DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura | Pamplona, 11 de mayo de 2005 | NÚM. 16

COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA Y PRESUPUESTOS

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. EVELIO GIL ZARDOYA

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 11 DE MAYO DE 2005

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Economía y Hacienda para informar de la situación de la empresa Trabajos Catastrales, SA (Tracasa).

SUMARIO

Comienza la sesión a las 16 horas y 33 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Economía y Hacienda para informar de la situación de la empresa Trabajos Catastrales, SA (Tracasa).

Para exponer el asunto objeto de la comparecencia toma la palabra el señor Pardo Gurpegui (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra) (Pág. 2).

A continuación interviene el Consejero de Economía y Hacienda, señor Iribarren Fentanes (Pág. 3).

En el primer turno de intervenciones de los grupos parlamentarios toman la palabra los señores Pardo Gurpegui, García Adanero (G.P. Unión del Pueblo Navarro), Nuin Moreno (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua), Zabaleta Zabaleta (G.P. Aralar), Ramirez Erro (G.P. Eusko Alkartasuna) y Etxegarai Andueza (G.P. Mixto), a quienes responde, conjuntamente, el Consejero (Pág. 6).

En el segundo turno intervienen los señores Pardo Gurpegui y García Adanero, a quienes contesta el Consejero (Pág. 15).

Se levanta la sesión a las 18 horas y 4 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 16 HORAS Y 33 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Economía y Hacienda para informar de la situación de la empresa Trabajos Catastrales, SA (Tracasa).

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Buenas tardes, señorías. Bienvenidos a la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos con un único punto en el orden del día, comparecencia del Consejero de Economía y Hacienda, para informar de la situación de la empresa Trabajos Catastrales, sociedad anónima. Como el solicitante de la convocatoria ha sido el Partido Socialista, tiene la palabra el señor Pardo.*

SR. PARDO GURPEGUI: *Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes. En primer lugar, damos la bienvenida al Vicepresidente del Gobierno y Consejero de Economía, Hacienda y Presupuestos y le agradecemos su presencia en esta Comisión. Éste es el tercer acto de una obra que dio comienzo el pasado 8 de marzo con la sesión de trabajo que mantuvimos con el comité de empresa de Tracasa. En aquella ocasión, el comité nos expuso su visión de la situación laboral y económica y su opinión sobre la gerencia de la empresa. Nos decían entonces que venían a mostrar su preocupación por el futuro de la empresa y poner sobre aviso a la sociedad navarra del peligro que corre Tracasa; denunciar la política que está llevando la gerencia de la empresa después de la implantación de la Ley Foral de 35 horas, una política y una estrategia encaminadas a dejar sin trabajo a varias secciones de la empresa y que está poniendo en peligro la viabilidad de la misma; denunciar la congelación de sueldos que ha efectuado la dirección de la empresa tras la implantación de la jornada de 35 horas semanales; denunciar la gestión del Gerente, don José Miguel Asiáin, respaldada en todo momento por el Consejero señor Iribarren, una gestión que utiliza el temor, las amenazas, el chantaje, los despidos y una actitud dictatorial y caciquil más propia de anteriores épocas, una gerencia que ignora al comité de empresa y menosprecia la opinión de los trabajadores. Éstas son palabras del comité de empresa que me he permitido reproducir, aunque soy consciente de que el Consejero ya las conocería.*

El comité nos expuso el proceso de implantación de la jornada de 35 horas, que comenzó realmente el pasado año tras demandas en los tribunales, sentencias, recursos y nuevas sentencias que han obligado a cumplir la ley. La reacción del gerente consiste en implantar un nuevo horario eliminando los veinte minutos del bocadillo, la flexibilidad de horario de entrada, no trabajar las vísperas de fiesta y viernes por la tarde y congelar el sueldo por medio de la eliminación de un plus absorbible. Nuevas demandas y nuevas sentencias a favor de los trabajadores restituyen la situación del horario anterior, pero no así la congelación salarial. Por último, pero no menos importante, se acusa a la empresa de inducir la pérdida de ciertos contratos y de favorecer a ciertas empresas subcontratadas.

Ante estas acusaciones, comparece el señor Asiáin el pasado día 5 y nos dice que en Tracasa no hay conflictividad laboral puesto que no se ha

perdido ni una sola hora de huelga, que las demandas planteadas alcanzan a 36 personas, con un coste estimado total de 270.000 euros y que esperan a la resolución judicial para pagar, que nunca se ha incumplido la Ley Foral de 35 horas y otras perlas por el estilo. Como consecuencia de la implantación de la jornada, se ha perdido competitividad, se ha reducido el beneficio de explotación en un 26 por ciento y se ha perdido el contrato de Álava con 26 despedidos y se están perdiendo concursos en cartografía, etcétera. Respecto a las subcontrataciones, afirma que son de índole menor y no han supuesto pérdidas de trabajo.

Éste es un poco el resumen de las dos jornadas, de las cuales le suponemos informado y, por tanto, le trasladamos las cuestiones que aparecen en la petición de comparecencia, que no leo porque supongo que las tiene en su poder. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Pardo. Ahora tiene la palabra el señor Consejero. Señor Iribarren, tiene la palabra.*

SR. CONSEJERO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (Sr. Iribarren Fentanes): *Muchas gracias, señor Presidente. Señorías, buenas tardes. La verdad es que no estaba al tanto, en este caso, de las perlas del comité de empresa pero me parece especialmente grave hablar de chantajes y amenazas. Desde luego desconocía que el comité de empresa hubiese utilizado esos calificativos y es bueno saberlo, sin más. Lo desconocía y me parecen especialmente graves.*

El Partido Socialista de Navarra solicita mi comparecencia urgente ante esta Comisión para que informe sobre el cumplimiento de la Ley Foral de 35 horas, sobre las demandas interpuestas en relación con su incumplimiento, sobre la situación de conflictividad laboral en la empresa, sobre la subcontratación a otras empresas de trabajos propios de su objeto social, así como sobre las acciones llevadas a cabo por el gerente. Me consta que el pasado día 4 el gerente de la compañía tuvo la oportunidad de explicar muchas de estas cuestiones por lo que centraré mi intervención en algunos aspectos que quizás no hayan sido suficientemente explicados.

En primer lugar, y según mi parecer, no se está produciendo ni se ha producido ningún incumplimiento en la aplicación de la Ley 6/1999 de medidas públicas de apoyo a la implantación de la jornada laboral de 35 horas y de reducción y reordenación del tiempo de trabajo. Como recuerdan sus señorías, esta ley, promovida por el Gobierno de Navarra y acordada con las organizaciones empresariales y sindicales, establece en su artículo 4.1 que el Gobierno de Navarra fomentará en las empresas en cuyo capital participen mayoritariamente, directa o indirectamente, la Administración de la Comunidad Foral, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de la misma, la reordenación y reducción de la jornada laboral en los términos acordados en el artículo siguiente. Quiero hacer hincapié en los términos "fomentará" y "reordenación y reducción de la jornada laboral". Como ven sus señorías, no se dice "aplicará", "implantará", "obligará", se dice "fomentará". Tampoco se dice "35 horas", sino que se habla de reducción y reordenación de la jornada laboral; reducción y reordenación, no fija 35 horas.

Pero el artículo 4.1 nos remite al artículo 5. ¿Y qué dice el artículo 5.2 de la Ley 6/1999? Vamos a ver qué es lo que dice. Dice: "Esta reducción de jornada anual deberá compensarse con medidas de flexibilización del calendario laboral o de otro tipo. A este respecto, las empresas elaborarán un plan de implantación de 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 costes unitarios de sus productos o servicios. Dicho plan será suscrito en cada empresa por la dirección de la misma y por la representación legal de los trabajadores". Por tanto, artículo 4.1, fomentará la reducción y reordenación, no las 35 horas; artículo 5.2, que también forma parte de la Ley, la reducción y reordenación no deberán suponer pérdida de competitividad ni incremento de los costes unitarios. Como ven ustedes, la ley exige que no se pierda competitividad y que no suponga un incremento de los costes unitarios de productos o servicios.

El Gobierno de Navarra participa en muchas empresas públicas que tienen carácter instrumental y, por tanto, no entran en competencia con otras. Es el caso de los ITG, por ejemplo; no entran en competencia y en ésas no hubo problema en la aplicación de esta ley. Pero no es el caso de Tracasa, empresa que, como tuvo oportunidad de explicar el gerente, participa en proyectos en todo el mundo, con una fuerte internacionalización y con una importante factura a otras empresas y a otras administraciones. No era fácil compatibilizar los dos artículos para esta empresa: reducción de horas trabajadas y no incremento de costes, los dos artículos de la ley, pero, como saben ustedes, hay que cumplir la totalidad de la ley, no unos artículos sí y otros no. Así lo entendió el gerente, así lo entendió el consejo de administración y así parece entenderlo al menos una parte de la judicatura. En cualquiera de los casos, se le pidió al gerente que lo trasladara a la mesa de negociación sindical por si encontraba una solución. Me consta que lo hizo pero, al parecer, sin fortuna.

Tampoco la Ley Foral 15/2002, de aplicación de las medidas públicas de apoyo a la implantación de la jornada laboral de 35 horas, contenidas en la Ley Foral 6/1999, a las empresas en cuyo capital participen, directa o indirectamente, la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, parece clarificar mucho esta cuestión, pues si bien es más clara respecto a la obligación del Gobierno de incluir a través de su consejo de administración medidas de reducción horaria en la negociación, en las mesas de concertación social, en las mesas públicas, sigue conservando sin derogar el artículo 5.2, que, como les he comentado antes, habla de la no pérdida de competitividad y del incremento de los costes laborales unitarios. Por tanto, la Ley 15/2000 hace lo mismo; dice: trasladen ustedes a las mesas de negociación, a la concertación social de las empresas públicas, esta posibilidad pero háganlo ustedes con el artículo 5.2, háganlo ustedes sin pérdida de competitividad y sin incrementar los costes laborales unitarios. Cuestión difícil la que plantea la ley, las dos leyes.

A partir del 17 de marzo de 2004 la dirección de la empresa, en un acto de conciliación, aceptó negociar nuevamente con el comité de empresa la implantación de la jornada de 35 horas en los términos previstos por la normativa, en los términos previstos por ambas leyes. Saben ustedes que esto ha originado desavenencias posteriores en esta empresa por el cómputo horario del tiempo del bocadillo, que también han sido trasladadas a los tribunales y que también han producido sentencias muy diversas. No debe ser una cuestión pacífica; me da la sensación de que, jurídicamente, el tema no debe ser sencillo a pesar de que a algunas de sus señorías les pueda parecer lo contrario. En cualquiera de los casos, lo que sí parece haberse producido es una pérdida de competitividad, justo el efecto contrario al deseado. Ello nos está llevando a la pérdida de algunos contratos y a la necesidad de reorientar la estrategia futura de la compañía.

La compañía, que nace hace veintitrés años con el objeto de realizar el mantenimiento catastral de la Administración Foral, tiene en la actualidad un porfolio de productos en los que esta actividad supone sólo el 20 por ciento de su facturación, siendo el 26,78 por ciento labores de ingeniería y desarrollo. Sus proyectos internacionales suponen el 12,4 por ciento de su facturación. Nuestra compañía tiene que referenciar sus costes con los del mercado, con los de sus competidores, sean éstos Indra, Informática El Corte Inglés, SAT o cualquier otra compañía tecnológica. Si empezó con siete empleos, hoy gestiona un volumen de recurso humano equivalente a 290 personas, lo que la convierte en la primera empresa de la tecnología de la información de nuestra Comunidad siendo una referencia de calidad en el tratamiento geográfico en toda España. Sin duda, ello es fruto del esfuerzo de todos los trabajadores, pero también de un equipo de dirección profesional y cualificado que ha sabido granjearse la confianza de los sucesivos equipos de gobierno que ha tenido esta Comunidad, equipos de gobierno de cualquier color, de todos los colores. Y este equipo de dirección goza sin duda de toda mi confianza.

Me pregunta también por la situación del nivel de conflictividad de la empresa, así como por otras decisiones de la gerencia. Bien, he preferido leerles no algo preparado para esta comparecencia, sino la información que aportó el equipo de dirección al último consejo de administración hace apenas un mes. Si les parece, procederé a leer algunos apartados de lo que son las decisiones del consejo de administración y de lo que ha hecho la gerencia en los últimos tiempos. Cuatro. Política general. Después de las rescisiones de los contratos de Álava, la visión de los trabajadores por el futuro de la empresa ha cambiado sustancialmente. En primer lugar, más de un 70 por ciento de los trabajadores ha dirigido un escrito a la gerencia manifestando su preocupación por el futuro, su viabilidad, la necesidad de tener información objetiva y el deseo de abrir unas nuevas vías de negociación. Una parte importante de los que no lo han hecho son personas que se encuentran desplazadas fuera de Navarra. La gerencia de la empresa se ha ido reuniendo con los grupos solicitantes, ha facilitado toda la información que se le ha demandado y ha dejado claro que la viabilidad de la empresa pasa por buscar fórmulas que la hagan competitiva y, por lo tanto, que rentabilicen los proyectos. Para ello se está dispuesto a abrir vías de negociación diferentes a las que hasta ahora han existido, pero siempre con el compromiso explícito del comité de empresa de aceptar los posibles acuerdos a los que se llegue. Para este año 2005 ya se han iniciado una serie de medidas en diferentes áreas con el fin de poder mantener la rentabilidad y viabilidad de los proyectos; estas medidas se comentarán en el apartado de previsiones para el año 2005. En el año 2004 la cifra media de personal ha sido de 290 personas, de las cuales 169 tenían contrato indefinido. En el cuadro siguiente se puede observar la evolución habida desde el año 2001. No les hago la referencia pero, en principio, el año 2004 se cierra con 290 personas de personal, 150 serían fijos, 111 eventuales. La previsión para 2005 es de 264 en total, 168 fijos y 96 eventuales. Para el año 2005, como se observa en la tabla anterior, previsiblemente disminuirá en la medida en que se han rescindido los contratos de Álava y previsiblemente no surgirá un proyecto donde sea necesario tanto personal. La tendencia que en estos momentos se observa a través de la cartera de pedidos del año es que

se está pasando de una empresa de producción que en sus últimos años ha necesitado de numerosos contratos temporales a una empresa de ingeniería con un personal más cualificado. En este año la mayor contratación se ha producido en el Departamento de Grabación, coincidiendo con el mayor volumen de trabajo de la campaña fiscal, y en el Departamento de Ingeniería Territorial y Catastro por los trabajos de implantación del SITPAC en Navarra. La partida más importante de gastos en la empresa ha sido la de personal, que con 9.080.000 euros ha supuesto un 47,12 por ciento de los mismos.

Prevención de riesgos laborales. La reubicación de los distintos departamentos en el edificio de El Sario ha contribuido de forma más eficaz a la aplicación de medidas y al desarrollo de las actividades para la prevención de riesgos derivados del trabajo, promoviendo la seguridad y la salud de los trabajadores. Todas estas medidas quedan reflejadas en el bajo índice de siniestralidad: en el año 2004 sólo se produjo un accidente y fue in itínere, el sufrido por dos ingenieras técnicas agrícolas en la carretera de Toledo realizando los trabajos de investigación sobre el cultivo de productos en la cuenca del Tajo. Una de estas personas está actualmente realizando trabajos en el departamento de ITC y la otra, después de varias operaciones de rodilla, se encuentra en recuperación. Actualmente está pendiente de poner en marcha un nuevo plan de emergencia y se está elaborando un tríptico con la información adecuada para actuar en estos casos, que próximamente se entregará a todos los trabajadores. En la próxima reunión del comité de salud laboral, prevista para abril del año 2005, se elaborará un calendario para el desarrollo de las actividades necesarias.

Formación. Durante el año 2004 se han empleado en formación del personal de Navarra y de Álava un total de 2.512,35 horas. Mediante los planes de formación elaborados de acuerdo con la política de calidad aprobada para el año 2005, se quiere continuar formando al personal en las diferentes funciones a desarrollar en los distintos departamentos de la empresa. Con ello se pretende consolidar el objetivo de la movilidad funcional, muy necesario en estos momentos en que existe una disminución importante de actividad en determinadas áreas de la empresa. Las horas de 2004 distribuidas por departamento han sido: administración, 36,65 horas; ingeniería, 459; sala, 555; rústica, 1.102; fotogrametría, 92,5; edición cartográfica, 73; digitalización, 9; mantenimiento, 184,6.

Absentismo. Durante el año 2004 se han perdido 23.398,65 horas de trabajo. La distribución por conceptos ha sido la siguiente: 13.201,46 horas por enfermedad; 669 horas, accidente; 107,02 horas por salud laboral; 5.675,11 horas por maternidad; 3.745,56 horas por permisos retribuidos; 15,25 horas, comité de salud laboral; huelga, 0,5 horas; comité de empresa, 1.584,76 horas. El concepto de mayor incidencia en el absentismo es la enfermedad y supone el 52,81 por ciento de las horas perdidas. El porcentaje final, incluidos todos los conceptos, sería del 5,07 por ciento. El incremento con respecto a años anteriores es debido a determinados casos de larga duración, algunos de los cuales persisten todavía en el año 2005. Estos últimos han sido estudiados por nuestro servicio médico y por Mutua Navarra y verdaderamente están siendo de difícil recuperación. En el año 2005 se están tomando medidas de control con el fin de reducir los niveles de absentismo en lo que respecta principalmente a permisos retribuidos y bajas por enfermedad de corta duración y reiterativas.

Manual de acogida. A lo largo del año 2004 se ha ido elaborando un manual de acogida que a principios de 2005 se ha entregado a todos los trabajadores que se encontraban en ese momento en plantilla y se facilitará a las nuevas incorporaciones. Es un documento especialmente diseñado para cumplir una función informativa sobre cuestiones generales, dando una visión global de la empresa y de los sistemas de gestión implantados y de su funcionamiento. Comienza por una presentación de la empresa, en el punto segundo se facilita la información de cómo se realizan las contrataciones de personal, posteriormente se informa sobre el funcionamiento interno, la organización y las condiciones de trabajo. En el punto cuarto se comentan los temas de formación y en el quinto y sexto se habla de las condiciones beneficiosas que tienen los trabajadores y de sus representantes. Finalmente, se indican las políticas de calidad y gestión medioambiental, prevención de riesgos laborales y sistemas de protección de datos y acaba con un esquema del procedimiento de gestión de proyectos. Vendrían las previsiones para el año 2005 sobre cada una de las áreas, que hacen referencia, básicamente, a los contratos fijos que se van a realizar pasando personas con contratos temporales a contratos fijos. Creo que no es necesario darlos, básicamente, por no dar nombres de personas.

El último punto hace referencia a la subida salarial para el 2005 y hay ahí una previsión, el Convenio de Oficinas y Despachos para el ejercicio 2005, que previsiblemente supondrá una subida salarial del IPC de 2004 más un punto. Esto supondría una subida del 4,2 por ciento. Una vez finalizado este informe referente a los temas de personal se ha tenido conocimiento de la firma de un preacuerdo del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra entre UGT y una representación de la patronal, la asociación ASEODEN.

Este preacuerdo, que no ha sido firmado por otras centrales sindicales y que previsiblemente sea la base del convenio para los años 2005 y 2006, es muy desfavorable para los intereses de la empresa. Los temas más preocupantes son la subida salarial –lo he comentado–, la transformación en indefinidos de los contratos por obra que a la firma del convenio lleven más de dos años, el incremento de un 18 por ciento de la dieta de comida y de un 12,5 por ciento de kilometraje y el aumento de los permisos retribuidos en algunos de los casos sin la suficiente especificación, lo que puede dar lugar a diferentes interpretaciones. Para la reunión del consejo de administración –era previo– se elaborará un informe más concreto de la situación y de las medidas a tomar y que podrá afectar a alguno de los puntos.

Les he querido leer esto simplemente para que vean que, de verdad, de los datos no se desprende una conflictividad en la compañía. No se desprende en absentismo, no se desprende en horas de huelga, no se desprende en el comportamiento de los trabajadores; no se desprende una situación de conflictividad. Sí una situación de confusión en cuanto a cuál es la normativa a aplicar, pero no una situación de conflictividad. Sí se percibe una situación de pérdida de competitividad. En esta ocasión y con este nuevo convenio que parece que se va a firmar, o que se ha podido firmar, existe un preacuerdo como se dice, vuelve a haber una situación de cierto problema en la compañía. Les pongo un ejemplo, Tracasa, como otras compañías, trabaja en muchos programas europeos con contratos de obra, a dos años, hasta que finalice y parece ser que este preacuerdo, por ejemplo, supondría que esos contratos pasarían a fijos pero lógicamente son contratos de obra, habría que despedirlos al finalizar. ¿Sería eso un aumento de la conflictividad o sería un aumento de la conflictividad provocada?

Yo creo, sinceramente, que estamos ante una compañía con un buen proyecto, que ha estado bien gestionada, no por este Gobierno sino por su equipo de dirección, que ha generado desde las siete personas iniciales un proyecto para 290 personas, son competitivos, están evolucionando, y yo lo que les pediría es su apoyo para que esta compañía pueda llegar a ser lo que tiene que ser, que es la mayor compañía de Navarra en materia de tecnologías de la información. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Iribarren. A continuación tiene la palabra el señor Pardo.*

SR. PARDO GURPEGUI: *Gracias, señor Presidente. No le quepa ninguna duda, señor Iribarren, de que tendrá nuestro apoyo. Nosotros queremos y creemos que Tracasa puede ser una empresa emblemática, igual al nivel que lo ha sido para el Gobierno de Navarra EHN. Por nuestra parte, desde luego, no va a quedar. El problema es que creemos que el comité de empresa quiere lo mismo pero, de alguna forma, se ha torcido la relación con la dirección y eso es lo que nosotros buscamos enderezar.*

Vamos a ir por partes. Ha empezado usted su exposición diciendo que no conocía las palabras o las perlas del comité de empresa, de chantajes y amenazas, y le voy a explicar un poco más a qué se refiere. Usted seguramente conocerá el caso de un miembro del comité de empresa, trabajador por supuesto de Tracasa, que fue objeto de una investigación, vamos a llamarlo así, por parte de la dirección con unos detectives. Eso llevó a una serie de actuaciones judiciales con una sentencia. Esa sentencia, no sé si la tiene pero nos la facilitó el señor Asiáin, es muy elocuente porque en sus fundamentos de derecho habla de que la empresa había hecho objeto de seguimiento a este mismo trabajador anteriormente y había descubierto que esos veinte minutos de bocadillo, que eran la discusión, se alargaban. No le había apercibido en ningún caso de que estaba, supuestamente, incumpliendo su horario, le vuelve a poner un detective y cuando el detective dice que está más de una hora en el descanso del bocadillo le sancionan. El juez dice que esa sanción no es justa y la deroga, aduciendo, entre otras cosas, que la empresa en ningún momento, como debía ser por la buena fe, había advertido al trabajador de esa supuesta falta. Y por otra parte que los dos funcionarios con los cuales este trabajador salía a tomar el bocadillo eran sus jefes en ese contrato concretamente y son los que le decían: ven con nosotros, que tenemos que hablar de una serie de cosas. Con lo cual la sentencia viene a decir que eso era no voy a decir, porque no lo dice, una persecución pero que el fundamento no era la sanción por excederse de los veinte minutos del bocadillo sino otro. para aclararle un poco el tema de lo que son chantajes y amenazas, que parece tan fuerte pero que tiene una explicación.

Usted dice que no hay ningún incumplimiento de la Ley de 35 horas y mi pregunta es: ¿la Administración de la Comunidad Foral de Navarra desde qué momento tiene la jornada de 35 horas? Porque, claro, también sería discutible; también podríamos haber ido a los tribunales y estar no hasta el 2004, 2005... Tampoco sé por qué ahora se aplica la jornada de 35 horas, llámela usted de 1.592 o como quiera llamarla, en Tracasa. ¿Han llegado a algún tipo de acuerdo?, o es que el juez ha dictaminado: oiga, ya está bien la broma. Con eso y con los veinte minutos del bocadillo, que también pasó lo mismo. O sea, se aplica la jornada de 35 horas cuando no hay más remedio y cuando hay una sentencia del Tribunal Superior, pero la gerencia dice: vale, os quito los veinte

minutos del bocadillo, os quito la flexibilidad. Hay nuevos recursos y nueva sentencia. No puede hacer eso; restituya los veinte minutos del bocadillo. Yo creo que las leyes hay que cumplirlas, no están para que las interprete precisamente un funcionario. En una empresa pública hay que cumplir las leyes que nos dotamos nosotros mismos, como digo, de la misma forma que las cumple el resto de la Administración, porque, claro, tampoco es la primera ni la única empresa pública y en las demás empresas públicas se aplicaba. Con más o menos dilación pero se aplicaba. Los ITG, todo el mundo lo aplicaba, Tracasa fue la última.

Pérdida de competitividad. Sí, claro, según los datos del gerente, ha supuesto una bajada de los beneficios del 26 por ciento, pero resulta que el porcentaje de disminución de horas es del 9 por ciento, a cambio congelan los salarios, lo cual viene a suponer un 8 por ciento. Sospecho que esa pérdida de competitividad viene por otro lado, y ejemplos de pérdida de competitividad hay. Hay un departamento que tiene diecinueve trabajadores y siete jefes; es posible que tenga poca competitividad, ciertamente. De todas formas, la competitividad no se resuelve sólo rebajando los salarios, por así decirlo; hay muchas formas, porque hay lo que se llama ingeniería de procesos, de mejora de los procesos, se puede ofertar más calidad, se puede ofertar mejor servicio. Se puede seguir siendo competitivo con otras cosas, además de la fácil, que es rebajar los salarios.

De eventualidad casi es mejor no hablar. Estamos hablando de un 35 por ciento para 2005. Creo que en el año 2004 ha sido superior. Que ustedes firmen el plan de empleo, que ustedes hablen de empleo de calidad y que en las empresas públicas, en la propia Administración mantengan unos índices de eventualidad de escándalo... Casi es mejor ni entrar en ese tema, creo que está todo dicho.

Ha mencionado un escrito a la gerencia en el que el 70 por ciento de los empleados piden más diálogo. ¿Sabe cómo se consiguió ese escrito? Podría preguntarlo. Se citaba a unas reuniones y el que no firmaba no entraba. Claro, eso no son chantajes ni amenazas, pero a lo mejor son presiones, no sé si del todo éticas, vamos a llamarlo así, pero son presiones.

Respecto a la subcontratación, no sé si ha entrado en ese tema, pero antes quería hacer una puntualización. Una de las soluciones mágicas de las que habló el gerente el otro día en esta Comisión fue la deslocalización y nos dejó a todos con los ojos a cuadros, permítanme la expresión, porque, claro, que una empresa pública diga que como está perdiendo competitividad por estar en Navarra se va y se instala me da igual que se sea en Madrid que en Logroño... Yo creo que eso no es ni siquiera admisible y menos, ya digo, en un gerente de una empresa pública. Y, como decía, en el tema de la subcontratación a mí me sorprende que el Gobierno de Navarra, su departamento, encargue la grabación de datos fiscales a Tracasa y Tracasa la subcontrate. No lo entiendo. Se supone que si lo encarga es porque tiene medios para hacerlo, porque, al final, ¿quién controla los datos fiscales? Es una pregunta que ya se ha repetido en este Parlamento en otras ocasiones.

Y, respecto a la subcontratación, también le quiero hacer otra pequeña puntualización. Se habló de una empresa que surgió de la propia Tracasa, con empleados, una sección que al final se externalizó de alguna forma. Se crean tres empresas, lo dijo el señor Asiáin, que funcionan trabajando para Tracasa. Nosotros le decíamos que hay una muy beneficiada, que hay un vínculo familiar, además, entre un directivo de Tracasa y un propietario de esa empresa, y él dijo que era una de tres. Claro, es una de tres pero resulta que de esas tres una desapareció y sólo quedan dos, a la segunda no se le da nada y a ésta, según mis datos, el 33 por ciento de la subcontratación en el primer trimestre de 2005 y el 33 o 34 por ciento en el cuarto trimestre de 2004, es decir, está prácticamente viviendo de Tracasa, pero la otra no tiene nada.

¿Qué está pasando con la subcontratación? A mí me parece muy bien que se cree empleo, que se creen empresas, que surjan nuevas iniciativas, pero lo que no puede ser es que alguien se esté beneficiando a costa de esta empresa. Es decir, no subcontratemos trabajo fuera de la empresa y dejemos sin trabajo a los empleados de la empresa y con la excusa de que no tienen trabajo haya que hacer un expediente de regulación. Como tengo eventuales, no les renuevo... En fin, esto me suena a mí a un apaño un tanto extraño. Todas estas preguntas y probablemente alguna más nos han surgido y queremos saber su opinión, si es conocedor de todo esto, qué está pasando y su opinión. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Pardo. ¿Portavoces que deseen intervenir? Señor García Adanero, tiene la palabra.*

SR. GARCÍA ADANERO: *Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes, señorías. Seré breve. Sobre todo quiero agradecer la presencia del Vicepresidente del Gobierno y Consejero de Economía para hablar sobre Tracasa, empresa que, desde luego, nosotros entendemos que debe seguir funcionando bien y que debe seguir siendo una empresa puntera en aquello a lo que se dedica. Lo que esto pone de manifiesto una vez más es que los problemas que hay en esta Comunidad deben ser bastante pocos o escasos, porque es un dato positivo que para el mayor partido de la oposición el mayor problema que existe en esta Comu-*

nidad y que le hace venir aquí al Vicepresidente del Gobierno de Navarra y Consejero de Economía sea el funcionamiento de esta empresa. Cuando le oía al señor Pardo me parecía que estaba escuchando más al representante del comité de empresa, lo cual es muy legítimo y, desde luego, todo el respeto a los comités de empresa, tanto de esta empresa como de cualquier otra, pero, desde luego, no me parecía ver al Portavoz del grupo parlamentario de la oposición.

En todo caso, no nos ha quedado claro cuál es la posición del Partido Socialista respecto a esta empresa; no sé si lo que pretende es que todos los trabajadores sean funcionarios, que además se contrate a más trabajadores y sean también funcionarios, que además se les suba el sueldo a todos los trabajadores, que además trabajen menos horas, que se eche al gerente, por supuesto, puesto en su momento por el Partido Socialista. Bien es cierto que últimamente renuncian bastante a lo que fueron otros años de gobierno del Partido Socialista; no sé los motivos, pero ocurre, por lo cual tampoco me extraña esto, que se ponga ahora en entredicho a este gerente. Y, como digo, al final no sabemos qué es lo que quiere el Partido Socialista con esta empresa. Desde luego, nosotros queremos una empresa que funcione bien, que funcione como tiene que funcionar. De los datos objetivos no se puede desprender que exista una conflictividad, como decía el Consejero; bien es cierto que escuchamos al comité de empresa y que ellos no piensan lo mismo. Como digo, respeto esas opiniones, pero, en todo caso, los datos objetivos al final son los que son. En todo caso, le agradecemos su presencia una vez más en esta Comisión.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor García Adanero. A continuación tiene la palabra el señor Nuin.*

SR. NUIN MORENO: *Muchas gracias, señor Presidente. Para nosotros el asunto central de esta cuestión, que ya se ha suscitado en otras ocasiones, en otros debates en este Parlamento y también en la pasada legislatura, es si en el ámbito de las empresas con capital o participación pública mayoritaria, empresas públicas, por lo tanto, ha habido como consecuencia de la aprobación de dos leyes forales, la Ley Foral 6/1999 y la Ley Foral 15/2000, una resistencia o una obstrucción o un poner pegas o problemas por parte de estas empresas públicas y por parte de la Administración, en definitiva, a aplicar la ley. Ése es el problema que hay que ver, si eso ha existido o no ha existido. Ésa es la gravedad, si es que se hubiera dado esa situación política, más allá de lo que sea la trascendencia concreta de una empresa como ésta, aunque, sin duda, también la tiene porque Tracasa es una empresa importante, de trayectoria y de proyección importantes, lo acabamos de escuchar al Consejero, también importante hacia el futuro. Más allá de la importancia concreta de la empresa Tracasa, está saber si ha habido esa actitud y si esa actitud también ha afectado en empresas como ésta al clima social y laboral de las mismas y ha afectado a su evolución y su marcha.*

Por fijar un poco la cuestión, la primera ley foral que se aprueba, la Ley Foral 6/1999, se aprueba en aquellos años del comienzo de la pasada legislatura en los que se aprobaron un número no sé si importante pero sí significativo de iniciativas legislativas de la oposición porque un grupo parlamentario que ahora forma parte del Gobierno estaba en otra posición y actitud política. Y lo digo porque el Consejero ha dicho que ésta es una iniciativa y una ley impulsada por el Gobierno en el marco de la concertación y del diálogo social y yo creo más bien que esta ley tiene su origen en una proposición de ley foral que presentó el grupo socialista y que después sí es cierto que en la tramitación hubo una negociación y un acuerdo fundamentalmente entre el grupo socialista y el Gobierno. En cualquier caso, creo que ése fue el origen del escenario en el cual se debatió esta primera ley, la Ley Foral 6/1999.

Para que quede clara la posición de nuestro grupo, no compartimos la interpretación que hace de esta ley el Consejero de Economía, y ahora voy a explicar por qué, no la compartimos en el sentido de que ha habido una confusión jurídica o un confusionismo jurídico sobre cuál es exactamente la normativa y el alcance de la normativa en esta materia que ha sido aprobada. Nosotros creemos que la normativa está clara y que la aplicación de esta jornada y del cómputo anual de las 35 horas en las empresas públicas también está claro. Por lo tanto, no compartimos que haya habido pie o que haya lugar a que con estas dos leyes sea posible interpretar que hay confusión, que hay dudas y que a partir de ahí se puede interpretar de diferente forma lo que dice la ley. No compartimos eso. ¿Por qué? Es cierto que la Ley Foral 6/1999, y además creo que como consecuencia de aquella aprobación y aquella negociación entre lo que era inicialmente una proposición y lo que fueron luego enmiendas que se acordaron, pactaron y negociaron, en su artículo 5, desde luego, no era muy afortunada, porque difícilmente se podía proceder a una aplicación de la jornada de las 35 horas en cómputo anual sin reducción de salario y sin incremento también de los costes unitarios y sin efectos en esa materia. Por lo tanto, ese artículo 5 era ciertamente complicado y sí que daba pie a que por parte de la Administración, en la aplicación de la normativa a las empresas públicas, se pudieran poner problemas y pegas.

Pero eso no sucede así, a nuestro juicio, y ese problema queda absolutamente subsanado con la Ley Foral 15/2000, aprobada el 10 de enero del año 2001 y cuyos efectos se retrotraían a 1 de enero del año 2000, porque esta Ley Foral 15/2000 sí es muy clara en lo que es la aplicación de las 35 horas en las empresas públicas y, además, en los términos y con el alcance que se recoge en el artículo 3 de la Ley 6/1999. En el artículo 3 de la Ley 6/1999, que es el artículo que hace referencia a los funcionarios y a la Función Pública, desde luego, no se vincula esa aplicación de las 35 horas en modo alguno a que no exista un incremento de los costes laborales unitarios, etcétera. Sí es cierto que no deroga expresamente el artículo 5 de la Ley 6/1999, pero, evidentemente, la Ley 15/2000 es posterior a la Ley 6/1999 y si hubiese cualquier duda o cualquier interpretación contradictoria, evidentemente, un principio jurídico fundamental y elemental es que la ley posterior prevalece sobre la ley anterior, por lo tanto, a nuestro juicio, no cabría en modo alguno –es nuestra interpretación, nuestra valoración y nuestra visión de la normativa, que difiere de la del Consejero– esa confusión o esa diferente interpretación.

A partir de aquí, ¿qué sucede?, que los trabajadores, en este caso de Tracasa, de esta empresa ya concreta, plantean la aplicación de las 35 horas y surgen problemas en la empresa porque hay una resistencia. Hay una resistencia por parte de la gerencia de la empresa, amparada en la interpretación que nos acaba de dar también el Consejero de lo que era el marco legal vigente para su aplicación, y eso crea problemas. Hombre, que se presenten 120 demandas... Los trabajadores nos hablaron de 120 demandas, el gerente nos habló de 36, yo no sé exactamente al final cuál habrá sido el número, pero, bueno, que se presente un número muy importante de demandas, aunque eso no genere ni desemboque en una situación de huelga, que, por otra parte, hubiera sido absurdo, hubiera sido absurdo que la aplicación de una ley y una norma foral hubiera llegado a esa situación, pero sí que provocó en ese sentido una judicialización de la situación laboral por la que atravesaba Tracasa y una situación que tenía que afectar al trabajo y a la situación laboral y social de Tracasa. Eso, evidentemente, está ahí y eso no debió ser positivo dentro de la propia empresa y dentro de la vida diaria y de la actividad diaria y normal de la empresa.

Por lo tanto, e insisto en que es un asunto ya viejo porque las leyes son del año 1999 y del año 2000, nosotros creemos que el marco normativo y, por lo tanto, el marco legal es claro y que si había alguna duda con la Ley Foral 6/1999, desde luego, con la Ley 15/2000, que tiene efectos desde el 1 de enero del año 2000, ya no cabían dudas ni diferentes interpretaciones en cuanto a la aplicación en las empresas públicas, y, por lo tanto, en ese sentido nosotros creemos que aquí sí que ha habido por parte del Gobierno y por parte de la gerencia una interpretación de la normativa que no se sostenía. No se sostenía en las dos leyes, sobre todo en la Ley 15/2000, y sí ha podido generar, y así ha generado, problemas judiciales, demandas judiciales y posiblemente también una situación de tensión y de conflicto dentro de la empresa, y eso, desde luego, también ha podido tener efectos negativos en la propia marcha de la empresa.

En cualquier caso, el gerente nos dio también una serie de datos en su pasada comparecencia sobre la marcha de la empresa y, a pesar de que él también sostuvo, como ha sostenido hoy el Consejero, que se había producido como consecuencia de la aplicación de las 35 horas una pérdida de la competitividad, nosotros entendemos, de los datos que aportó, tanto de la evolución media del personal como de la cifra de ventas, así como de los beneficios de explotación, que no hay una situación de crisis. Nosotros le preguntamos al gerente expresamente si, a la vista de que, como sostenía, se había producido una pérdida de competitividad, eso no había situado a la empresa en una situación de dificultad de viabilidad o de crisis y él lo negó y, por tanto, nosotros entendemos que lo que hay es simplemente la aplicación de la ley, la aplicación de una normativa, sin que eso suponga que la empresa se haya situado en posición de imposibilidad de viabilidad o de crisis.

Por lo tanto, y nos sumamos a los deseos y a los esfuerzos que reclamaba el Consejero al final de su intervención, lo que tiene que hacer la gerencia y lo que tienen que hacer los trabajadores, también el Gobierno y todos los grupos de este Parlamento, es impulsar que Tracasa sea, como ha sido en el pasado, una empresa de referencia y una empresa puntera y una empresa que tenga perfecto sitio y perfecto espacio dentro del mercado para estar presente y para cumplir sus objetivos y las funciones que le sean encomendadas. Por lo tanto, a eso, evidentemente, nosotros también mostramos nuestra disposición y estaremos y esperemos que también estén la gerencia y los trabajadores, para que se puedan superar en el futuro las situaciones, llámese como se quiera, de conflictividad que se han dado en el pasado y, desde luego, eso sí, evidentemente, aplicando la ley y también aplicando las leyes relativas a la reducción de jornada de trabajo que se aprobaron los años 1999 y 2000 por este Parlamento. Nada más.

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

SR. ZABALETA ZABALETA: *Buenas tardes, arratsalde on. Seré breve. En primer lugar, me adhiero a las preocupaciones que han mostrado ya*

los Consejeros, sobre todo del Partido Socialista y de Izquierda Unida, que me han precedido. Simplemente, al hilo de las cuestiones planteadas en la... ¿Cómo?

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Por favor, señorías.*

SR. ZABALETA ZABALETA: *Los compañeros, perdón.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Señor Zabaleta, ha sido un breve lapsus que sus compañeros lo han tomado a chirigota. Continúe, señor Zabaleta.*

SR. ZABALETA ZABALETA: *Ya me parecía que el señor Jaime estaría diciendo algo importante y por eso... Quiero preguntarle sobre dos o tres cuestiones, si nos puede dar la información. En la solicitud de comparecencia se habla del tema de la subcontratación. Sabida es la problemática de empresas que existen con el mismo objeto social prácticamente, surgidas incluso de la propia Tracasa, a esto se ha referido también algún otro compañero. En ese sentido, quisiera saber si de esta subcontratación existen o no existen datos.*

Después, en segundo término, en cuanto a los desarrollos que realiza Tracasa, usted ha dicho que el 20 por ciento de facturación es a la Administración Foral de Navarra y luego ha dado algunas otras cifras de un 26 por ciento y un 12 por ciento, pero no ha dado el cien por cien. Nos interesaría saber, si hay datos, en qué sectores se completa el cien por cien de la dedicación.

Y, finalmente, la problemática laboral ya ha sido comentada y comentada además en relación con las Leyes Forales 6/1999 y 15/2000. En todo caso, en esta problemática laboral, y dado el número muy importante de personas que tienen relación laboral no indefinida, es decir, contratos de obra –creo que ha hablado de 179, aunque no sé si le he cogido bien la cifra–, dados los sectores a que se dedica esta empresa, el número de contratos de obra me parece una proporción excesiva. Es decir, la pregunta sería: cuál es la proporción que hay entre trabajadores de relación laboral fija y de relación laboral no fija en relación con aquellos sectores a los que se dedica la empresa, esos que de alguna manera constituyen los contratos a los que la empresa se dedica. Porque me parece que hoy, perdido además el contrato que había en Álava, etcétera, igual los contratos de obra no son tan importantes. Nada más.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Gracias, señor Zabaleta. A continuación tiene la palabra el señor Ramirez Erro.*

SR. RAMIREZ ERRO: *Gracias, señor Presidente. Buenas tardes a todos, arratsalde on guztioi. Nosotros, desde Eusko Alkartasuna, al igual que han expresado los portavoces del Partido Socialista y de Izquierda Unida, entendemos que lo que la ley prescribe es la aplicación en las empresas públicas de la jornada de 35 horas, la aplicación efectiva de esta situación laboral con respecto a la cuestión horaria y, por lo tanto, consideramos que es de obligado cumplimiento. Así lo entendemos y así lo exigimos porque, al fin y al cabo, es cumplir la ley. Otra cosa es que no se esté de acuerdo con la ley y que cuando se aprobó la situación política fuese otra y se tuviera que aceptar su debate y su implementación. Y en esta ocasión, una vez que parece ya complicado cuestionar la ley de 35 horas, quizá lo que se está pretendiendo es simplemente no aplicarla y de hecho llevar al terreno algo que tiene que ser terreno de cumplir la ley. Por lo tanto, nosotros consideramos que hay una obligación y que no se está cumpliendo.*

Efectivamente, consideramos que es importante la creación de empresas públicas y que las empresas públicas sean competitivas porque eso genera riqueza para Navarra y genera empleo, pero también genera la posibilidad de que la Administración acceda a un contacto privilegiado con una empresa que le puede dar un servicio muy interesante e incluso en mejores condiciones que las que pudiera tener si accediera a un mercado externo en abstracto, es decir, sin que fuese referido a una empresa pública. Por lo tanto, nosotros consideramos que son importantes las empresas públicas, es importante que Tracasa siga funcionando y que funcione bien, como ha funcionado hasta ahora, es importante que siga funcionando y que funcione mejor y para ello creo que es labor de todos, también del señor Consejero, de los diferentes Gobiernos y de los grupos parlamentarios, apoyar la labor y las cuestiones que afectan a esta empresa.

No obstante, el matiz de empresa pública implica también un barniz necesario de compartir los objetivos que tiene la Administración foral con respecto a lo que desea o a lo que cree conveniente para sus ciudadanos, es decir, unas mejores condiciones laborales, unas mejores situaciones personales y un facilitar una sociedad que todos creemos que es la más justa y hacia la que tenemos que avanzar. Y es en ese sentido de lo que debe ser una empresa pública donde no casa ni se encuadra ni cabe entender la práctica, lo que se está practicando en estos momentos por parte de la dirección de la empresa, sobre todo analizando los datos. Los datos no nos hablan de una pérdida de competitividad, los datos no nos hablan de una situación de crisis, no nos hablan de una urgencia de variar el cumplimiento de la ley porque, si no, realmente Tracasa puede estar en peligro, su situación actual, ni siquiera en una situación complicada.... Nosotros analizamos los datos en la misma clave que los analiza el portavoz de

Izquierda Unida y consideramos que es el momento propicio, además, sustentado con bases sólidas, para llevar a cabo la ley de 35 horas con total normalidad, sin que ello implique una pérdida de competitividad, tal y como se está planteando tanto desde la empresa como desde la consejería.

Porque, mire usted, señor Consejero, aquí no será cuestión de traer a colación las experiencias de diferentes psicólogos industriales americanos y aquella concepción que no liga directamente causa-efecto, las horas trabajadas con la efectividad ni con la competitividad, es decir, no por trabajar muchas horas se da una relación directa de competitividad, sino que de lo que se trata es de emplear esas horas y optimizarlas y, efectivamente, crear los mecanismos para que, con menos horas de trabajo, se pueda competir en las mismas condiciones. Siempre habrá una pérdida de porcentaje, se está estudiando mucho y hay muchas teorías sobre eso, pero realmente tenemos que relativizar esa cuestión que parece que se plantea desde la consejería y también desde la dirección de que una hora diaria, de ocho a siete horas, implica necesariamente alrededor de un 12 por ciento de pérdida de trabajo cuando no es así ni tiene por qué serlo y la empresa en este caso está claro que puede soportarlo. Es cuestión, primero, de convencimiento, cosa que parece que no está presente con la debida profusión por parte de la dirección de la empresa y es, también, cuestión de capacidad, y habrá que analizar en este caso a qué responde ese 26 por ciento de reducción porque la reducción horaria, hablando de competitividad, afectaría a un 9 por ciento.

Por lo tanto, esas dos cuestiones son las que nos preocupan, como nos preocupa que hay una ley que está vigente y que no se está cumpliendo. Por lo tanto, desde Eusko Alkartasuna lo único que hacemos es exigir que se cumpla esa ley. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Gracias, señor Ramirez. A continuación tiene la palabra el señor Etxegarai.*

SR. ETXEGARAI ANDUEZA: *Gracias, señor Presidente. Buenas tardes a todos y, como no podía ser de otra forma, doy la bienvenida y agradezco la presencia ante esta Comisión del señor Iribarren, Vicepresidente del Gobierno. Nosotros creemos, y creemos de verdad, que los conflictos laborales se deben solucionar en los distintos convenios colectivos, que para eso están y para eso se negocian, y lo hacen entre los trabajadores y las empresas, y no en sede parlamentaria, porque aquí podríamos estar discutiendo muchas horas sin solucionar absolutamente nada. También creemos que la obligación de mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad es obligación de la dirección, pero también de los comités de empresa, que tienen que mirar por sus trabajadores, por su competitividad y por el buen hacer de sus empresas. Por lo tanto, pensamos que entre el comité de empresa, los trabajadores y la dirección tendrán que buscar la fórmula para hacer frente a la competencia, porque, de lo contrario, será difícil mantenerse en el mercado, puesto que si uno quiere estar en el mercado en cualquier tipo de empresa debe funcionar con todos los agentes sociales que la empresa dedica a ello, la empresa, los trabajadores y los comités. Por lo tanto, termino igual que he empezado, diciendo que difícilmente en sede parlamentaria se podrá dar solución a un conflicto laboral, aunque la empresa sea pública, como lo es la empresa de la que en este momento estamos hablando. Yo siempre he sido partidario de empresas privadas, en este caso estamos hablando de una pública, pero entiendo que la competitividad tiene que ser igual y para buscar esa competitividad tendrán que ponerse a trabajar todos los agentes sociales. Muchas gracias.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Etxegarai. A continuación, para responder a las cuestiones, tiene la palabra el señor Iribarren.*

SR. CONSEJERO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (Sr. Iribarren Fentanes): *En primer lugar, muchas gracias porque he entendido que lo que apoya todo el mundo es la continuidad de la compañía, la orientación estratégica que le queremos dar y, por tanto, mi agradecimiento al Parlamento y a los grupos por esta confianza en la compañía, insisto, en la compañía y no en nada más.*

Por empezar por el final, yo también creo que, efectivamente, las situaciones laborales donde mejor se arreglan es en el seno de la compañía, hablando entre dirección y representantes de los trabajadores y también creo que es muy difícil regular eso desde el Parlamento. Me da la sensación de que es difícil y digo esto porque creo que las dos leyes que hemos visto tampoco lo consiguen. Yo creo que no han conseguido regularlo de una forma adecuada, probablemente porque al final hay que llevar todos los asuntos a la mesa de concertación y ahí las partes no siempre se ponen de acuerdo, diga lo que diga la norma.

Me han sorprendido los comentarios del señor Ramirez, pero por innovadores. Me ha parecido fantástico que el señor Ramirez nos hable de los psicólogos americanos. No lo digo por nada, sino porque creo que esto mismo merece la pena que se lo traslademos a Indra, a Iecisa, a SAT, para que se den cuenta de que sus trabajadores trabajan más horas que los de Tracasa cuando trabajando menos horas podrían conseguir mayor competitividad. Yo creo que estas empresas, que son las que compiten con Tracasa, hoy piensan lo contrario, piensan que con más horas se consigue más producción. Es cierto que no es una escala lineal, evi-

dentemente, pero lo cierto es que nosotros tenemos que competir contra ellos y con herramientas parecidas a las de ellos.

Decía también que es bueno que haya un clima y que haya un barniz en las empresas públicas. Yo creo que en la relación de las cosas que he comentado y que hablamos en el pasado consejo de administración se habla de eso, de un barniz absolutamente diferente en las empresas públicas, en este caso en Tracasa. Creo que he hablado de absentismo y de cómo el absentismo es menor, por suerte; he hablado de que no hay casi asuntos de siniestralidad, por suerte; he hablado de que una preocupación de esta compañía es la formación; he hablado de un manual de adaptación y de implantación. Yo creo que son cosas importantes desde una empresa pública que probablemente otras empresas no las tengan o no les hagan tanto caso. Nosotros, como ve, sí hacemos caso y sí somos sensibles. Lo que no sé si está claro es que los empleados de las empresas públicas tengan que trabajar menos que otros; eso no sé si forma parte de ese barniz que usted dice, no lo sé sinceramente. Yo no tengo esa seguridad y esa certeza. De esto sí; como empresa pública, creo que le compete al Gobierno hablar de siniestralidad, hablar de menos absentismo, hablar de mejor formación de los trabajadores, hablar de mejor proceso de adaptación. Esto estoy convencido de que nos compete y, por tanto, tenemos que hacerlo.

El señor Zabaleta, de Aralar, pedía datos sobre la subcontratación. Sinceramente, pensaba que lo había dicho el gerente en su anterior comparecencia. Lo que sí le puedo decir es que no hemos cambiado la política de subcontratación. Siempre, durante los últimos veintitrés años, todos los años se ha subcontratado, todos. Y también le puedo dar otro dato: no nos ha planteado ningún problema desde el punto de vista de la Cámara de Comptos. No sé si le vale de algo, pero no se ha cambiado la política en materia de subcontratación ni nos ha dicho nunca nada la Cámara de Comptos por esta materia. La gerencia de la compañía debe hacer las cosas razonablemente bien.

Los 179 contratos, no sé si he dicho 179, por si acaso lo voy a comprobar... Hay muchos, no serán todos de obra, pero sí que una buena parte son de obra. Creo recordar que he dicho 111 eventuales y 179 fijos, justo la proporción inversa. Sí que hay una buena parte que son por obra. Me pedía también ese 20 por ciento. No le he dicho de Navarra, le he dicho de Trabajos Catastrales. Lo que he dicho es que en lo que era la sociedad original, que era el mantenimiento catastral, ahora ya no supone más que el 20,04 por ciento de la facturación total. En ingeniería y desarrollo sería el 26,78 por ciento; en ingeniería agronómica sería el 9,27 por ciento; en rústica sería el 1,09 por ciento –como ve, son trabajos que no tienen nada que ver con el mantenimiento, son trabajos técnicos–; en concentración parcelaria, el 5,02; en ortofotos es el 6,51 por ciento; cartografía, el 6,74; publicaciones, 1'13; sala, 4,22; varios, 0,33; subcontratas del Gobierno de Navarra, 0,97; grabación, 3,83; proyectos internacionales, 12,40 por ciento. Si prefiere, se los pasaré para que los tenga.

Evidentemente, le he dicho que estamos en una política de ir pasando personal temporal a personal fijo. Creo recordar que no lo he citado expresamente o, mejor dicho, lo he citado pero no he querido dar nombres, pero en el punto de previsiones para el año 2005 se hacía una especial advertencia o se señalaba en el consejo de administración quiénes van a pasar de temporales a fijos porque la política es ir pasando poco a poco temporales a fijos. Sí que tenemos todavía muchos contratos afectos por contratos de obra. Por ejemplo, tenemos muchas cosas relacionadas con sistemas de información geográfica de la Comunidad Europea, tenemos temas de seguimiento de ayudas comunitarias. Como saben ustedes, muchas de esas ayudas empezarán a finalizar en los próximos meses-años, son contratos con ese fin. En cualquiera de los casos, si le interesa, también le puedo decir quiénes son las personas o por lo menos de los puestos de trabajo que pasan tanto en gerencia como en administración comercial, ingeniería, cartografía, ingeniería territorial de catastro, grabación, etcétera, a personal fijo. La política es pasar de personal temporal a personal fijo, lo que pasa es que, como le digo, tenemos todavía mucho contrato de obra.

Por ir por partes y por responder en este caso al portavoz de Izquierda Unida, yo creo que he dicho desde el principio que no estamos en una situación de crisis en la compañía en absoluto. Yo tengo mucha confianza en esta compañía, mucha. Creo que estamos en una reorientación estratégica como consecuencia de que se nos han cambiado las bases del negocio. Creo que hemos dejado de ser competitivos en algunos productos, que creo que los tendremos que abandonar, y tendremos que dedicarnos más a temas de ingeniería y desarrollo. Y estamos en esa evolución. Pero sí es cierta una cosa, sí es cierto que en términos, digamos, patrimoniales, llámelo como quiera, esto ha supuesto una pérdida de aproximadamente seis millones de euros. El valor de la compañía ha sufrido en seis millones de euros. Si usted tiene en cuenta que el Ebitda ha bajado aproximadamente en el último año 600.000 euros, póngale usted un per diez y el valor de la compañía, valor por flujos de caja descontados, aproximadamente seis millones de euros. No la vamos a vender o no tenemos intención; por tanto, ese valor en el tiempo se puede corregir, pero hemos sufrido esa pérdida de valor.

Y eso es algo que lo tenemos que tener en cuenta. Crisis, no; todavía la compañía genera cash flow positivo y, por tanto, no hay una crisis, pero su capacidad de resistencia se ha visto mermada sin ninguna duda. Ante cualquier crisis en el sector, la capacidad de resistencia de la compañía es menor, es más débil. Yo me quedaría con eso, si le parece. Creo e insisto en que no hay crisis; creo que tenemos que seguir apostando por la compañía y, por tanto, yo no le daría mayor importancia.

Ha comentado algo en relación con que los trabajadores dicen que hay 120 demandas y el gerente 36. Me da la sensación de que el gerente habló de las 36 en concreto. No sé si el comité de empresa –no quiero hablar de los trabajadores, prefiero hablar del comité de empresa– ha presentado esas 120 demandas. A nosotros nos constan 36. Lo digo porque si ésa es la información que han transmitido aquí las partes, nosotros, de las 36, podemos aportar documentación; el comité de empresa, de las 120, no lo sé.

Ha habido un tema recurrente: si estábamos o no estábamos cumpliendo la ley. El señor Nuin y otros portavoces han dicho y han manifestado sus dudas sobre si cumplíamos o no cumplíamos la ley. Insisto, creo que estamos cumpliendo la ley, pero no porque esto sea interpretable por el Consejero de Economía y Hacienda, no; es que los jueces también lo están diciendo. Ha habido sentencias que han dicho que estamos cumpliendo la ley. Mire, la Ley Foral 6/1999 es de 16 de marzo. En aquella época todavía nos apoyaba alguien, creo recordar. Era una época de incertidumbre, pero todavía nos apoyaba alguien. Éste fue un proyecto del Gobierno. ¿Y sabe por qué tengo esa seguridad?, porque, como ve usted, tiene compromiso de gasto, tanto fiscal como presupuestario; si no hubiese sido así, el Gobierno seguramente habría manifestado su discrepancia a la tramitación y no es el caso. Éste fue un proyecto del Gobierno, se lo puedo asegurar, fue un proyecto del Gobierno. Si recuerda usted, una buena parte son medidas fiscales y administrativas que están diseñadas por el Gobierno, con toda seguridad. Pero quiero decir que se aplica, se implanta, y el Gobierno no tenía intención, como le digo, de aplicar las 35 horas; cuando promueve este asunto no era su voluntad aplicar las 35 horas. Se habla de fomentar y se habla de ir reduciendo con medidas de flexibilización de jornada. Eso sí que cabía. Y sí que cabe que en aquellas empresas públicas que tienen un carácter meramente instrumental... Si esas funciones en la Administración serían de 35 horas parece que tiene mucho sentido que en otras empresas públicas de carácter instrumental también se aplique así, pero, insisto, en lo demás hablábamos de medidas de reordenación y de reducción.

Efectivamente, luego hay una ley, la Ley 15/2000, que no sé si aclara, porque es cierto que dice que modifica el artículo 3, crea el artículo 3 bis, en el que viene a decir que la Administración tendrá que llevarlo a la mesa de negociación no sólo en la Mesa General de Negociación de la Administración Pública, sino también trasladándolo a las mesas de negociación de las empresas públicas y, por tanto, a la concertación social en las empresas públicas. Y eso es lo que hace. Pero sigue diciendo la ley, la rectificada ya, que sin pérdida de competitividad y sin incremento de los costes laborales unitarios. Y la cosa no debe estar tan clara cuando esto, como ven, es del año 2000 y el año 2001 en la primera sentencia que tenemos el juez del juzgado de lo social número 1 de Pamplona, con fecha 7 de septiembre de 2001, dicta sentencia desestimando la reclamación, ya que entendía que para la implantación era necesaria la negociación entre las partes, y eso se había cumplido pero no se había llegado a ningún acuerdo. Ésta es la sentencia, 2001. Por tanto, puede ser interpretativo.

Usted igual piensa, algunos grupos igual piensan que la ley se cumple haciendo lo que dicen ustedes; otros, por lo que veo, no tienen esa claridad. Me da la sensación de que la mayoría parlamentaria no opina exactamente lo mismo que usted. Me da la sensación, lo cual no quita nada, pero me da la sensación de que no. Y los jueces tampoco lo deben tener del todo claro, porque, como le estoy diciendo, septiembre de 2001, sentencia favorable en este caso a la dirección de la compañía Tracasa y en contra de las pretensiones de algunos trabajadores. Es cierto que luego ha habido conflictos, básicamente aceptados por el juez, por reclamación de horas extraordinarias, pero en cuanto a la aplicación de las 35 horas, si se había cumplido o no en la mesa de negociación, el juzgado de lo social número 1 de Pamplona dice que se ha cumplido. Por tanto, me da la sensación de que esas certezas son menos certezas.

Pero yo les quiero trasladar a ustedes un problema que tengo, que tenemos –me da la sensación– entre todos, que es el siguiente. Si todas las empresas que son adquiridas por el Gobierno al día siguiente de ser adquiridas por el Gobierno tienen que aplicar la ley de las 35 horas yo creo que en próximas fechas habrá que notificárselo a los administradores concursales de Solano y Tecal, porque tienen que promover ahora un ERE, un expediente de regulación de empleo, y no se ha tenido en cuenta que si pasa Solano y Tecal a ser propiedad de Nafinco, según su interpretación, habría que aplicar las 35 horas. En una compañía que ya tiene unos costos laborales unitarios superiores a más de un 35 por ciento de su competencia, no sé si con esto los administradores judiciales determinarían la viabilidad de la compañía.

Como saben ustedes, son ellos los que tienen que determinar la viabilidad; por suerte, no es el Gobierno, son ellos. Pero me da la sensación de que en este caso tendríamos un problema en esas dos compañías. Yo creo que la interpretación que cabe es la que hemos comentado otras veces, que es que lo podemos llevar a la mesa de negociación, pero, efectivamente, hay que negociarlo, como han dicho otros, con los representantes de los trabajadores. Posiblemente, en este caso los representantes de los trabajadores igual no quieren las 35 horas. Pero lo que sí tendremos que hacer es llevarlo a la mesa de negociación. ¿Quieren ustedes 35 horas? Mire, esto va a suponer pérdida de competitividad a no ser que hagamos otras cosas. Yo creo que sí debemos llevarlo y creo que con eso cumplimos la ley, pero, como sea obligatorio, es bueno que lo sepamos antes porque cambia absolutamente el proceso, no nosotros, insisto, porque quien lo tiene que saber con esa claridad es la Administración concursal en esos momentos.

Por parte del Partido Socialista ha salido a colación, además de estos temas, una sentencia que la ha vestido muy bien el portavoz del Partido Socialista. Ya sé que tiene la sentencia, pero me va a permitir que yo lea algunas partes, simplemente para explicar cuál fue el proceso. La gerencia de la compañía viene observando que hay un trabajador de la misma que no está presente en su centro de trabajo ¿De acuerdo? No siempre está presente por lo menos o tiene un horario distinto al horario al que en principio se había comprometido la empresa con la Administración, con el cliente. Cuando observa que esa persona deja de tener presencia física en el centro de trabajo, lógicamente, la empresa se alarma; tiene que facturar al cliente y se alarma y, por tanto, decide poner un detective y el detective dice cosas como éstas: día 22 de junio de 2004, martes. El señor fulanito entra en el edificio, en su centro de trabajo, a las 8:34 horas. Viste pantalón azul marino, camisa azul y americana. A las 10:40 horas sale con el mismo señor del día anterior y se dirige al bar Arizona, en la calle San Gregorio, número 23. Almuerzan bocadillos en una mesa con una copa grande de vino. A las 11:55, una hora y cuarto después, salen y van al bar El Norte, en la misma calle. Consumen tres cañas en la barra. A las 12:50 salen, el señor de barba se despide y este señor y su acompañante van al pub irlandés Dunkalk, en el Paseo Sarasate. Toman dos cervezas en la barra. Estoy leyendo literalmente lo que dice la sentencia. A las 13:30 salen de este tercer sitio y van al trabajo y llegan a las 13:35. A las 14:22 este señor sale del trabajo y se dirige a la parada del autobús. Ha entrado a las 8:34, se ha ausentado desde las 10:40 hasta las 13:35 y a las 14:22 se dirige a la parada del autobús.

Este seguimiento se produce durante seis días, como saben, y en los seis días hay cosas parecidas; habrá alguno con más y habrá alguno con menos, pero son cosas muy similares. Con estos datos la empresa decide, y yo creo que actúa correctamente, ponerle una sanción, sanción que es recurrida, como sabe usted. ¿Y qué es lo que dice el juez? Pues lo que dice el juez es lo siguiente: punto sexto: se ha acreditado la realidad de los hechos que se recogen en la carta de sanción de 20 de agosto de 2004. Por tanto, el primer dato: se ha acreditado la realidad de los hechos. No sé si voy a ser capaz de buscar todos los datos, pero, en definitiva, las personas con las que sale aclaran que desde las 10:40 hasta las 13:35 están en estos bares almorzando y despachando, despachando temas de su labor ordinaria. Eso es lo que declaran ante el juez. ¿De acuerdo? Eso es lo que recoge la sentencia: "A fin de tratar temas de trabajo y de organizar el trabajo que tenía encomendado". ¿De acuerdo? El cliente dice ante el juez que no hay ningún problema, que han estado trabajando estupendamente y que lo que pasa es que les gusta trabajar en estos sitios. ¿Qué dice el juez además, a la vista de estas declaraciones? Evidentemente, dice que no procede la sanción. Lógicamente, el cliente dice que está satisfecho del trabajo y no procede, pero, por si acaso, dice en el punto segundo de la sentencia 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 la existencia de un trato discriminatorio e injustificado o una conducta de acoso moral por parte de la empresa demandada. De la misma manera –insiste–, 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 la demanda en ningún hecho circunstancial del cual pueda deducirse la existencia de acoso moral. De la prueba practicada –insiste– no se desprende que, efectivamente, exista ese comportamiento empresarial contrario a la actuación como representante de los trabajadores del demandante. Y falla diciendo la sentencia eso.

Yo creo que cuando Tracasa lee esta sentencia se queda muy tranquila. Sinceramente, se queda muy tranquila. Como Tracasa, dice: teníamos una duda, el cliente lo ha aceptado, vamos a poder seguir facturando y allá el cliente. Pero me da la sensación de que la obligación de Tracasa era haberlo hecho y yo destacaría que el juez al menos en tres ocasiones, como ve, dice que no ha habido acoso por parte de la compañía. Yo sé que esta sentencia se ha utilizado por parte de algunos como una de las cuestiones de conflicto entre la dirección y el comité de empresa. No sé qué opinarán ustedes, pero a mí me da la sensación de que

no había tal conflicto. Me da la sensación de que no había tal conflicto.

No sé si me queda alguna cosa por contestar. No sé si hay siete jefes en un área o deja de haber siete jefes, si por ahí se puede mejorar la competitividad... Se lo agradezco como opinión experta y, por tanto, lo que haré será trasladarlo a la compañía para ver si en lugar de siete jefes pueden ser cinco o si esos siete jefes pueden cobrar menos. No lo sé, no sé cuál es la propuesta. Una de las dos la trasladaré.

¿Que el Gerente habló de deslocalización? Sí, pero yo creo que lo dijo en un sentido claro o por lo menos en este sentido lo entendí yo. La empresa Tracasa tiene, como saben ustedes, otros centros de trabajo en otros sitios, tiene otras UTE, tiene otras compañías en las que participa y, evidentemente, puede conseguir su mismo objeto social trasladando una parte de su actividad a esos centros de trabajo. Como dijo el Gerente, eso fue desechado desde el principio por el consejo de administración. Por tanto, creo que ése era el comentario. No era el comentario de que el domicilio social de la compañía se trasladase, no; lo que dijo el Gerente es que lo fácil es trasladar una parte de la actividad a alguna participada de Tracasa en otro sitio, ¿por qué?, porque sin duda mejora la competitividad, y probablemente llegaría a los mismos acuerdos sin 35 horas con las mismas organizaciones de representación de los trabajadores. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Iribarren. Tiene un segundo turno el señor Pardo. Muy brevemente, por favor.*

SR. PARDO GURPEGUI: *Gracias, señor Presidente. Quería contestar a un par de alusiones. Parece que nuestra postura no ha quedado clara y respondo al portavoz de UPN, pues le he entendido que no sabía al final cuál era nuestra posición. Nosotros asumimos las palabras del gerente, que dijo que si hay alguien que puede hacerlo en mejores condiciones, está dispuesto a cederle el puesto. Nos parece muy bien, que ceda el puesto y ya está.*

Realmente no es que éste sea el mayor problema de la Comunidad, y contesto también al portavoz de UPN, pero, claro, estamos hablando de una empresa pública y la empresa pública, al final... Para eso estamos, entre otras cosas, como Parlamento debemos controlar la acción del Gobierno en la Administración y en las empresas públicas; yo creo que aquí no estamos hablando de una empresa que ha venido porque está molesta con los capitalistas, con los socios de la empresa, sino de una empresa cuyo capital social es íntegramente del Gobierno de Navarra. Por eso se remiten a nosotros.

Cuando el gerente habló de deslocalización, yo le entendí que hablaba de deslocalización en toda regla, es decir, me evito el problema, me voy a otro lado y punto, con lo cual, ya sólo el planteamiento me sorprende, hablando muy suavemente, porque no se puede olvidar que ésa es una empresa constituida con fondos públicos, es decir, se constituyó con fondos públicos para crear empleo en Navarra y no para ir a otro lado a invertir. La última del gerente, que yo sepa, igual hay más, es que el comité de empresa le ha ofrecido un calendario nuevo, consensuado o ratificado además por la mayoría de los empleados, y el gerente ha contestado que no lo quiere ni ver, que lo que digan los trabajadores no le afecta, que le incumbe al comité. Eso, desde mi punto de vista, descalifica al gerente; eso y más cosas que le puedo decir porque el gerente también, y no lo negó aquí, cuando se le propuso recolocar a los trabajadores de las secciones que estaban perdiendo empleo contestó que a las mujeres con más de 45 años ya no se les puede recolocar porque no tienen capacidad de aprendizaje. No lo negó, o sea que entiendo que eso es así.

Mire, señor Iribarren, la Cámara de Comptos hace una auditoría financiera, pero nunca le va a decir si las subcontrataciones de una empresa pública están...

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Señorías, por favor.*

SR. PARDO GURPEGUI: *¿Puedo, si me permiten? Nunca le va a decir si una empresa pública hace bien su gestión o no, simplemente es una auditoría financiera, por lo que yo sé. No hace más. En este caso ni siquiera sé si ha hecho auditoría o, simplemente, ha revisado la auditoría de KPMG, me parece que es. No me acuerdo exactamente quién ha auditado a Tracasa, alguna auditora privada seguramente.*

Dice usted que ha bajado el valor de la compañía por la aplicación de las 35 horas. ¿Cuánto ha bajado por el reparto de dividendos?, ¿cuánto ha bajado el valor de la compañía por lo que se ha traspasado a NGA? Claro que ha bajado, mucho ha bajado. Y que es menos resistente ante cualquier situación de crisis, por supuesto; hoy Tracasa tiene unos cimientos bastante menos sólidos.

Le quiero aclarar otra cosa, las 120 demandas de los trabajadores existieron. En un principio fueron 120 y luego, misteriosamente, la gente fue retirando esas solicitudes de demanda.

¿Por qué la primera sentencia de 2001 desestima la demanda de los trabajadores? Porque, efectivamente, era el primer ejercicio y había que ir a la negociación; por eso la última sentencia les dice que, no, que ya está bien. Tres años después aplíquela; déjese de negociación, si no ha sido

capaz de negociar aplíquela y punto. No son sentencias de reclamación de horas lo que está pendiente; esas sentencias de reclamación de horas extras son las 36 que hoy están pendientes y para las cuales la empresa, como dijo el señor Asiáin, tiene una dotación de 270.000 euros para pagarlas. Y que compare Solano y Tecal con este caso..., me voy a ahorrar el comentario.

Respecto a la sentencia en cuestión de este empleado y miembro del comité de empresa dice muchas más cosas. Yo recomiendo a todos los Parlamentarios que la lean, porque, claro, también dice: a efectos de valorar la conducta de la empresa demandada debe tenerse en cuenta no sólo los extremos que de ahí resultan perjudiciales para el demandante respecto a sus entradas y salidas sino también aquellos extremos respecto al horario que resultan beneficiosos para el demandante y, entre ellos, la circunstancia de que al menos dos de los siete días a los que se refiere la carta de sanción el demandante también realizó una prolongación de jornada, en concreto el 25 de mayo entró a las 8 y salió a las 14:55 cuando su horario era de 8:30 a 14:15; el 16 de junio... Es decir, hay que leerla completa.

¿Por qué decía yo en este caso que la empresa no había apercibido? Porque también la sentencia dice que hubo un seguimiento del 10 de marzo al 2 de abril y no se le dice nada. Y, es más, añado, si esto es así y usted parece que corrobora que había que sancionar al empleado de Tracasa, ¿se ha sancionado a los funcionarios que estaban con él? Porque, claro, había tres personas, según el detective y lo que recoge la sentencia. Hay dos funcionarios que teóricamente prolongan su período de bocadillo. Pregunto: ¿ha habido alguna sanción o algún apercibimiento? Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Gracias, señor Pardo. ¿Señor García Adanero?*

SR. GARCÍA ADANERO: *Si me permite el señor Presidente, intervendré brevísimamente para decir que sigo pensando que más parece que se está actuando como miembro del comité de empresa de Tracasa, lo cual a mí me merece todos los respetos, como decía antes, y, en todo caso, si éste es el concepto de control al Gobierno que tiene el portavoz socialista nosotros estamos encantados de que ése sea el concepto porque estamos encantados de que el Vicepresidente del Gobierno venga a esta Comisión a hablar de cuestiones como ésta de la que estamos hablando esta tarde y que se produzca el debate que se ha producido. Muchas gracias.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor García Adanero. ¿Algún portavoz más desea hacer alguna intervención? Señor Iribarren, tiene la palabra.*

SR. CONSEJERO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (Sr. Iribarren Fentanes): *Muchas gracias, señor Presidente. Seré muy breve. Yo creo que cuanto más leamos la última sentencia peor, me da la sensación de que cuanto más la leamos peor.*

En cuanto a si se ha hecho algo, desde luego, por mi parte sí que he dado parte a los responsables de personal del Gobierno de Navarra. ¿En qué se va a concretar? No lo sé. Pero sí hemos dado parte. Por lo que sé, una de las personas se ha jubilado, pero se ha dado parte a Función Pública y al departamento responsable por si ése es el proceder normal. Si resulta que es el proceder normal, no habrá nada que decir, pero inicialmente parece un poco raro, si quiere que le diga la verdad, parece un poco raro sin más.

La aplicación de las 35 horas, por lo que yo sé, es como consecuencia de un acto de conciliación, de un acuerdo entre partes y no de una sentencia.

Respecto al reparto de dividendos, yo creo que un reparto de dividendos no tiene nada que ver con el valor de la compañía. Usted lo sabe mejor que yo porque ha formado parte de la corporación industrial de la Caja. Casi todas las compañías se están valorando por el flujo de caja descontado, por tanto, beneficios futuros, no dividendos actuales y reservas actuales. La mayor parte de las compañías. Estoy seguro que un 95 por ciento del tráfico mercantil que hay en estos momentos se está basando básicamente en eso. También en activos, corregido con activos, pero el valor de la compañía en flujos de caja descontados, los futuros. Por tanto, el hecho de que tenga menos reservas en un momento determinado afecta, como sabe usted, muy poquito y beneficia al comprador exclusivamente. Sabe usted que cuando hay más dividendos, más tesorería, el comprador puede comprar mejor porque necesita menos financiación, se puede apalancar mejor, como sabe usted perfectamente. No afecta al valor. Yo he dicho que tiene un Ebitda de 600.000 euros menos con un per diez, aproximadamente, seis millones de euros menos de valor de compañía. Que estén los dividendos en NGA, que es la empresa matriz, no hace más que fortalecer el grupo, por tanto, no se preocupe, sabe usted que esos dividendos no han ido al Gobierno, básicamente van a ser destinados, lo digo porque no ha salido y seguro que lo querrá saber usted, a construir un edificio que albergará a Tracasa.

Por tanto, actividad más directa que ésa pocas hay. Sabe usted que Tracasa está ahora ubicada en el edificio El Sario, que es un edificio que pertenece a la Universidad Pública de Navarra. No se ha procedido todavía, como ve usted, a la cesión, pero pertenece y, por tanto, el Gobierno tiene intención de dejar ese edificio a la Universidad

Pública de Navarra, como tiene que ser. Y, por tanto, va a construir un edificio y ha pensado que desde NGA se construye mejor; bueno, no es que se construya mejor, sino que podemos meter en ese edificio a más empresas que a Tracasa solamente, empresas relacionadas con la tecnología de la información, como, por ejemplo, Opnatel. Por eso se hace desde arriba y no desde abajo, exclusivamente. Es el motivo de ese reparto de dividendos, que no ha venido al Gobierno; se ha quedado en el grupo.

También le voy a aclarar una cosa, la Cámara de Comptos fiscaliza la actividad financiera y fiscaliza la actividad contractual de las empresas públicas. Cuando le he hablado de subcontrataciones lo que he pretendido decir es que desde el punto de vista de actividad contractual la Cámara de Comptos no ha detectado nada. Tiene usted razón cuando dice que la actividad ordinaria la fiscaliza un auditor externo y que es simplemente supervisada, pero, como sabe usted también, dentro de los programas anuales de la Cámara de Comptos siempre se fiscaliza o casi siempre hay una parte de control a empresas públicas y se hace un apartado especial y se cogen compras especiales, expedientes especiales o se fiscaliza toda la empresa. Es absolutamente ordinario y forma parte de los planes de actividad de la Cámara de Comptos. Yo no sé en qué año ha analizado la Cámara de Comptos totalmente a Tracasa, pero seguro que ha sido en estos últimos años, y estamos hablando, si no recuerdo mal, de una subcontratación, que es la que le preocupaba a usted, que ya lleva bastantes años. Por tanto, me da la sensación de que en alguna de estas inspecciones o auditorías que ha hecho la Cámara de Comptos, no sólo de actividad financiera sino también de la contractual, le ha tocado y no ha dicho absolutamente nada.

Yo creo que esos dimes y diretes de que si se dice, se comenta, que si el gerente ha podido hablar de las mujeres de más de 45 años... Me da la sensación de que Tracasa tiene el 50 por ciento de empleo femenino, el 50 por ciento. Y más de 45 años..., pues lo que usted quiera; con veintitrés años de actividad, lo que usted quiera. No he oído nunca ese comentario en el consejo de administración ni al gerente, nunca. No sé si algún miembro del consejo de administración lo habrá oído, pero me parece que nunca. Que alguien se lo pone en boca... Sinceramente, señor Pardo, está mal decírselo pero a mí me da mucha confianza el gerente, básicamente porque empieza con siete empleos, ahora está con 290 empleos, tenemos 3.000 millones de pesetas –dieciocho millones de euros– de facturación, ha conseguido que la compañía sea una compañía internacional, estamos presumiendo todos de que tenemos una compañía tecnológica de primer orden y creo que eso no se hace con dimes y diretes. Yo tengo mucha confianza en el gerente y por eso le digo que si el gerente presenta la dimisión, no se la aceptaré. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Gil Zardoya): *Muchas gracias, señor Iribarren. No habiendo más puntos en el orden del día, se levanta la sesión.*

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 18 HORAS Y 4 MINUTOS.)