DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura | Pamplona, 5 de mayo de 2005 | NÚM. 14

COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA Y PRESUPUESTOS

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. EVELIO GIL ZARDOYA

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 5 DE MAYO DE 2005

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Director-Gerente de Trabajos Catastrales, SA, para informar sobre la situación de la empresa.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 10 horas y 4 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Director-Gerente de Trabajos Catastrales, SA, para informar sobre la situación de la empresa.

Para exponer el asunto objeto de la comparecencia toma la palabra la señora Saiz Delgado (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra) (Pág. 2).

A continuacion interviene el Director-Gerente de Trabajos Catastrales, SA, señor Asiáin Muñoz (Pág. 2).

En un turno de intervenciones toman la palabra la señora Saiz Delgado y los señores Valero Erro (G.P. Unión del Pueblo Navarro), Nuin Moreno (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua), Jiménez Hervas (G.P. Aralar) y Ramirez Erro (G.P. Eusko Alkartasuna), a quienes responde conjuntamente el Director Gerente de Trabajos Catastrales, SA (Pág. 7).

Se levanta la sesión a las 11 horas y 32 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 10 HORAS Y 4 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de portavoces, del Director-Gerente de Trabajos Catastrales, SA, para informar sobre la situación de la empresa.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Comienza la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos, dándole la bienvenida al señor Asiáin, Director-Gerente de Tracasa. Como la comparecencia la ha solicitado el Partido Socialista, tiene la palabra la señora Saiz.*

SRA. SAIZ DELGADO: *Gracias, señor Presidente. Buenos días. Damos la bienvenida al Gerente de Tracasa, al señor Asiáin. Este grupo político solicitó en su día la comparecencia en sesión de trabajo del comité de empresa de Tracasa ante las informaciones de la prensa de la conflictividad laboral en esta empresa pública, motivada fundamentalmente por la aplicación o no aplicación de la Ley Foral de 35 horas. En aquella sesión de trabajo, el comité de empresa nos explicó el proceso llevado a cabo para implementar esa jornada de 35 horas, parece que contra la voluntad de la gerencia, no olvidemos que estamos hablando de una ley foral, y ante las sucesivas demandas en los tribunales y recursos interpuestos. También nos expusieron cómo veían la situación actual de la empresa y los intentos de privatización con perlas que pusieron en su boca tales como que a mujeres de más de 45 años ya no se les puede recolocar porque no tienen capacidad de aprendizaje. Enfocaban estos intentos de privatización en la subcontratación, que en muchos casos el comité no veía justificada. Y, por último, nos dejaban una serie de apreciaciones sobre el modo de gestión que se estaba llevando a cabo. Puedo citar, entre algunas de las cuestiones que comentaron, la cantidad de despidos declarados improcedentes, la congelación de los salarios de los trabajadores...*

Ante todo esto, nuestro grupo ha planteado esta comparecencia para conocer el punto de vista del máximo responsable de la gerencia de la empresa y ofrecerle la posibilidad de rebatir ante esta Comisión las acusaciones que contra usted se lanzaron. Por ello, esperamos que nos explique cómo ve la situación económica actual de Tracasa, cómo está el proceso de aplicación de la Ley de 35 horas y las demandas y recursos correspondientes y cómo contempla, de igual modo, el futuro de la empresa, si como empresa instrumental y, por tanto, que se siga con la subcontratación que se está llevando a cabo, o como empresa con una actividad de servicios y generando empleo en Navarra. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señora Saiz. Ahora sí, damos la bienvenida y damos la palabra al señor Asiáin. Cuando lo desee, puede intervenir.*

SR. DIRECTOR-GERENTE DE TRACASA (Sr. Asiáin Muñoz): *Buenos días y gracias por permitirme explicarme ante esta Comisión y ante, espero, los ciudadanos con informaciones veraces y no manipuladas absolutamente por algunos miembros del comité o por parte de la información de los trabajadores. La realidad es totalmente distinta a la que plantean en esa cuestión y entiendo que voy a rebatir punto por punto cada una de las acusaciones que se me dice que están ahí. Desde luego, empiezo por una primera: jamás he dicho que ninguna mujer de 45 años no tuviera futuro en la empresa. Es más, somos la empresa, vamos a decir sociedad anónima, que más porcentaje de mujeres con igualdad absoluta de salarios y de*

privilegios tiene probablemente en Navarra y en muchas partes. Tenemos un porcentaje impresionante de mujeres trabajando en puestos de responsabilidad y con absoluta igualdad de retribuciones. Eso para empezar.

La otra cosa que debo desmentir desde el principio es que no ha habido incumplimiento de la ley en ningún momento y el Gerente, así como el equipo directivo y como los responsables del consejo de administración han intentado aplicar la ley desde su comienzo con estricto cumplimiento de su contenido. Lo que sí ha habido son sentencias contradictorias, como vamos a demostrar ahora, y de eso tienen una documentación con una relación exhaustiva de las sentencias que se han dictado en este conflicto. Por lo tanto, hay que negar la mayor, es decir, que no es que haya habido incumplimiento sino que ha habido repetidas y sucesivas sentencias que están sobre la mesa y que ustedes tienen ahí documentadas. Entre otras cosas, les he dado una relación de las mismas ordenadas cronológicamente y ahora voy a proceder a su lectura.

Se aprobó una primera Ley, que era la 6/1999, de 16 de marzo, que hablaba de las medidas públicas de apoyo a la implantación de la jornada laboral de 35 horas y de reducción y ordenación del tiempo de trabajo, cuyo objeto era la progresiva implantación de estas medidas en la Administración de la Comunidad Foral, en entidades locales de Navarra y en las empresas de los diferentes sectores. En el documento que tienen ustedes hay copia de las dos leyes, y supongo que las conocen, claro.

Posteriormente, con fecha 10 de enero de 2001 se publicó la Ley Foral 15/2000, de aplicación de las medidas públicas contempladas en la ley anterior, la 6/1999. En su disposición final indicaba: Esta ley foral entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. No obstante, sus efectos y adecuación y cómputo horario se retrotraerán al 1 de enero de 2000. Anexo 1 en la documentación. Entonces, es conveniente entrar y que ustedes sean conscientes de cuál ha sido la base de esta situación.

El artículo 2 de la Ley 6/1999, entre otros puntos, indica: Tanto las fórmulas para concretar la reducción de jornada como para determinar la creación de empleo estable necesario para garantizar el servicio deberán ser negociadas con la representación legal de los trabajadores. Y el artículo 5, entre otros temas, indica: A este respecto, las empresas elaborarán un plan de implantación de la reducción de la jornada y reordenación de la misma, debiendo justificar en el mismo que la citada reducción no va a suponer pérdida de competitividad ni incremento de los costos unitarios de sus productos o servicios.

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que la ley, como dice una de las sentencias del juez, hay que cumplirla en su integridad, no solamente en una de las partes. Su integridad supone, por lo tanto, no perder competitividad ni incrementar los costos unitarios. Y ésta es la única base de la discusión, sin más, que hemos tenido y los distintos puntos de vista. En primer lugar, haré una observación: el tema de conflictividad laboral no sé a qué se refiere, simplemente lo desmiento, no ha habido ni una sola hora de huelga, ni una sola hora de paro ni siquiera por los miembros del comité, ha habido, eso sí, alguna manifestación externa y cosas de este tipo, pero ni una sola hora de huelga en este tema. Entonces, hablar de conflictividad laboral me parece cuando menos exagerado.

A lo largo de 2001, el comité y la dirección de la empresa, mantuvieron negociaciones para la implantación inmediatamente de la jornada de las 35 horas semanales. Pero, haciendo caso, como decimos, al artículo 2, no hubo acuerdo para cumplir lo establecido en el artículo 5. El comité de empresa, entonces, interpuso una demanda diciendo que no se cumplía la ley. Pero fíjense ustedes en la primera sentencia, anexo número 2. El Juzgado Social número uno de Pamplona, con fecha 7 de septiembre de 2001, dicta sentencia desestimando el recurso ya que entendía que para la implantación era necesaria la negociación entre las partes y eso se había cumplido aunque no se hubiera llegado a ningún acuerdo. Por lo tanto, en la primera sentencia de 2001 no se puede hablar de incumplimiento sino, al revés, de un cumplimiento estricto de lo que dice la ley y de lo que marca esta primera sentencia. Y hablamos del 7 de septiembre de 2001.

Sin embargo, algunos trabajadores a título individual, y a raíz de la sentencia dictada para otras empresas públicas relativa a excesos de horas trabajadas antes de implantar la jornada de las 35 horas, es decir, basándose en el tema del efecto retroactivo de la ley que se aplica en diciembre y considera que tiene efecto desde el 1 de enero, algunos trabajadores de otras empresas públicas recurren esas horas no trabajadas y lo ganan, y en todas las sentencias se consideran esas horas como horas extraordinarias. Y algunos trabajadores nuestros reclaman esa sentencia para otras empresas públicas. Así es.

Estas sentencias, no obstante, pensamos que son injustas y las recurrimos ante el Tribunal Supremo. Este recurso ante el Tribunal Supremo está pendiente de ejecutarse. Entonces, las personas afectadas, para que tengan ustedes las cifras exactas de cuál es el volumen, son, lo tienen en la documentación, 31 personas que han reclamado exceso de horas trabajadas según la ley, no efectivas pero trabajadas, en los años 2001, 2002 y

2003; una persona que ha reclamado solamente el año 2001 y cuatro personas que tienen reclamados solamente los años 2002 y 2003. El número total de personas que han reclamado alguna cantidad, por lo tanto, es de 36. La plantilla de la empresa ha llegado a tener 290-300 personas y actualmente es de 260. Por lo tanto, es una parte bastante pequeña de la misma. El importe total reclamado por estas personas en dinero es 270.000 euros. Estamos esperando la resolución de la sentencia del Tribunal Supremo para hacer efectivo el pago en cuanto la sentencia sea firme. Por lo tanto, sigue sin haber algún incumplimiento.

El comité de empresa, posteriormente, plantea una demanda contra el calendario de trabajo que la empresa había aprobado para el año 2004. El 17 de marzo de 2004, ante el Juzgado de lo Social número dos de Pamplona, en el acto de conciliación previo a la celebración del juicio, la empresa aceptó negociar con el comité una vez más la implantación de la jornada de las 35 horas semanales en los términos establecidos en la Ley Foral 6/99. No obstante, el juez dictamina que, en el caso de no haber acuerdo entre las partes, la empresa debería implantar la jornada a partir del 1 de mayo de 2004 con efecto de 1 de enero del año pasado. Por lo tanto, éste es el anexo 3, es la segunda sentencia. Esta sentencia, lógicamente, va en contra de lo aprobado en la primera, pero a nosotros nos dicen que la sentencia anterior no es válida, la sentencia del anexo 3 es la que cumplimos y ya tenemos implantada la jornada de 35 horas desde el 1 de enero del año pasado. Por lo tanto, no hay tal incumplimiento.

No obstante, al establecer el calendario laboral de 2004 con arreglo a la ley, hay un nuevo recurso del comité en el que, fundamentalmente, lo que nos piden es que los veinte minutos de parada para almorzar que teníamos establecido cuando estábamos –seguimos estando– en el convenio de oficinas y despachos, que correspondía pagarlos a la empresa, ahora resulta que con el establecimiento de las horas de trabajo de la empresa, que son 1.596 según marca la ley, ellos reclaman que, a su vez, no sean 1.596 sino que sean 1.596 menos el desayuno, que en la situación anterior ya estaba contemplado que lo pagaba la empresa. Claro, con este nuevo recurso la dirección de la empresa les hizo ver el peligro que se corría de pérdida todavía mayor de competitividad, porque si ya el hecho de reducir el número de horas de una forma importantísima, que estando trabajando 1.734 en el convenio se nos ponía en 1.592, ya parecía que era una reducción de jornada bastante fuerte sin tener contraprestación alguna y que, siendo una empresa que está en el mercado y tenemos que competir y estamos en todos los proyectos de mercado, bajar todavía veinte minutos más diarios nos parecía que era poner en peligro otra vez la viabilidad de la empresa.

No obstante, con este recurso la sentencia es favorable a la empresa otra vez. La sentencia fue favorable argumentando, lógicamente, el juez que el tiempo de descanso se había venido disfrutando en condiciones de trabajo diferentes a los que la ley foral permitía, siendo la ley foral la que permite a su vez la reordenación del tiempo de trabajo, anexo 4, tienen ahí la sentencia. Es una sentencia bastante contundente. A pesar de la contundencia de los argumentos, el comité la sigue impugnando y el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, a mitades del mes de diciembre, dictó sentencia en contra de lo anterior y a partir de esa fecha tuvimos que asumir, y la empresa asumió, como es lógico, los veinte minutos diarios como tiempo de trabajo, lo que supone que nuestra jornada efectiva de trabajo en este momento es de 1.517 horas, anexo 5. También en este caso la dirección de la empresa ha recurrido la sentencia ante el Supremo. Por lo tanto, cuando tengamos resolución firme de los veinte minutos pagaremos los retrasos de los veinte minutos que están computados como tiempo de trabajo y deberíamos pagar, pero cuando la sentencia sea firme.

Por lo tanto, como digo, en los comentarios anteriores ha habido distintas interpretaciones de la ley por distintos jueces, cosa que es normal y admitimos, pero no se puede afirmar que estemos incumpliendo ni un solo artículo de la ley y siendo, además, una empresa pública, ¿cómo podía suceder eso? Es imposible. El propio consejo de administración me hubiera obligado a cumplirla inmediatamente o me hubiera destituido. Es totalmente absurdo que se diga una cosa de este tipo, como entiendo que se demuestra perfectamente con esta sucesión de sentencias que tenemos. Si entramos en el fondo de la cuestión, es evidente que es una realidad que antes nosotros trabajábamos 1.734 horas y ahora estamos trabajando 1.517. Pero, en cambio, tenemos que seguir trabajando y produciendo proyectos y desarrollos a precio de mercado, a precio de donde nosotros nos movemos. Ahora puntualizaré un poco más estas cosas.

Situación actual. Con la jornada de las 1.517 horas anuales efectivas y manteniendo el resto, porque ésas ya son efectivas, estamos así desde que la segunda sentencia nos lo dice, no se crean ustedes que es que no estamos trabajando las 1.517, lo único que queda por pagar son esos retrasos si las sentencias recurridas ante el Tribunal Supremo son favorables. Evidentemente, con la ejecución de las 1.517 horas, vamos a decir que la empresa en este caso lo que no cumple es la declaración de la Ley que dice que no debemos perder competitividad ni incrementar los costos unitarios. Evidentemente que hemos perdido competitividad

y se han incrementado los costos unitarios. Ahí tienen tres gráficos de la empresa que ahora los comentamos. El segundo o el tercero hablan de una disminución de los beneficios de la empresa, concretamente del beneficio de explotación, que es el que medimos, de un 26 por ciento respecto al año anterior, cifra y cantidad que evidentemente está relacionada, como se pueden ustedes imaginar, con la relación de las horas perdidas o las horas no trabajadas o las horas de diferencia entre una situación anterior y la actual. No hemos perdido más que un 26 por ciento de ingresos que la Administración en este caso, a través de los dividendos de la empresa, no obtendrá.

Otra consecuencia de esta pérdida de competitividad ha surgido con la no adjudicación de un proyecto importante de mantenimiento del catastro de Álava que se venía realizando desde hace catorce años y del que siempre éramos adjudicatarios mediante concursos públicos, concretamente en el territorio histórico de Álava, como digo, y con una presencia de la empresa desde hace más de catorce años. Lógicamente, con nuestras condiciones de trabajo y por cuestiones puramente económicas, aunque se quiera interpretar de otra forma, ya que en todas las resoluciones de la parte relativa a calidad o a calificación del personal, a oferta técnica, etcétera, hemos sido siempre superiores a la competencia, en este caso por una cuestión económica, evidentemente, hemos perdido el contrato. Hemos perdido el contrato en un proyecto en el había 32 trabajadores dedicados exclusivamente y esto ha supuesto el despido de 26 puestos de trabajo, 19 de ellos fijos. Se han quedado 5 personas, que están realizando otros proyectos que teníamos. Además del mantenimiento, teníamos un proyecto de implantación catastral en unos pueblos de la provincia del territorio histórico, pero en la zona de Vitoria.

Además de esto, les quería señalar cuáles son, por ejemplo, las condiciones de trabajo de los mismos trabajadores, porque estos trabajadores que han finalizado el contrato con nosotros han sido contratados por la empresa que se ha llevado el contrato. Dieciséis o dieciocho de los diecinueve que teníamos trabajan en la empresa de la competencia que se ha llevado el contrato. Claro, sus condiciones de trabajo son completamente distintas. No quiere decir que sean malas, pero son distintas. Les voy a poner un ejemplo, lo pueden entender perfectamente, totalmente contrastable con lo que quieran. Nuestros trabajadores trabajaban 1.517 horas efectivas, estos señores ahora, los mismos trabajadores, haciendo el mismo trabajo en la empresa de la competencia están trabajando 1.800 porque su convenio así lo determina. A su vez, no tienen horario de verano y cuando llega el verano están trabajando mañana y tarde, lo mismo los meses de enero que los meses de agosto, septiembre y julio, a diferencia de nosotros, que tenemos tres meses con horario de verano, trabajando sólo de mañana. A su vez, no tienen veinte minutos de desayuno, ni siquiera pagado por la empresa, sino que de ocho a dos están en sesión continua sin salir a ningún tipo de descanso. Y, a su vez, cobran menos dinero y tienen un trabajo que, en lugar de ser estable, es con un contrato temporal de seis meses. Ésa es la realidad de la situación.

También hemos perdido bastantes concursos de cartografía, tengo aquí una relación de que es así. Estamos hablando concretamente de cuatro o cinco proyectos importantes en los que no hemos podido tampoco realizar bajas económicas importantes y que verdaderamente hemos perdido cuando habitualmente solíamos trabajar con ellos. Tengo una relación, no la quiero hacer exhaustiva pero les puedo nombrar tres o cuatro importantes. Por ejemplo, el Instituto Geográfico Nacional, del Ministerio de Fomento. Eran varios proyectos por un total de 1.822.000 euros. Nuestra baja fue del 5,6 por ciento, las adjudicaciones han tenido una media de una baja del 25,7 por ciento. Este proyecto suponía, como digo, 1.822.000 euros. En la Junta de Andalucía, igualmente, tampoco hemos sido adjudicatarios de un proyecto de 210.000 euros. En la Generalitat de Valencia, 357.000 euros, una baja del 25 por ciento de la competencia, también ha sido adjudicada a la competencia. El Ayuntamiento de Logroño, próximo aquí, planos escala 1:500, adjudicatario Agrocarto, precio de licitación 180.000 euros, nuestra baja fue un 7 por ciento, la baja adjudicada un 18 por ciento. Otros proyectos presentados en la Junta de Extremadura, también dos lotes perdidos. Tenemos una relación de bastantes proyectos de los que ya desde el año pasado no hemos sido adjudicatarios. Ésta es la situación.

De todas formas, vuelvo a resaltar dos cosas: en la empresa no ha existido ni existe un clima de conflictividad laboral, no ha habido en los últimos años ni una sola pérdida por huelga. Aprovecho la ocasión para leerles la nota que han dirigido a la dirección de la empresa más del 70 por ciento de los trabajadores de distintos departamentos. He mantenido reuniones con más del 70 por ciento de la plantilla y me dicen lo siguiente –es distinto el texto en cada departamento pero leo una muestra, porque son todos semejantes–: Los trabajadores de la empresa quieren manifestar los siguientes puntos: nuestra preocupación por la situación actual de la empresa, lógicamente compartida por la gerencia. Necesitamos disponer de información objetiva para conocer la situación actual y previsión de futuro, o lo que es lo mismo su viabilidad. –Ésa es la preocupación de los trabajadores a la vista de esta situación. Yo les informé de la misma y les expresé a todos ellos mi opinión y la situación–Solicitamos de la dirección de la empresa

que facilite esa información –cosa que yo hice- en reuniones. Me quedan dos grupos con los que todavía no he tenido tiempo de juntarme pero lo haré próximamente. Los trabajadores siguen diciendo: Una vez hayamos recibido toda la información y con las sugerencias que se puedan aportar, pedimos que sean abiertas nuevas vías de negociación entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa. El área –que en este caso se llama Servicios de Administración Local– tiene toda su voluntad de poner por su parte lo necesario para proteger la viabilidad de la empresa y en defensa de todos los puestos de trabajo.

Éste es el espíritu real que existe en la compañía y no el que las noticias que se filtran en la prensa o que sacan en la prensa parecen indicar. A su vez, añado que hemos sido perjudicados, pero por esta constante aparición en medios de prensa pensando que estamos en una especie de huelga continua o de incumplimiento de los trabajos, o de falta de trabajo, o de la imposibilidad de cumplir los trabajos que nos tienen asignados. Por ejemplo, hemos perdido contratos en Navarra que veníamos haciendo habitualmente, dos contratos de catastro y precisamente en dos ayuntamientos en los que antes siempre hacíamos el trabajo de mantenimiento. ¿Por qué? Porque con tantas noticias en la prensa con las que amanecían constantemente, llamaban diciendo: ¿pero vais a poder hacer el trabajo? Yo les decía: si no ha cambiado nada, vamos a intentar hacerlo y lo seguiremos haciendo.

Y ahora, si me permiten, pasaría a hacer lo siguiente. Tienen ustedes tres gráficos, uno de ellos ya lo hemos comentado y me gustaría comentar, el que está en rojo, Evolución de cifra de ventas. Hay que tener en cuenta que Trabajos Catastrales se fundó en el año 82. Yo formé parte del equipo, no era el gerente de la empresa en aquel momento sino que se me nombró años más tarde, cinco años más tarde. Desde el 82 formé parte de esto porque esta empresa fue la ilusión de un grupo en aquel momento de funcionarios que tuvieron la extraordinaria visión de poder crear una sociedad pública que fuera rentable y que a su vez impulsara el desarrollo tecnológico en Navarra en una actividad que nunca se había desarrollado en Navarra. Eso es importante. Empezamos con cero, concretamente un grupo de funcionarios transferidos desde la Administración a la empresa, y yo creo que con todo orgullo puedo decir, por parte de los trabajadores y por parte de la Administración, que tuvimos el apoyo de todos los grupos políticos desde su creación y concretamente desde el año 82, en su primer impulso inicial. Por lo tanto, durante veintidós años hemos creado una industria nueva en Navarra, mucha de tecnología, otra desde el valor añadido, escaso, pero necesario para el desarrollo de los trabajos, una empresa de tecnología en áreas que jamás se habían ejecutado aquí y hasta hemos dado lugar al crecimiento de gente y de personas que han creado empresas privadas que han salido de nuestra propia institución. Concretamente, hay una empresa que se llama Omega, que tiene también bastantes trabajadores, que es competencia nuestra en el mercado fuera de Navarra, incluso en Navarra puede llegar a serlo, y que también ha creado una industria. A su vez, se han creado pequeñas empresas que trabajan y nos hacen la competencia, dos pequeñas empresas de mantenimiento catastral, que ésas son más pequeñas que Omega y que también están trabajando en el sector.

Por lo tanto, lo que hemos hecho desde hace veintidós años es crear una industria en Navarra que no existía, hemos dado empleo, hemos trabajado y han recibido su salario puntualmente todos los trabajadores gracias a su esfuerzo, obviamente. A su vez, como digo, hemos impulsado la creación y hemos trabajado en el exterior, no sólo en Navarra y para proyectos del Gobierno, sino fundamentalmente también en casi todas las comunidades autónomas y, lo que es más importante, internacionalmente. Estamos presentes y hemos trabajado en proyectos en el extranjero en más de diez países. Actualmente, mantenemos la presencia en algunos de los proyectos que se están ejecutando y ahí tienen ustedes nuestra evolución en la cifra de ventas desde el año 82 a 2004. Evidentemente, ahí no se ve ningún síntoma de decaimiento ni de desmantelamiento de la empresa ni ninguna otra actuación. No sólo eso sino que pueden ver ustedes la cifra de la creación de empleo. Desde el año 82 hasta 2004 tenemos esa curva absolutamente creciente. Son cifras de las que cualquiera, me imagino, podría estar orgulloso.

El pico de empleo que se ve en los años 83, 84, 85 y 86 es un empleo temporal que, lógicamente, era en el momento máximo de la implantación del catastro en Navarra, que es el motivo por el que se creó la empresa, contrato por obra y servicio que finalizó cuando se acabó la implantación del catastro en Navarra, había un grupo importante de gente que salió. Volvimos a recuperar ese nivel de empleo en otras actuaciones y hemos pasado a tener un empleo estable bastante importante, muy importante. Ésta es la verdadera situación, como digo, de la empresa.

¿Qué alternativa tenemos ante la situación que se nos plantea de la aplicación de la ley, que ya la estamos ejecutando, como digo, y a su vez nuestra falta de competitividad? La realidad es que las cosas no son tan sencillas cuando se plantea esta cuestión, evidentemente. La preocupación inmensa por la pérdida de esos proyectos y por nuestra pérdida de competitividad dentro del asunto es evidente. En el consejo de administración se ha

comentado este tema y, efectivamente, había alternativas como decir que podemos desarrollar la actividad en otros países, que es una alternativa que yo he planteado y que el consejo de administración ha dicho que no era conveniente y que el empleo habría que crearlo en Navarra y no fuera de la Comunidad. ¿Alternativas que podemos tener? Evidentemente, son alternativas del tipo de hacer más outsourcing *dentro de los proyectos en que no seamos rentables o incluso, lógicamente, cambiar el perfil de la empresa, actividad en la que estamos, y es que, lógicamente, tenemos que ir hacia proyectos en los que el valor añadido sea más alto que el que tenemos ahora y en los que realmente podamos ser competitivos. Estamos hablando de las tecnologías de la información y las comunicaciones, nada ajenas a nosotros porque, lógicamente, en estos años hemos ido trabajando y preparándonos en esa área, no sólo en lo que respecta a lo que son las tecnologías de la información y de las comunicaciones. En eso también hemos encontrado en este Gobierno, como en todos los anteriores, el apoyo a los proyectos que estamos ejecutando.*

A su vez, quiero responder a la interrogación que me ha hecho sobre el tema de las subcontrataciones. Realmente, tenemos que decir que hasta el momento, y por lo tanto, a partir del acta de embargo, las subcontrataciones que hemos hecho en trabajos que se han llevado a cabo han sido de índole siempre bastante menor y a su vez no han supuesto nunca ninguna pérdida de trabajo o de puestos de trabajo por ninguno de estos trabajadores, ésa es la realidad. Como cualquier empresa, cuando tienes una punta de trabajo y hay que cumplir unos plazos puedes recurrir a recursos externos para poder cumplir con las obligaciones y con los proyectos, cosa que, si no, es imposible. Es imposible estar midiendo cuándo te van a entrar los proyectos, pero lo que son fijos son los plazos de entrega, claro, es imposible y, por lo tanto, siempre ha sido así. Ciertamente, jamás ocurrirá que cuando no hay trabajo en una sección o en un área determinada la empresa tenga subcontratado ningún trabajo externo que pueda perjudicar el empleo local.

Yo supongo que después de esta intervención o cuando analicen las sentencias que tienen tendrán una visión más precisa y más exacta. Por mi parte, nada más.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Asiáin. Si les parece, señorías, continuamos con la Comisión. Para hacer las preguntas correspondientes tiene la palabra la portavoz del Partido Socialista, la señora Saiz.*

SRA. SAIZ DELGADO: *Gracias, Presidente. Agradezco en primer lugar al señor Asiáin las explicaciones que nos ha dado y no duden de que revisaremos toda la documentación que nos ha entregado. Haré tres valoraciones a modo de preguntas. En primer lugar, en cuanto al cumplimiento de la Ley de 35 horas, estará usted de acuerdo conmigo en que una ley foral no hay que aplicarla restrictivamente y nos consta que se intentan modificar unilateralmente los horarios de trabajo suprimiendo el tiempo para el bocadillo o modificando los horarios de los viernes en la empresa, con lo cual, los paganos de la aplicación de esta ley no pueden ser los trabajadores. Indudablemente, el esfuerzo de la empresa y de todos tiene que ser no perder competitividad pero la Ley de 35 horas es una ley que hay que cumplir.*

La otra valoración es en el ámbito económico y, si me permite, le voy a hacer un par de preguntas. Nos gustaría saber si la reducción de fondos propios como consecuencia del traspaso a NGA de algunas participaciones y el pago de dividendos ha sido un hecho aislado y que nos comentara cómo se ha cerrado el año 2004 y cómo se va a aplicar el resultado a la empresa. Y también nos consta que los gastos financieros se han multiplicado en estos últimos años y ésta es una empresa con una importante liquidez, con lo cual, ¿cómo nos explica esta circunstancia?

Como usted ha hablado de proyectos, en la tercera valoración nos gustaría comentar cuatro casos concretos. En lo referente a la grabación de datos fiscales, que es un trabajo que el Gobierno de Navarra le subcontrata a Tracasa y a su vez Tracasa lo subcontrata, nos gustaría saber si tienen personal para realizar este trabajo y, si no es así, por qué el Gobierno de Navarra se lo adjudica. También nos gustaría saber por qué el departamento de restitución está prácticamente sin trabajo puesto que se han subcontratado muchísimas de sus funciones externas, se les obliga a disfrutar de vacaciones anticipadas y no se admite anticipar el horario de verano. Otro de los casos que nos gustaría, si es posible, que nos comentara es el caso de Álava, que es un trabajo que no se prorroga puesto que se ha quedado fuera de precio, con lo cual, parece que el coste de rescindir los contratos es muy superior al haber mejorado la puja y haber conseguido la adjudicación de ese contrato. Y ya para finalizar, el caso de Goemendi, que es una empresa que trabaja exclusivamente con Tracasa y es curioso que uno de los socios sea cónyuge de un responsable de Tracasa. Queríamos saber si lo sabe la dirección y en qué medida puede afectar al cumplimiento de la ley. Para finalizar, le repito, agradezco sus informaciones y no dude de que estudiaremos la documentación que nos ha entregado. Gracias.

SR. DIRECTOR-GERENTE DE TRACASA (Sr. Asiáin Muñoz): *Es que no he apuntado una de*

las cosas que me ha dicho. Después del pago de dividendos...

SRA. SAIZ DELGADO: *Los gastos financieros, que se han multiplicado, y que es una empresa con mucha liquidez, con lo cual, con inversiones financieras altas, ¿cómo explica esta circunstancia?*

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señora Saiz. ¿Resto de portavoces que deseen intervenir? Señor Valero, tiene la palabra.*

SR. VALERO ERRO: *Buenos días. En primer lugar, agradezco al señor Asiáin la explicación tan detallada y de alguna forma le felicito también porque creo que es un cargo que lleva ejerciendo desde el año 84-85, lleva en la compañía desde el 82..., desde el comienzo, efectivamente, con distintos gobiernos de Navarra, gobiernos socialistas, gobiernos de UPN, y nunca se ha puesto en duda. La verdad es que nos duele que una empresa de estas características sea atacada fundamentalmente no por el ánimo de los trabajadores, que es legítimo siempre que haya una confrontación en la sociedad entre una empresa y sus trabajadores y que en ese ámbito se tomen las decisiones oportunas. Es verdad que cuestan un tiempo, está el problema de la competitividad, del que luego hablaré. Yo, que he sido alcalde de Tafalla y he conocido a Tracasa, he conocido la buena gestión que se ha realizado, la buena colaboración que ha tenido con los ayuntamientos, cómo se estaba generando empleo, y hemos visto estos tres gráficos, donde viene claramente la realidad, que están cayendo los beneficios de la explotación derivado, fundamentalmente, de ese convenio, de esa aplicación de la jornada, que, efectivamente, hay que aplicarla, pero también somos conscientes de que eso a la larga, como no se le dé mayor valor añadido, generará pérdidas de trabajo, como ha habido pérdidas de negocio si las empresas están trabajando 1.800 horas. Es un reto para la dirección porque cualquier otra empresa estaría ya cerrando o despidiendo a muchísimos trabajadores. También la evolución de las cifras de ventas ha caído, pero se ve el esfuerzo de la empresa por seguir adelante con esta operación.*

En definitiva, de alguna forma, hay que reconocer el trabajo de Tracasa en general, no sólo de la dirección sino de los propios trabajadores que han hecho posible que tengamos una gran empresa con 260 trabajadores, con valor añadido, que haya empresas alrededor de Tracasa que puedan funcionar. Y luego están las pequeñeces y la falta de visión, yo creo, en este caso del Partido Socialista, al denunciar cosas individuales y particulares en un foro como es el Parlamento, que de alguna forma hay que dejar en el ámbito de los trabajadores y de la dirección, que es donde se tienen que tomar decisiones sobre la aplicación de las 35 horas.

De alguna forma, nosotros hemos escuchado a los trabajadores, hemos escuchado a la dirección de la empresa, nos quedamos muy satisfechos con las explicaciones dadas, nos quedamos preocupados porque la verdad es que tienen ustedes un gran reto por delante, tienen un gran reto derivado de esa reducción y de que, de alguna forma, habrá que darle mayor valor añadido. Pero cada día es más difícil en este campo porque los demás también van creciendo en ese valor añadido, pero además con una jornada mucho mayor de sus trabajadores.

De alguna forma, le tengo que animar a que siga por el camino de seguir apostando por Navarra, en definitiva, por la generación de empleo y por tener una empresa puntera no sólo en el ámbito de Navarra, en el ámbito nacional, sino también en este caso en el ámbito internacional. Muchas gracias y nada más.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Valero. A continuación tiene la palabra el portavoz de Izquierda Unida, señor Nuin.*

SR. NUIN MORENO: *Muchas gracias, señor Presidente. Saludo también al señor Asiáin. Miraremos y estudiaremos la información que nos ha trasladado. En cualquier caso, nosotros creemos que nadie está atacando a Tracasa. Lo digo porque no sé si alguien puede pensar eso. Hay una situación en la empresa que es la que es, derivada de una aplicación de una ley foral de este Parlamento, pero nada más. Desde luego, es una empresa pública y nosotros no tenemos ningún dato para pensar que nadie, ni los trabajadores ni desde luego los grupos parlamentarios de la oposición, esté pensando en atacar a Tracasa.*

¿Las cifras? Evidentemente, nosotros no conocemos la realidad del día a día de Tracasa, la conoce la gerencia, la conoce el gerente y, en la medida en que dispongan de información, la conocerán los trabajadores. Pero, con base en estos gráficos que aquí se nos presentan, nosotros no vemos, en principio, ninguna situación de alarma. Por parte del gerente, nosotros hemos entendido una tesis fundamental o un principio fundamental que se quiere trasladar, que hay una pérdida de competitividad derivada de la aplicación de la Ley de 35 horas. Pero la pregunta no es ésa, la pregunta es: ¿Tracasa está en una situación de grave dificultad o de cuestionamiento serio de su viabilidad por la aplicación de esta ley? Ésta es la pregunta que hay que responder por parte del gerente. Si ésa es la situación, que se ponga encima de la mesa, pero que se ponga con claridad, con absoluta claridad. Lo digo por estos gráficos que voy a comentar. Evolución de la cifra de ventas, del año 2003 a 2004 aumento. El gráfico dice que del año 2003 a 2004 hay más actividad y más tra-

bajo en Tracasa, en 2004 más que en 2003. Personal, aumento también de 2002 a 2003 y de 2003 y a 2004, más personas trabajando, más trabajadores en Tracasa. Y el tercer gráfico, pérdida de beneficio. Lógico, evidente. Si es que con la aplicación de la Ley de 35 horas, si no hay reducción de coste salarial, hay incremento de los costes laborales. Sobre todo si también, como consecuencia de la aplicación de la ley, que era un objetivo de la ley, hay una contratación de más personal y hay un incremento de la plantilla. Evidentemente que hay un traslado de una parte de los beneficios a los costes laborales, junto con la creación de empleo; era uno de los objetivos también de la ley.

Se puede compartir o no se puede compartir esas filosofías y esos objetivos, pero es lógico que esto se esté dando en los primeros años de aplicación de la ley. Ahora, ¿esa pérdida, esa situación genera una situación de viabilidad o de cuestionamiento de si hay viabilidad? Es la cuestión que hay que preguntar. Nosotros entendemos que, a la vista de estos mismos gráficos que se han trasladado, no. Se incrementa la cifra de ventas, el trabajo y se incrementa el personal.

Yo no voy a entrar en si se ha perdido éste u otro contrato porque no tengo datos ni este grupo parlamentario, evidentemente, tiene datos para valorar realmente qué pasa con cada contrato, con la actividad. En todo caso, puedo hacerme una idea general a partir de las cifras globales de actividad y de contratación, no de qué ha pasado con éste o con el otro contrato. Pero, desde luego, evidentemente, hay una ley, hay que aplicarla, tiene unos efectos en la estructura interna de la empresa, en su estructura de costes, pero nosotros, a la vista de los datos que hoy se nos han dado, entendemos que no hay ningún problema serio de viabilidad por la evolución de la cifra de ventas, de contratación y también de beneficios. Evidentemente, hay una reducción que se puede explicar en términos lógicos, pero estamos hablando de beneficios, de beneficios importantes, entendemos, beneficios que en el año 2004 doblan los que se produjeron en el año 1995.

Y luego, en relación con la aplicación de la ley, yo creo que sí que hubo un cierto lío jurídico con las dos leyes, la del 99 y la del año 2001. Lío jurídico porque el artículo 5 de la ley del año 99, desde luego, no fue muy afortunado en su redacción, y me remito a las hemerotecas. Este grupo parlamentario denunció esa situación, que era absurdo plantear que se aplicara la Ley de 35 horas sin reducción de coste laboral y a la vez sin incremento de costes laborales o unitarios. Era una contradicción en sí misma de los grupos que aprobaron esa redacción, tal y como la aprobaron. Yo creo que, además, ese texto, ahora no recuerdo exactamente, fue a través de una enmienda de UPN que aceptó o apoyó el Partido Socialista. Bueno, ellos verán cómo dieron redacción a ese artículo 5. Pero, desde luego, esa situación de la ley del 99 se supera con la ley del año 2001. Se supera porque la ley del año 2001, referida a las empresas públicas, empresas total o mayoritariamente públicas, es muy clara al decir que han de aplicarse las 35 horas en las empresas públicas con arreglo al criterio del artículo 3 de la ley del 99. El artículo 3 es el que establece, sin condicionarlo a ningún otro elemento, la aplicación de las 35 horas para la función pública. Bueno, pues ese criterio, sin condicionarlo ni a costes laborales unitarios ni a reducción ni a ampliación ni nada por el estilo, se pide que se aplique a las empresas públicas. Por lo tanto, eso en el año 2001 con efectos del 1 de enero de 2000 está superado.

A partir de entonces, nosotros creemos que si hubiera habido una voluntad real por parte de la empresa de aplicar ese mandato claro de la segunda ley, no tenía que haber habido ningún tipo de conflictividad judicial en los tribunales. Nosotros creemos que ha habido una resistencia por parte de la dirección de la empresa a aplicar esta ley y eso es lo que ha motivado la conflictividad en los tribunales. Por cierto, se habla aquí de que 36 trabajadores han planteado recursos o que tienen recursos, pero los trabajadores nos dijeron que 120 trabajadores habían planteado demandas.

Y luego, por ir manifestando la posición o la valoración de mi grupo, en relación con algunos datos que se han dado, que aquí, desde luego, son acusaciones muy graves las que hicieron los trabajadores hacia la gerencia. Nosotros no tenemos elementos para valorar realmente y medir esta cuestión, pero, por ejemplo, en el caso del contrato de la Diputación de Álava que se perdió, textualmente en el documento que nos dieron los trabajadores o el comité de empresa se decía: Nosotros estamos convencidos de que ha sido una pérdida premeditada de un contrato. Esto es lo que nos han dicho, yo no digo que esto sea cierto, pero si es cierto es evidente que habría una intención de la gerencia de hacer daño a la empresa. Estamos en una situación, evidentemente, imposible de entrar de forma racional a contrastarla, porque sería una situación... Pero esto es lo que nos han trasladado, textualmente: Se está poniendo en peligro la viabilidad de la empresa. Eso es lo que nos han dicho, pero de forma consciente. Es lo que nos han trasladado los trabajadores. Una acción premeditada.

Luego se nos ha hablado de que por parte de la gerencia se utilizan el temor, las amenazas, el chantaje. Realmente, parece que el clima interno de esa empresa, desde luego, no ayuda y si hay dificultades en la empresa habrá que ver también en qué medida es la aplicación de las 35 horas o

es el clima interno, porque también incidirá, supongo yo, en el buen trabajo que pueda hacer la empresa este clima que parece que existe en el interior de Tracasa.

Hay una cuestión que nos ha sorprendido de su intervención, la verdad. Porque, claro, que en un momento dado usted, ante la pérdida de competitividad de Tracasa como consecuencia de la aplicación de la Ley de 35 horas, propusiese o plantease la alternativa de deslocalizar la actividad o producción, ir a otros países, esto por parte de un gerente de una empresa pública nos parece inconcebible. Ha dicho que el consejo de administración, por supuesto, rechazó esa posibilidad. A nosotros lo que nos parece increíble es que se pueda plantear siquiera.

En cualquier caso, nosotros, desde luego, no tenemos ninguna intención de atacar ni mucho menos a Tracasa, esperamos que la situación de conflictividad interna se pueda superar porque eso también ayudará a que las cosas vayan bien en Tracasa. Si hay una situación de inviabilidad, usted debe hablar claro sobre ella y argumentarla aquí, pero ante los trabajadores también. Y si no la hay, como nosotros entendemos que no la hay, a la vista de los datos que conocemos, lo que hay que hacer es dialogar para que se cumplan las leyes, también la de las 35 horas y, evidentemente, para que Tracasa siga siendo, como nosotros queremos y todos queremos también, una empresa rentable y una empresa puntera dentro del sector público de la Comunidad.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Nuin. A continuación, tiene la palabra el señor Jiménez, portavoz de Aralar.*

SR. JIMÉNEZ HERVAS: *Buenos días. La verdad es que da la impresión de que este clima de confusión o de contradicción que se vive también lo vamos a tener en esta Comisión. Y es que el señor Gerente ha hecho afirmaciones que a nosotros nos parece que o son contradictorias en sí mismas o por lo menos no aclaran ese clima por el que hemos venido a esta Comisión. Parte diciendo que eso que hemos oído es derivado de una información manipulada de los trabajadores, nos transmite que no hay ningún conflicto laboral, que prueba de ello es que no ha habido ni una sola hora de huelga, eso es un hecho objetivo que ahí está, a la vez dice que es una pequeña parte de la plantilla, pero carga la situación de deterioro de la empresa en una conflictividad interna laboral que no existe. Cuando menos es una contradicción importante. Existe o no existe. Si no existe difícilmente la evolución de la empresa se puede cargar a la capacidad que tengan en este caso los trabajadores de lanzar a los medios de comunicación no sé qué comentarios, no sé qué imágenes sobre Tracasa. Me da la impresión de que ahí hay un elemento evidente de contradicción, más allá de la evolución del conflicto propio que se pueda dar en el tema entre la empresa y la parte social con la aplicación de las 35 horas.*

Y con respecto a la segunda parte, que es la situación concreta de la empresa y la evolución que está teniendo, teniendo que improvisar el análisis de los datos que nos acaba de dar, sí hay un par de referencias que me llaman la atención. Vemos en los gráficos que ustedes han planteado tanto de ventas como de evolución de explotación que hay una caída del 26 por ciento. Usted achaca esto a la lógica pérdida de competitividad de la aplicación de las 35 horas. Pero a mí me sale que 1.742 horas a 1.517 es igual a un 13 por ciento menos de jornada. No parece muy equiparable una pérdida del 26 por ciento de competitividad y de evolución de la empresa frente a una reducción del 13 por ciento de la jornada. Ése es un primer elemento que me parece importante.

Pero, además, hay uno más, y es que en los cuadros que usted nos plantea la caída de la competitividad se da en los años 2002-2003 y 2003-2004. Pero es que en 2002-2003 y 2003-2004 la jornada es la antigua, no es la nueva. La jornada es de 1.742 horas. Cuando se aplica la reducción de jornada es en 2004, a lo que los gráficos no afectan. Por lo tanto, más allá de cómo se resuelva esa deuda pendiente que pueda tener o no pueda tener Tracasa con respecto a las reivindicaciones y reclamaciones judiciales de unas supuestas horas extraordinarias que se han metido de más pero que se metieron, y por lo tanto no afectan a nivel de productividad y de competitividad, usted nos está planteando unos cuadros que no tienen nada que ver con la reducción de las 35 horas. No tienen nada que ver, porque en los ejercicios que usted nos presenta en los cuadros se trabajaban 1.742. Entonces, o los datos que usted nos aporta no son correctos o la argumentación a usted se le cae de golpe. Insisto, nos da la sensación de que no va a servir esta comparecencia para clarificar esa nube que está surgiendo en torno a la empresa pública Tracasa. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Gracias, señor Jiménez Hervás. A continuación tiene la palabra el portavoz de Eusko Alkartasuna, señor Ramirez.*

SR. RAMIREZ ERRO: *Gracias, señor Presidente. Egun on guztioi, buenos días. En primer lugar, saludo al señor Asiáin y le agradezco la información y la documentación que nos ha trasladado. La analizaremos detenidamente y de esta forma podremos extraer conclusiones más atinadas quizás o más basadas en los hechos. Pero sobre los hechos, como se ha puesto de manifiesto por portavoces que me han antecedido, caben interpretaciones varias. Las capacidades herme-*

néuticas de aquel que los analice darán como resultado una cosa u otra, pero parece ser, y coincido plenamente con el portavoz de Izquierda Unida, que esta empresa no es una empresa en crisis, no es una empresa que esté en peligro ni es una empresa que esté en un estado ni siquiera preocupante en ninguna de las cuestiones. Las analizaremos más en profundidad, supongo que quizás pudiera usted ahondar en este asunto, pero por lo menos en nuestra interpretación o en mi interpretación a la hora de analizar los datos, y coincidiendo con el portavoz de Izquierda Unida, no nos parece que sea una situación ni insostenible ni que realmente pueda llevarnos a una conclusión de que algo raro o algo malo está pasando, todo lo contrario. Algo derivado, lógicamente, de algo que aprobó este Parlamento, insisto, la Ley de 35 horas, y además que estaba previsto. Es decir, eso implica mayor contratación, implica del mismo modo mayor gasto relacionado con el tema de contrataciones de personal, eso es lógico, pero vemos que las cifras de ventas de 2003-2004 son ascendentes. Es decir, no se observa, de mi análisis o del análisis que pueda hacer el Grupo Parlamentario de Eusko Alkartasuna, ninguna situación de preocupación.

Entendemos que es lógica una tensión entre la dirección y trabajadores, que se da en todas las empresas y que se resuelve habitualmente, o se debe resolver, por canales con términos incluso menos grotescos que los que se están utilizando en esta ocasión para resolver algo que los datos indican que se debería poder resolver con cierta normalidad si hubiese voluntad y deseo por las dos partes, y entiendo que los trabajadores tienen la voluntad y deseo de que se cumpla una ley que aprobó este Parlamento. Jurídicamente analizaremos también las sentencias.

Cuando se habla de pérdida de competitividad por la aplicación de la Ley de 35 horas, es que la competitividad influye en muchos factores también. Podría hacerse una interpretación de que no sólo es eso lo que está fallando en la empresa, si es que está fallando algo, sino que hay algo más. Todos sabemos las diferentes teorías que hay a nivel de psicología industrial, de rendimiento de trabajadores, , también aquellas que dicen que no necesariamente porque un trabajador trabaje más horas va a rendir más para la empresa, ahí están los americanos... No voy a entrar en este debate, pero todos sabemos que hay diferentes teorías y que, por lo tanto, cada uno puede hacer la interpretación que quiera. En cualquier caso, nosotros nos comprometemos con la ley que aprobó este Parlamento, consideramos que Tracasa tiene la capacidad, analizado a bote pronto, insisto, porque tampoco hemos tenido oportunidad de analizar más detalladamente la documentación que usted nos ha dado, para asumir la capacidad del progreso en materia social que supone reconocer a los trabajadores el derecho a una jornada laboral de 35 horas. Por lo tanto, consideramos que esta empresa, que sí que es un referente, y esperamos que lo siga siendo, del trabajo bien hecho y de la competitividad, pues los datos de ventas, los datos de ingresos y de contratación de personal lo demuestran, siga teniendo el reconocimiento que desde este Parlamento se hizo al derecho, por vía de ley foral, de los trabajadores a trabajar una jornada de 35 horas porque consideramos que puede seguir haciéndolo, porque los datos apuntan hacia ello y porque es responsabilidad de todos que así sea. Eskerrik asko.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Gracias, señor Ramirez. A continuación, tiene la palabra el señor Asiáin para responder a las preguntas de los portavoces.*

SR. DIRECTOR-GERENTE DE TRACASA (Sr. Asiáin Muñoz): *Gracias, por sus preguntas. La verdad es que aprovecho la oportunidad y, como se suele decir, me alegro de que me hagan ustedes estas preguntas porque espero responder a cada una de ellas puntualmente y que se queden ustedes convencidos, porque no es mi deseo poner aquí ninguna excusa de ningún tipo sobre la gestión. Estoy tan seguro de lo que estamos haciendo y de lo que hemos hecho y de que las cifras que digo no son contradictorias que no duden ustedes de que se lo voy a demostrar.*

Empiezo por responder al grupo parlamentario del PSOE. Dice que los trabajadores otra vez son los paganos de la ley. Insisto en que la ley se cumple desde el 1 de enero del año pasado y no se ha dejado de cumplir nunca. Lo de los veinte minutos famosos, que es una interpretación, digamos que añade una cosa más a la pérdida de competitividad de la empresa. Además, la ley dice que son 1.596 horas de trabajo, porque hay una novación del contrato y de la resolución. Un juez interpreta que no son 1.596 la ley que ustedes han dictaminado. El primero dice que, efectivamente, las horas a cumplir son 1.596. Si había una situación anterior con un convenio de oficinas y despachos que también cumplíamos íntegramente por encima de lo que pone el convenio, esos veinte minutos que disfrutaban los trabajadores eran mejora de los trabajadores en relación con el convenio de oficinas y despachos en el que estamos inmersos. Que quede constancia, mejora que está desde la creación de la empresa. Y ha habido muchas mejoras laborales importantes, como no trabajar los viernes por la tarde, que ha introducido esta gerencia en la empresa, concesión sin petición de los propios trabajadores.

Parece lógico que si todos queremos que la empresa, efectivamente, siga adelante los veinte minutos del desayuno, que suponen setenta o

setenta y tantas horas de trabajo al año, entramos en una relación directa entre el producto y lo que se grava. Eso no afecta tanto a sectores en los que el valor añadido es distinto del nuestro, pero donde esas 70 horas tienen que producir es importantísimo que lucháramos porque veíamos que esos veinte minutos afectaban y pueden afectar importantemente a la empresa. De hecho, tenemos u horario impensable, 1.517 horas. Es que es menor que el de los funcionarios, en una empresa que tiene que competir fuera. Si ustedes no se dan cuenta de este peligro, digamos que la viabilidad de la empresa no está en peligro porque trabajemos 300 menos horas que la competencia, hay que mejorar mucho los métodos de trabajo y la competencia para poder ser competitivos, hay que ser verdaderamente linces. Desde luego, si hay alguien que sea capaz de hacerlo, le cedo el puesto de trabajo y que sea él el que lo lleve adelante, a ver cómo lo hace. Es decir, no han sido perjudicados y, además, la primera sentencia, vuelvo a insistir, es favorable al planteamiento de la empresa, cosa que es racional y absolutamente correcta. Es decir, hay veinte minutos de desarrollo que, al decir la ley que son 1.596, son 1.596. Pero no son 1.596, son 1.517.

Yo no vengo a poner en cuestión ni la ley del Parlamento ni las decisiones de los jueces, vamos a acatarlas, lo único que digo es que si me permita poder recurrirlo cuando pensamos que su aplicación no es correcta, pero no hemos dejado de cumplir ninguna de ellas. Lo que no se puede achacar a la dirección de la empresa es que las intentemos recuperar o intentemos hacer cumplir para el mejor funcionamiento de la empresa. Yo no pongo en cuestión eso, las vamos a cumplir. Estoy harto de que se me diga que estamos incumpliendo la ley, no la estamos incumpliendo y la intención de la gerencia de la empresa es, evidentemente, y más siendo una empresa pública, es cumplirla y la estamos cumpliendo desde el año pasado. Ya vale de decir que no la cumplimos, la cumplimos.

Segundo, pago NGA. Yo no sé de esas cuestiones. El gerente de la empresa hace los balances, se auditan por parte de Hacienda, y tenemos auditorías limpias durante todos los años de existencia de la empresa, y a su vez la Cámara de Comptos tiene competencias para poder auditar, como en ocasiones ha hecho, la propia empresa. Las decisiones de los dividendos no corresponden al gerente y, por lo tanto, yo no le puedo informar de los beneficios. Pero también le puedo decir que tengo conocimiento de que estos beneficios nunca han ido a lo que son políticas públicas. Eso sí puedo decirlo y así es. Por lo tanto, de los pagos y esto yo no voy a decir más. Los beneficios de la empresa siempre se han utilizado y se están utilizando para la mejora de las inversiones y casi siempre se habían quedado en la empresa, pero las decisiones sobre los dividendos no son cuestión de esta gerencia, pero sí le digo que no se utilizan en políticas públicas.

Gastos financieros. Seguimos sin tener gastos financieros. Cójase usted los balances de la empresa de los veintidós años y a ver. Excepto en su creación, que lógicamente no había capital, no tenemos gastos financieros. Usted confunde eso con una cosa, y es que, efectivamente, en la empresa pública NGA se decía que había un reparto de dividendos, y lo digo sólo en el aspecto técnico de la materia, en el que, precisamente para no perjudicar a la empresa en ese desembolso, estamos en empresas que son una de otra, que tiene todas las acciones, lógicamente, menos para no tener que pedir precisamente préstamos y no tener gastos financieros nos convenía retener en esto. Pero también teníamos superávit de tesorería. Es decir, no hay gastos financieros.

Problema reciente de restitución, que me dice usted. Efectivamente, en este momento tenemos una falta de trabajo en el área de restitución. En veintidós años no lo ha habido pero ahora sí lo tenemos. Les he leído cuáles son las causas: hemos perdido siete u ocho concursos por no poder hacer las bajas necesarias y tenemos esa situación. Pero de ahí a decir, como viene en la prensa, y ya le responderé a usted también sobre quién piensa que está la empresa en crisis, yo no lo he dicho, que el comité de Tracasa denuncia el proceso de desmantelamiento de la empresa... Que en una situación que intentamos paliar un grupo de trabajadores, sin haber ninguna subcontrata de esa área, que quede constancia clara, tenga un momento temporal de falta de trabajo por cuestiones en este caso meteorológicas, porque hemos tenido un mes de abril en el que ha sido imposible volar, ese trabajo está directamente relacionado con el vuelo y, efectivamente, en este mes tenemos una dificultad de trabajo. Pero no le digo eso sólo, sino que también hay dificultad porque en los presupuestos del Gobierno de Navarra, que no es obligatorio también, la parte de cartografía este año tiene menos presupuesto. No tiene obligación de hacer, que quede constancia, ni adjudicar a Trabajos Catastrales aunque sea empresa pública, porque nosotros estamos en el mercado y los funcionarios, no el Gobierno, responsables de las áreas concretas adjudican trabajos a Trabajos Catastrales si es competitiva, si lo hace a precio y si tiene la calidad suficiente. Por lo tanto, no podemos achacar la falta de trabajo a los descuidos sino a las circunstancias, que ya veremos si se pueden recuperar en el futuro, pero a unas circunstancias normales de trabajo y de actividad. De ahí a sacar en la prensa que estamos desmantelando la empresa... Como usted comprenderá, realmente estamos en una situación, efectivamente, que no quiero calificarla de ninguna forma.

Las medidas que hemos tomado para que no tengamos que despedir a estos trabajadores han sido hacer alguna tarea sustitutoria relativa a su actividad, como es la revisión de campo, ya están dos personas trabajando en la revisión de campo, y formación, estamos formando a seis trabajadores. En este momento dos compañeros suyos les están formando en las áreas de actividad de fotogrametría, que antes no abarcaban, y hemos aprovechado este periodo de descanso para hacerlo. ¿Qué se puede hacer más? ¿Me lo quieren decir ustedes? La respuesta que tenemos es que estamos desmantelando la empresa.

El otro proyecto que me decía, Álava. Yo no sé ya cómo calificar las acusaciones, y respondo a Izquierda Unida también. Decir que hemos perdido el proyecto por iniciativa propia, cuando llevamos catorce años trabajando con él y cuando hay una razón objetiva, clara y evidente... Les estoy diciendo que la otra empresa está trabajando 1.800 horas y es un trabajo que no tiene valor añadido. ¿Pero qué otra causa va a haber y qué fantasmas va a haber? Y no sólo es así, sino que le hemos dado al comité de empresa la relación exhaustiva de los motivos para la no adjudicación. Ellos tienen la decisión de la mesa de contratación, en la que consta la puntuación punto a punto. No hay otra cuestión. Pero es evidente que esa empresa tiene 1.800 horas de trabajo y nosotros 1.517, y, además, ahí no se puede competir más. ¿Qué competitividad vas a hacer si no tiene mayor tecnología ese proyecto? Ese proyecto es un proyecto de mano de obra, que son unas personas. Además, no sólo eso, sino que a mí me indignan las acusaciones por la siguiente cuestión. Llevamos dieciocho años trabajando, catorce, porque primero fue la implantación, y hemos conseguido en unión con el cliente que, para no tener una competencia desleal, por nuestra iniciativa e insistencia, y hemos tenido la respuesta por parte de la otra Administración, se protegieran los derechos de todos los trabajadores, no sólo de los nuestros, para que no hubiera una competencia desleal. Esto, lógicamente, no se puede demostrar, es mi opinión. Para que vea usted la protección que hacemos a los trabajadores, ¿en qué concurso público usted conoce que determinen hasta el salario mínimo que deben recibir los trabajadores para que no se pueda presentar ninguna empresa que no tenga tres veces el salario mínimo interprofesional? ¿Me comprende usted? Tres veces el salario mínimo interprofesional es el salario mínimo que deben recibir los trabajadores, y eso ha sido por influencia de la dirección de la empresa ante la protección de este proyecto.

Y no sólo eso, determinan el número mínimo de personas que tiene que haber trabajando, 32. Los términos son muy claros: usted dice que va a hacer este proyecto de mantenimiento pero usted, además de la valía de la empresa y de sus recursos humanos y de la calidad profesional de los trabajadores, debe pagarles al menos esta cantidad de dinero y debe, a su vez, tener al menos 32 trabajadores dedicados todo el tiempo a este trabajo. ¿Qué mayor protección podemos hacer? Hemos llegado hasta esos niveles de batallar por llevar el proyecto. Además de eso, la otra empresa que se lleva el proyecto, además de emplear a nuestros trabajadores, que están allí, trabaja 300 horas más aproximadamente y puede ofrecer unas ventajas adicionales que nosotros no podemos ofrecer, y en este proyecto no hay tecnología. Por lo tanto, dejemos de hablar de Álava como un proyecto en el que la dirección de la empresa nos ha llevado al desastre. O sea, es increíble.

Después me preguntó usted por una empresa que se llama Goimendi, efectivamente, y otra vez le digo que me alegro de que me haga la pregunta. Fíjense cómo son las cosas completamente distintas a lo que puedan parecer o informar. Ya hace dieciocho años, yo estaba ya en la gerencia, cuando se acabó la implantación de lo que era catastro urbana, lo que era cartografía, la empresa había creado empleo contratando a varios trabajadores que eran ingenieros técnicos agrícolas para hacer labores de topografía y recurrimos a ingenieros técnicos agrícolas porque aquí no había profesiones de topografía, la escuela era de ingenieros técnicos agrónomos. Los ingenieros técnicos agrónomos, de Villava eran concretamente, tenían posibilidad de ejercer esa profesión aunque no de firmar proyectos y precisamente recurrimos y cogimos a todos esos trabajadores. Todos los trabajadores que entraron en la empresa partiendo de cero eran ingenieros técnicos. Claro, la profesión de topógrafo para una empresa de cartografía es una situación temporal, no hay empresa del sector que tenga en nómina y plantilla a trabajadores de topografía, lo pueden comprobar. Llegó el tema de finalización del trabajo, de contrato de obra y servicio, por la que la implantación del proyecto en Navarra se acababa y la cuestión era qué hacíamos con los trabajadores. La propuesta que hizo la empresa –la rescisión del contrato hubiera sido lo habitual en cualquier empresa– fue impulsarles, igual que he dicho sobre la creación de otras empresas auxiliares pequeñas en Navarra, a crear varias sociedades, de hecho, crearon dos sociedades, en las que el compromiso de la empresa era el de proporcionarles el máximo trabajo que fuera posible, siempre cumpliendo la ley de contratos que nos afecta también, a estos trabajadores si les cedíamos los equipos de medida y a su vez podían pagarlos con trabajos que les asignábamos. Era una forma indirecta de crear empleo y, por lo tanto, de favorecer la salida de unos trabajadores cuyo trabajo se había acabado.

Por lo tanto, nuevamente protección a los trabajadores, nuevamente una solución al problema.

La circunstancia de que, dieciocho años más tarde, uno de los dueños de esa empresa, de los topógrafos, se casara con la directora administrativa de la empresa, como usted comprenderá, uno no la puede llegar a tener en cuenta. Es que es increíble... Y, lógicamente, a Goimendi y a otras empresas de topografía les seguimos dando y adjudicando trabajos de pequeña monta integral. Es más, en esa crisis de restitución he vuelto a proponer una solución de este tipo para una situación de crisis y de no competitividad en el área que usted me relaciona de restitución. Y eso se ha considerado casi como una agresión. Yo he dicho: hagamos lo que hicimos hace dieciocho años. Hay un sector que puede estar en crisis, el trabajo autónomo puede ser una salida importante y estamos dispuestos a facilitaros trabajo y medios para que no os cuesten y podríamos llegar a una solución. No se ha admitido ninguna negociación de ese tipo.

Después otro, la grabación que me decía en su pregunta. Efectivamente, el tema de la grabación es una tarea que es cambiante y no es que despidamos a nadie por tener una subcontrata, es que en las medidas que tenemos no tenemos suficiente gente y no contratamos suficiente gente directamente como para cubrir todas las áreas. Pero sí que es un tema cambiante y aunque tenemos 170 trabajadores ya fijos en la empresa es un sector de tecnología enormemente cambiante. Usted seguramente conocerá que las declaraciones de renta ya las envía directamente la Hacienda Foral a los contribuyentes, este año nada más y nada menos que a 125.000 personas. Con esos trabajos lo que estamos haciendo es un cambio de perfil y el cambio de perfil de los trabajadores es que van a atender el teléfono. Estamos en un cambio absolutamente tecnológico con la incorporación de la plataforma tecnológica y todo el impulso de Internet en lo que suponen las relaciones de Hacienda con los contribuyentes de todo tipo, empresas, etcétera. Y, de hecho, estamos potenciando, creando y mejorando esos puestos de trabajo para que dejen de ser unos puestos de trabajo de temporalidad según necesidades y de contratos anuales a una situación más estable. Por lo tanto, ese exceso de trabajo en un área como es la grabación no afecta en absoluto al empleo de la empresa. Creo que le he contestado puntualmente a cada una de las preguntas.

A UPN le agradezco el tono y que se dé cuenta de la información y de los datos que tenemos. Simplemente quiero decirle, a su vez, que, como he dicho desde el comienzo, este gerente ha estado con la inmensa mayoría de los grupos políticos que se sientan aquí en la Cámara. Concretamente, la gerencia de la empresa fue durante el mandato del propio Partido Socialista, que me hace la pregunta, durante ocho años. También duró durante el tripartito y ahora durante UPN. Yo creo que aquí el matiz político no tiene ningún tipo de entrada. Por supuesto, es un cargo que está a disposición, lógicamente. También soy el único funcionario que en este momento queda en la empresa. Soy funcionario en comisión de servicio, servicios especiales se llama.

El señor Nuin me habla de contradicciones y de señales de alarma. Efectivamente, yo no he dicho que haya señales de alarma. Toda la alarma, como le digo, no viene por parte de la gerencia de la empresa en ningún momento. Yo estoy hablando de cambio. ¿Quién habla de situación? El comité de Tracasa denuncia el proceso de desmantelamiento de la empresa, ésa es la voz de alarma. Cuando un cliente lee esto, ¿usted qué piensa que está pensando? ¿Quién siembra la alarma? ¿Usted cree que la siembro yo, que la siembra la dirección? Yo creo que no. Yo no he hablado de desmantelamiento. Y en cuanto a la contradicción de las cifras, le voy a responder. No hay ninguna contradicción en las cifras. La situación por la que no hay contradicción es que no se han visto todavía los efectos. En el año 2004 teníamos el proyecto de Álava. Evidentemente, los trabajadores de 2004 siguen estando en el nivel de los 290 que les decía antes, o 280. Pero, si ustedes leen, el despido de los veintitantos trabajadores, en definitiva 32 menos 5 en el total en Álava, 32 menos 5, 27, esos veintisiete trabajadores de menos que tenemos en este momento se notarán en el año 2005, no en 2004, no nos engañemos. Es que los despidos han sido en febrero de este año por la falta de ese contrato. Pero, insisto, los trabajadores están trabajando en otra empresa, no están en la calle, además de recibir la indemnización que les correspondía. Están en la otra empresa la mayoría de ellos, no en la nuestra. Pero en la nuestra, del Gobierno de Navarra y de todos los navarros, está claro que hay 27 personas que trabajaban en Álava y ahora no trabajan. Por lo tanto, la contradicción no es ésa. Eso en cuanto a la cifra de empleo. La del empleo la notaremos conforme vaya avanzando el tiempo y la repercusión.

Aparte, las empresas tienen una inercia en proyectos que están en ejecución, éstos no son proyectos de dos días, son proyectos en que la inercia es importante. Es decir, tú tienes carteras de pedidos que tienes almacenadas y que las has conseguido en una determinada situación, cosa que igual después no se produce. Ya es un detalle más de gestión de empresa pero que entenderá fácilmente. Por tanto, en lo que es empleo, ningún problema.

Segundo, la evolución de la cifra de ventas. Efectivamente, en el año 2002 había un pico y el

año pasado hemos subido, pero hay que ver la naturaleza de los trabajos. En el tema de la naturaleza de los trabajos yo les he puesto la alarma en cuanto la he sentido. La empresa es compleja, no es una empresa lineal dentro del tema, tenemos al menos cuatro tipos de actividad muy distintas unas de otras. El conjunto total ha subido, pero por el esfuerzo del Gobierno, que nos ha asignado proyectos de adjudicación directa que antes no hacíamos y que son del área de la tecnología. Le voy a dar la cifra que no está aquí, pero le ruego que tome nota de ella. La cartografía, que es el sector que ahora parece que tenemos más en cuestión en ese sentido, suponía antes el 33 por ciento de la cartera de pedidos de la empresa y lo que era el software aproximadamente el 10. Ya sólo en el año 2004, sin ver todavía los efectos de la reducción del trabajo, aunque hayamos aumentado la cifra total se han cambiado las tornas, y la informática, tecnologías de la información y las comunicaciones, ha pasado de ser el 10 por ciento al 33 por ciento de la empresa, y, en cambio, en la cartografía ha pasado al revés, de ser el 33 a ser el 10. Hasta ahora no se han resentido más que las subcontratas que podíamos hacer en cartografía, pero tengamos en cuenta que también hemos aumentado los puestos de trabajo en otra área, como es el software. Hemos contratado a gente. Concretamente, a la trabajadora que estaba en Vitoria se le ha hecho fija recientemente en el trabajo. Por lo tanto, no hay ninguna contradicción en ese sentido, personal seguimos contratando, lo que está cambiando es el perfil de la empresa por necesidad pura. Si perdemos proyectos y no tenemos proyectos que no nos adjudican, como he leído unos ejemplos y son pocos y hay muchos más de los que podríamos hablar, lógicamente, la actividad de la empresa es la que debe adaptarse a las circunstancias. Pero hasta ahora, excepto en el tema de Álava, estamos aumentando.

Y en cuanto a la contradicción que me señalaba otro Parlamentario respecto al tema de que ya había bajado también en 2002 y 2003, eso es debido a las previsiones para pagar en previsión de que el Tribunal Supremo dé la razón en ese caso a los trabajadores y tengamos que pagar. El auditor nos obliga, nos obliga no, debemos hacerlo porque así lo dice la norma, a provisionar los pagos que tenemos que efectuar, de la misma manera que en el año 2004 hemos provisionado los pagos que tenemos que hacer por el asunto del bocadillo. Por lo tanto, digamos que hasta ahora la situación es así. Pero tampoco quiero decirles que la vida de las empresas es una cosa lineal y que todos los años son buenos, todos los años vamos a seguir aumentando las ventas. No, yo sólo les he expuesto que creo firmemente en el futuro de la empresa, totalmente, pero que tenemos que cambiar cierto tipo de actividades para ir, como he dicho, a proyectos de mayor valor añadido y que tenemos que reformular ciertas secciones y ciertos trabajos para, a ser posible con investigación y desarrollo, en lo que estamos haciendo e invirtiendo bastante, ser productivos en las materias que lo permitan y tenemos planes importantes para ello. Yo no he puesto en ningún momento en duda la viabilidad, como digo, de la empresa. Otros sí que parece que la cuestionan.

Yo creo que he respondido... No sé si me he olvidado... ¡Ah, sí! Había una cosa que es la que más personalmente me duele, que se lo quiero decir a la representante del PSOE. Terror, temor, acoso, chantajes... Aquí el único que se ha sentido chantajeado y amenazado soy yo, el gerente, que aparezco en la prensa constantemente con ataques infundados. Y le voy a decir una cosa, hemos aparecido por una situación que le quiero leer y lo tienen ustedes. Es la sentencia que el juez ha dictado sobre la sanción que habíamos puesto a un trabajador del comité de empresa y miembro del sindicato UGT. La empresa le puso una sanción de 45 días de suspensión de empleo y sueldo por una falta grave. La falta que nosotros consideramos grave era que durante los días 25 de mayo; 17, 21, 22, 28 de junio y 27 de julio de 2004 esta persona pasaba más de una hora, en algunos casos bastante más, en el bar en lugar de hacer el almuerzo algunas veces correspondiente de veinte minutos. No voy a hacer ninguna interpretación, sólo les voy a leer lo que dice la sentencia, que es además no recurrible. Me van a permitir, son tres minutos. "Se ha acreditado la realidad de los hechos que se recogen en la carta de sanción de 20 de agosto de 2004. En lo que se refiere a las salidas del demandante de su puesto de trabajo los días 25 de mayo, 17, 21, 22, 28 de junio y 27 de julio de 2004 con el jefe del negociado y el responsable de vías pecuarias del Negociado de Corrección de la erosión y vías pecuarias del Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda del Gobierno de Navarra, según los días de que se trate, uno u otro. Los días señalados, el demandante salía con el jefe o bien con el responsable del Negociado de Corrección, de la erosión y vías pecuarias, don José Manuel Chopar Vizcay, o del responsable de vías pecuarias, don José Luis Labat Ayerra, ya que además de realizar el descanso de veinte minutos de bocadillo, a los que tenía derecho el demandante, era requerida la presencia del actor –llama actor a la persona que demanda– por dichos responsables del negociado a fin de tratar temas de trabajo y de organizar el trabajo que tenía encomendado el departamento a Tracasa". Luego los hechos quedan probados.

Pero lo que me interesa mucho más resaltar, sobre todo respondiendo a las acusaciones absolutamente infundadas que usted me dice, es que "Ninguna prueba de las practicadas pone de

manifiesto la existencia de vulneración alguna del derecho a la intimidad personal o familiar del actor ni tampoco de la existencia de un trato discriminatorio e injustificado o una conducta de acoso moral por parte de la empresa demandada". Pero, insisto, un párrafo todavía mayor: "De la misma manera, ha quedado huérfana de toda prueba la invocación a la existencia de un acoso moral al actor por parte de la empresa demandada, no concretándose en la demanda ningún hecho o circunstancia del cual pueda deducirse la existencia de dicho acoso moral. De la prueba practicada no se desprende que efectivamente exista ese comportamiento empresarial contrario a la actuación como representante de los trabajadores de la demanda". O sea, ya no sólo es por eso, ni siquiera por ser…

Y termino la intervención: "Debe insistirse en que dichos testigos ratificaron que el actor trabajaba o prestaba sus servicios como ingeniero técnico en las oficinas de Dirección General de Medio Ambiente del Gobierno de Navarra, ubicadas en la Avenida del Ejército de Pamplona, y que durante 2004 su tarea consistía en desarrollar los trabajos relativos a la asistencia técnica en la revisión y gestión de las vías pecuarias y del Camino de Santiago, trabajo que realizaba bajo las dependencias directas del Negociado de Corrección de la erosión y vías pecuarias. En dicho negociado prestan su servicios otras personas, dos de las cuales, en concreto don José Manuel Chopar y el ingeniero técnico don José Luis Labat Ayerra, que son los que dan las oportunas instrucciones sobre el trabajo a realizar al demandante, que eran ellos los que expresamente requerían al actor para que les acompañase durante sus descansos en la mañana tanto para, efectivamente, realizar el descanso reglamentario como para seguir tratando temas de trabajo que les afectaban y que era necesario que conociese el actor, organizándose de hecho en estas reuniones parte del trabajo encomendado al actor, circunstancias que determinan que no pueda considerarse que el demandante ha incurrido en una falta imputada por la empresa demandada".

Cada uno puede sacar las conclusiones. A mí, como gerente de la empresa, si efectivamente los responsables y los que nos encargan el trabajo y se lo asignan consideran que trabajar en el bar más de una hora o estar trabajando en el bar más de los veinte minutos reglamentarios es una actividad normal y no la paga y el trabajador está allí, yo no tengo ninguna pega, extraordinario; se devuelve, como así se hizo, al día siguiente la sanción y aquí no ha pasado nada. Pero me interesaba más el tipo de sentencia. Ahora, ustedes mismos pueden sacar las conclusiones.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muy bien, muchas gracias, señor Asiáin. No habiendo más intervenciones y ningún punto más en el orden del día, agradecemos la información del señor Asiáin y se levanta la sesión. Muchas gracias.*

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 32 MINUTOS.)