, la plantilla, las personas. Las personas por su gran formación y por su gran experiencia. Se dice que la experiencia es un grado, pero ¿cuánto tiempo hace falta para adquirir experiencia?

Yo puedo entender, como he dicho antes, que nosotros en el nuevo protocolo que hemos marcado para igualar las condiciones laborales de los nuevos contratos hemos marcado un plazo de cuatro años para equipararse a las condiciones mínimas de la categoría. Claro, decir que con diez años de experiencia, en algunos casos doce e incluso catorce, tengo que mantener unas condiciones muy inferiores a las de otros trabajadores de la categoría… Yo creo que con diez o doce años, además de una formación como la de la gente que viene de la universidad, doctores, que seguramente sea más actualizada o con más nivel, como es el caso de las personas a las que les hemos mejorado su condición pero que siguen muy por debajo de la condición de los que tienen mejores condiciones… Y son gente que además de tener una media de diez años de experiencia tienen unos niveles de idiomas y unos niveles de formación superiores a la media.

Por eso, la experiencia es muy importante, no cabe duda, y no estoy pensando en prejubilaciones, pero sí que me parece que estos jóvenes, por decirlo de alguna manera, que llevan una media de diez años en la empresa han estado maltratados hasta ahora. Siguen estando en inferioridad de condiciones, pero hasta ahora han estado realmente maltratados. Este malestar lo expusieron hace ya varios años a la gerencia, porque entendían que era una situación poco equitativa. Digo que es muy importante no tenerlos maltratados porque precisamente los fondos que podemos incorporar a la financiación de la empresa estamos intentando que vengan, fundamentalmente, de proyectos europeos que, además de financiación, nos aportan conocimiento y trabajo en equipo con institutos europeos de mucho prestigio. Para ir a esos proyectos europeos necesitamos unos niveles de idiomas y unas formaciones en algunos casos de doctorados de los que hasta ahora carecíamos. Entonces, vamos a intentar tratar un poco mejor a esta gente joven, por decir algo, que lleva diez años en la empresa, porque el problema es que si se nos van no podemos ni acudir a proyectos europeos.

En cuanto al tema de las responsabilidades, lo ha comentado también el Parlamentario del PP, tengo que decir que las responsabilidades no se adquieren solo porque me pagan por ejercerlas. Las responsabilidades se ejercen en cualquiera de los trabajos que hay en la empresa. No cabe la menor duda. Es decir, las administrativas que hay en la entrada de INTIA ejercen una responsabilidad apabullante, impresionante. Es decir, hacen su trabajo lo mejor que pueden y eso es ejercer la responsabilidad de un puesto de trabajo, y no tienen ningún complemento de jefatura ni nada por el estilo, ni nunca lo han tenido. Pero, desde luego, *chapeau*, porque lo hacen muy bien y asumen la parte de responsabilidad que les corresponden, y es, de alguna manera, lo que creo que hace la mayor parte o toda la plantilla de INTIA: ejercer su trabajo con responsabilidad. Lo que queremos es que lo hagan y que en esa medida las remuneraciones estén más repartidas y la toma de decisiones esté más repartida entre todas las personas que componemos INTIA.

Por eso, hay responsabilidades, indudablemente. También hay responsabilidades organizativas, es decir, esa descripción de coordinadores y gestores que hemos puesto es porque los gestores y coordinadores son los que se encargan de gestionar y coordinar y asumir la responsabilidad de que sus equipos funcionen, de que los clientes estén satisfechos, de que los servicios se presten en debidas condiciones. En estos momentos estamos en un proceso de aquí a final de año para 2017 en un momento de diagnóstico de ineficiencias precisamente porque creemos que el primer paso que tenemos que dar una vez hecha la nueva organización es detectar si podemos hacer más cosas con la misma gente, o las mismas cosas que hacíamos hace unos años con menos gente respecto a hace unos años. Con lo cual, sin duda, hay responsabilidades por parte de todos los trabajadores y orgánicas por parte de los coordinadores y los gestores. He dicho la experiencia y la cualificación, sin duda, pero un doctorado en agronomía con idiomas y diez años de experiencia creo que es momento de empezar a tratarlo un poco mejor.

En cuanto a las prejubilaciones, yo no estoy pensando en prejubilaciones. No estuve de acuerdo con el ERE que se hizo en su momento y sigo sin pensar en prejubilaciones. Creo que la gente que tiene experiencia es una de las fortalezas que tenemos nosotros.

¿La encuesta dirigida? Probablemente todas las encuestas sean dirigidas, pero curiosamente esta encuesta se puede decir que no es originalmente nuestra. Con lo cual, quizá la dirigió el que la elaboró para otra empresa. Como hemos trabajado a mínimo coste, con personal de casa en todos los casos, hemos intentado buscar aquello que nos venía bien y nos interesaba Desde luego, no es una cosa que sea cien por cien elaboración propia.

También han hablado de la jornada continua. Yo no he mencionado aquí algunos otros aspectos de la nueva restructuración, pero sí queremos trabajar con un mayor nivel de flexibilidad, porque entendemos que la conciliación laboral y familiar es fundamental y porque entendemos que en el tipo de trabajo que hacemos hay mucho margen para mejorar esta conciliación con una dosis de flexibilidad que no impida cumplir los objetivos y que no impida atender a nuestros socios en la debida forma y manera.

También ha hablado de una partida bloqueada que vamos a esperar a que se desbloquee. Yo no la doy por perdida. También ha nombrado a Reyno Gourmet y efectivamente esa es una identificación de calidad que tenemos en Navarra que beneficia a muchas empresas y que, por supuesto, debe estar en evaluación permanente porque entendemos que, como todo, Reyno Gourmet y la propia INTIA, tal y como ha comentado el Parlamentario del Partido Popular, tienen que estar en evaluación permanente. Sin duda, esta nueva organización se ha puesto a todos los efectos en marcha en agosto. Estamos en octubre, vamos a darle un poco de tiempo. Sin duda haremos una evaluación de en qué medida estamos consiguiendo los resultados que esperábamos o no y, por supuesto, si nos lo demandan lo presentaremos aquí. De la misma manera, Reyno Gourmet está en evaluación constante y esperamos ver también qué resultados nos da el trabajo que se está haciendo en torno a esta marca de calidad.

En cuanto al plan director, este es nuestro plan. Está escrito y están identificadas todas las tareas de los gestores y los coordinadores. No lo tenemos colgado en la red porque entendemos que todavía está en fase de revisión, pero está escrito, están identificadas las tareas y es lo que vamos a intentar llevar adelante.

SRA. CONSEJERA DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL (Sra. Elizalde Arretxea): Yo venía de acompañante y no hace falta que hable mucho porque la verdad es que por mi parte, como Consejera del Departamento y como responsable del consejo, ya le he transmitido antes al señor Intxaurrandieta pero quiero insistir en este foro que nosotros entendemos que se ha hecho un muy buen trabajo. Le hemos dado la enhorabuena y, sobre todo, se lo queremos agradecer. Queremos agradecer que en INTIA se ha hecho un trabajo que es muy importante y que pude ser modelo también para otras entidades, como decía la señora Jurío, e incluso para nosotros mismos. Queremos agradecer también a todos los trabajadores de INTIA, a las 189 personas que trabajan en INTIA, porque realmente el objetivo es que desde esa organización se pueda dar un apoyo más decidido y que podamos conseguir que el sector agrario realmente tenga la importancia que tiene y que tenga un futuro. Para nosotros eso es importantísimo.

Por mi parte quiero decir que, además, el modelo de trabajo que se ha hecho es exponiendo en el centro a las personas, hablando con ellas, negociando con ellas y acordando con ellas. Desde ahí creo que todos podemos construir. Es verdad que el reto de INTIA tiene un trabajo importante que hacer y que no será fácil, pero nadie dijo que lo fuera y creo que entre todos y con todas las miradas puestas se podrá hacer mucho. Gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (SR. ZARRALUQUI ORTIGOSA): Muchas gracias. Habiendo terminado esta intervención y, por supuesto, agradeciendo la presencia tanto del señor Intxaurrandieta como de la señora Elizalde, levantamos la sesión.

(Se levanta la sesión a las 17 horas y 59 minutos).