

## Administración foral



La presidenta navarra, Uxue Barkos, al frente de su gabinete durante una sesión de Gobierno.

ARCHIVO

# El Gobierno nombra otros 65 jefes 'a dedo' mientras los concursos de mérito esperan

## Estas designaciones de 2017 se suman a más de 500 entre 2015 y 2016

**Desde el ámbito sindical se critica que frente a la elección por "mérito" se sigue imponiendo el "perfil ideológico"**

**También se apunta que el hecho de estar al frente de una jefatura supondrá ya una "ventaja" en los futuros concursos**

**ÍÑIGO SALVOCH**  
Pamplona

En lo que llevamos de año, el Gobierno foral se ha despachado en el Boletín Oficial de Navarra el nombramiento de unos 65 jefes por el método de designación 'a dedo'. Un procedimiento cronificado a través de los tiempos y de los Gobiernos y que el cuatripartito se había propuesto eliminar en virtud de su acuerdo programático. Casi dos años después, el plan diseñado por la consejera Beaumont para aplicar el mérito a las jefaturas todavía no ha visto la luz. En este lapso los responsables de los departamentos del Gobierno de Barkos han nombrado cerca de 600 jefaturas de sección y de negociado con carácter interino, es decir, a golpe de dedo.

El nuevo Gobierno ha dado un revolcón en toda regla al organigrama de la Administración foral, que aún así consta de un mi-

llar largo de jefaturas. Y no faltan quejas. Los sindicatos CC OO, UGT y Afapna, coinciden en criticar que esta dilación en la puesta en marcha de los concursos la aprovecha bien el Gobierno "para seguir nombrando jefes a dedo" y "primar un perfil ideológico cercano al suyo".

Aunque no siempre todo es blanco o negro. El Gobierno de Barkos también ha mantenido en sus puestos a jefes que fueron nombrados por el anterior Ejecutivo de UPN y no se puede achacar a todas las personas nombradas en esta legislatura una vinculación con las fuerzas del cuatripartito. Eso sí, lo que pocos dudan es que los jefes que ya están al frente de una unidad, con su mayor o menor afinidad ideológica hacia este Gobierno, tendrán una ventaja inicial en los futuros concursos respecto a otros posibles candidatos.

Si nada se tuerce la nueva normativa con la que se pondrán en marcha los concursos de mérito en todas las jefaturas interinas (las designadas 'a dedo') estará lista en marzo, aunque parece que sólo tendrá el respaldo del sindicato LAB.

### El mérito ya es posible

Jesús Elizalde (UGT) recuerda que desde el minuto uno en que el Gobierno de Barkos tomó posesión podía haber iniciado las designaciones de las jefaturas mediante concurso de mérito "porque la normativa en vigor ya lo permite". "Otra cosa es que haya

querido sacar su propia norma para hacerlo", añade.

Tampoco hay mucha confianza en que el Gobierno de Navarra pueda acometer en dos años, tal y como se propone, la tarea de sacar a concurso de mérito todas las plazas interinas. Supondrá la puesta en marcha de cientos de procesos con la novedad de que los trabajadores de cada unidad podrán puntuar a los candidatos a ser sus jefes.

La cuestión es si partirán con alguna ventaja los 600 jefes interinos nombrados por este Gobierno y los designados por el anterior con el mismo método y que aún conservan su jefatura. Para Jesús Elizalde hay cuestio-

nes que invitan a pensar que sí, que tendrán ventaja. "Quien ya ocupa la jefatura conoce mejor que nadie la unidad y una parte muy importante del concurso consiste en la presentación de un plan de actuación a desarrollar en dicha unidad". Otro aspecto es la posible inhibición de candidatos alternativos si el que ya es su jefe decide presentarse al concurso para seguir al frente de la unidad.

### Plan sin apoyo sindical

UGT está a favor de la designación de las jefaturas por mérito, pero no apoyará al plan de Beaumont. Igual sucede con los sindicatos CC OO, ELA y Afapna. Ceci-

lio Aperte (CC OO) ha criticado al Ejecutivo por "dilatarse" los nombramientos por concurso de mérito "cuando ya es una fórmula prevista en la actual normativa". Además, denuncia que ninguna de las propuestas de CC OO ha sido aceptada en el proceso de negociación entablado en la Mesa General en torno a este asunto. Ante la falta de "garantías" en el proceso no apoyarán el plan.

Parecidas quejas ha manifestado el presidente del sindicato de funcionarios Afapna, Juan Carlos Laboreo, quien demanda al Gobierno que acabe con el "dedazo" en el nombramiento de jefaturas y que lo haga "mediante un proceso con garantías".

## ELA pide un estudio para racionalizar el mapa de jefaturas en el Gobierno

**Se calcula que existen unas 700 jefaturas de negociado y de sección en Núcleo y otras tantas en el SNS-Osasunbidea**

**I.S.** Pamplona

ELA ha decidido no apoyar el plan presentado por el Gobierno de Navarra para la provisión de jefaturas en la Administración foral hasta que se realice un estudio de

necesidades para racionalizar el mapa de jefaturas a cubrir y que ELA había establecido como punto de partida "para alejarse de la arbitrariedad en la que se había venido incurriendo con anteriores gobiernos. Determinar cuántas jefaturas son de verdad necesarias es aún más importante que reglamentar cómo se cubren, y eso ahora no queda garantizado", se ha asegurado desde el sindicato.

ELA viene a llamar la atención sobre una de las críticas

históricas de la Administración, un supuesto exceso de jefaturas donde no faltarían jefes sin a penas personas a su cargo.

Se calcula que existen unas 700 jefaturas de negociado y de sección sólo en Administración Núcleo y otras tantas en el Servicio Navarro de Salud.

Un ámbito este último en el que ha habido ya tres sentencias que han impelido al Gobierno a la provisión de las jefaturas, incluso las interinas, mediante los criterios de mérito y capacidad.

# La evaluación de los subordinados sigue levantando reticencias

• Aunque ELA y LAB defienden este aspecto “participativo” en los futuros concursos, al resto de sindicatos les plantea bastantes dudas su ejecución

I.S. Pamplona

Los trabajadores del Gobierno de Navarra podrán puntuar en los futuros concursos de méritos a los candidatos a ser sus jefes. Este es el aspecto más reseñable del plan de la consejera Beaumont que verá la luz verde en próximas fechas. En el gráfico adjunto se observa cómo la exposición del plan de actuación a desarrollar en la unidad es la parte que más puntos supone del concurso. Un total de 60 puntos de los que 40 serán otorgados por un tribunal y los 20 restantes por los empleados de la unidad que decidan voluntariamente participar en la evaluación.

La intervención de los trabajadores en la elección de los jefes es uno de los aspectos que más ha satisfecho a ELA y LAB, incluso eran partidarios de que hubieran tenido un mayor protagonismo. Por contra, el resto de sindicatos, sin dejar de valorar positivamente dicha participación de los trabajadores, creen que no está articulada con suficientes garantías. ¿En las jefaturas donde hay un sólo trabajador al cargo recaería todo el peso de la puntuación sobre este trabajador? Es una de las cuestiones que se plantean, pero no la única.

Por otro lado están las evaluaciones. Y es que los candidatos que se hagan con la jefatura serán elegidos por un período de seis años. Sin embargo, serán sometidos a un procedimiento de evaluación del desempeño tanto por parte de sus superiores jerárquicos como de sus colaboradores y subordinados que formen parte de la unidad. Para ello, el INAP podría elaborar los correspondientes cuestionarios. Dichas evaluaciones se realizarían al año de ser elegido y a mitad de mandato, es decir, a los tres años.

¿Qué peso tendría en la actuación de los jefes saber que van a ser evaluados por sus subordinados? Una pregunta a la que se añade otra y es saber el peso que tendría dicha evaluación. En qué caso podría suponer, por ejemplo, que dicha jefatura pudiera ser o no revocada.

## Propuesta concurso de méritos para la provisión de jefaturas

### 1 Plan de actuación a desarrollar en la unidad **60 puntos**

La asignación de puntuación en este apartado se realizará teniendo en cuenta tanto el **contenido** propio del plan de actuación que presenten los candidatos como su **exposición** y defensa ante el tribunal en un **acto público** al que podrá asistir también el personal adscrito a la unidad.



### 2 Informe psicotécnico del INAP **10 puntos**

### 3 Baremo. Se valorarán:

#### A Servicios prestados **10 puntos**

#### B Formación y docencia

**10 puntos**

Formación especializada relacionada con el trabajo que desempeña la unidad

**8 puntos**

Formación para el desempeño de jefaturas, sobre capacidades y aptitudes para ser jefe.

**2 puntos**

Docencia impartida en el ámbito del sector público.



A la puntuación señalada en los apartados anteriores se añadirá la valoración por el **conocimiento de idiomas** de conformidad con la normativa en vigor.

#### COMPLEMENTOS/JEFES

#### JEFE DE SECCIÓN EN ADMINISTRACIÓN NÚCLEO

5.106 €

Es la cuantía anual del complemento para los jefes de sección en el nivel A (364 €/mes)

4.296 €

Cuantía del complemento para los jefes del nivel B (306 € al mes)

3.563 €

Cobran al año los jefes encuadrados en el nivel C (254 € al mes)

3.103 €

Cuantía del complemento para jefes del nivel D. (221 €/mes).

#### JEFE DE NEGOCIADO EN ADMINISTRACIÓN NÚCLEO

2.553 €

Cuantía del complemento para los jefes de negociado en el nivel A (182 € mes)

2.148 €

Perciben los jefes de negociado en el nivel B. (153 € mes)

1.781 €

Es la cuantía del complemento anual para los jefes de negociado del nivel C. (127 € mes)

1.551 €

Es lo que cobra un jefe de negociado en el nivel D (110 € al mes)

1.365 €

Cuantía anual que percibe un jefe de negociado si está encuadrado en el nivel D. (97,5 € al mes)

(Cantidades correspondientes a las retribuciones vigentes en 2016)