

## Jefaturas y Administración



# Cientos de jefes del Gobierno tendrán que concursar para mantener el puesto

## Beaumont quiere aplicar el mérito a todas las jefaturas interinas, entre 2017 y 2018

**La consejera negocia con los sindicatos un borrador según el cual las plantillas puntuarán a los candidatos a jefes**

**ÍÑIGO SALVOCH**  
Pamplona

Tras año y medio de gestión y después de haber nombrado a cerca de quinientos jefes 'a dedo', el Gobierno de Navarra se propone rectificar y sacar a concurso de méritos todas aquellas jefaturas ocupadas de modo interino. Es decir, todas las adjudicadas por su designación política y por la de los gobiernos anteriores. También lo hará con las vacantes. El 'sismo' en el sistema jerárquico de la Administración foral podría ser importante ya que sólo en la Administración Núcleo (sin contar el Servicio de Salud) hay unas 700 jefaturas de negociado y de sección, de las que cerca de 470 responden a designación política y 70 más se encuentran vacantes. Por su parte, Salud, donde hay otras tantas jefaturas, se ha visto impelido por tres sentencias a regular incluso los nombramientos interinos de acuerdo al mérito y capacidad a la espera de que se acuerde la norma definitiva.

### Las plantillas puntuarán

De momento, la consejera Beaumont ha presentado ya a los sindicatos un borrador para establecer el concurso de méritos en la provisión de todas las jefaturas de Sección y de Negociado de la Administración foral. Lo curioso es que no representa ninguna novedad. En realidad, el criterio del mérito y la capacidad ya lo establece el Estatuto de Personal de las Administraciones Públicas de Navarra. Sin embargo, su empleo por los distintos gobiernos ha sido la excepción.

Pero es ahora cuando Beaumont, echando mano del acuerdo programático, ha decidido repescar el mérito y lo ha hecho con una sorpresiva propuesta: los trabajadores también podrán puntuar a los candidatos que se presenten a los concursos de méritos en sus respectivas unidades.

En el gráfico que ilustra esta información se describe la propuesta llevada por la consejera a los sindicatos. El elemento que más se valora es la presentación por parte de cada candidato de

un Plan de Actuación para la unidad que pretende dirigir. Algo que se valora con hasta 60 puntos. A pocos se oculta que quienes ya ocupan una jefatura, y el actual Gobierno ha nombrado más de 500, tienen bastante terreno ganado.

El Plan de Actuación deberá ser presentado ante un tribunal en un acto público al que podrá asistir también el personal adscrito a la unidad. El Tribunal estará formado por tres miembros: el director del servicio al que se adscriba la unidad, el secretario general técnico (a fin de dotar de cierta uniformidad de criterios la provisión de todas las jefaturas del departamento) y un representante de las organizaciones sindicales. Podrá calificar con hasta 40 de los 60 puntos establecidos.

Los otros 20 puntos se otorgarán por la plantilla que asista a la exposición. Se hará la media de las puntuaciones otorgadas por todos los empleados que participen. Si los empleados de la unidad participan en la evaluación de un candidato deberán hacerlo en la de todos los que hayan concurrido al procedimiento. Si ningún empleado participa, la puntuación a otorgar por el Tribunal será hasta 60 puntos.

### Puntuación del baremo

Además, de acuerdo al borrador presentado por la consejera, sobre el que aún caben modificaciones, en el concurso se tendrá en cuenta un informe psicotécnico realizado por el Instituto Navarro de Administraciones Públicas (10 puntos) y un baremo en el que sumarán los servicios prestados (hasta 10 puntos), formación y docencia (hasta 20 puntos) y el Euskera. En la zona vascófona, cuando no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, podrá sumar hasta 6 puntos. En la zona mixta se valorará como mérito hasta 3 puntos.

Una vez aprobado el nombramiento este será para un período de seis años. Los jefes 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. La evaluación se llevará a cabo en dos momentos: al año del nombramiento y a mitad de mandato, es decir, a los tres años.

## 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.

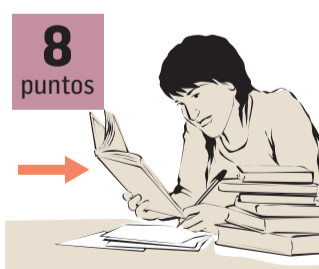


**2 Informe psicotécnico del INAP 10 puntos**

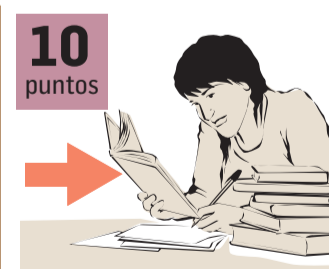
**3 Baremo. Se valorarán:**

**A Servicios prestados 10 puntos**

**B Formación y docencia**



Formación especializada relacionada con el trabajo que desempeña la unidad



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



Docencia impartida en el ámbito del sector público.

**C Euskera**

Decreto Foral 55/2009



**6 puntos** En la zona vascófona: cuando no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica.

**3 puntos** En la zona mixta: se valorará como mérito.



Dos personas caminan frente al Palacio de Navarra, sede del Gobierno foral.

J.C.CORDOVILLA

# Un borrador "asumible" para los sindicatos, aunque piden garantías

**CC OO, UGT y AFAPNA hablan de modular la participación de las plantillas; ELA y LAB se fijan en el euskera**

**Los sindicatos llevarán mañana sus propuestas a la consejera en una nueva reunión de la mesa general**

I.S. Pamplona

Los sindicatos mayoritarios de la Administración general ven "asumible" el borrador presentado por la consejera aunque mañana tendrán la oportunidad de plantear ciertas modificaciones en una reunión de la mesa general de Función Pública.

CC OO es uno de los que pide una serie de garantías en la regula-

ción definitiva de la normativa. "Más allá de la voluntad del Gobierno de resolver lo antes posible un asunto que le quema en las manos -asegura Cecilio Aperte-, las líneas generales de la propuesta parecen asumibles, en un primer análisis, si en la regulación definitiva se la dota de garantías de las que hoy adolece".

Asimismo, cuestiona la posibilidad de llevarlo a cabo a lo largo de esta legislatura. "Nos parece poco creíble que puedan convocarse el 50% de las Jefaturas en 2017 y el 50% restante en 2018. Además, la propuesta no afectaría ni a las direcciones de servicio ni a las secretarías generales técnicas como contempla el Acuerdo Programático que sustenta al actual Gobierno".

Desde UGT se apoya también la iniciativa de que las jefaturas se otorguen de acuerdo al mérito y la capacidad. Su representante Jesús Elizalde aboga, sin embargo, por "modular" de alguna forma la

participación de las plantillas en el proceso de selección. No hay que olvidar que la realidad en la Administración es muy diversa, desde jefaturas con varias personas a su cargo hasta otras en las que sólo hay un trabajador subordinado o incluso ninguno.

Elizalde también aboga para que el tribunal tenga un carácter más "técnico" y "menos político".

Desde AFAPNA, Juan Carlos Laboreo solicita que el concurso de méritos se extienda a todas las administraciones públicas de Navarra. Respecto a los baremos asegura que intentarán ir perfilándolos "para que igualdad, mérito y capacidad sean imprescindibles a la hora de acceder a los puestos".

LAB y ELA son quienes más respaldan la participación de las plantillas en este proceso. Ainocha Fernández (ELA) también pide un mejor trato para el euskera en el baremo y que en la zona no vasca fona puntúe como mérito en igualdad con otras lenguas.

# La regulación específica para Salud, muy criticada por el Sindicato Médico

**Tres sentencias anulaban designaciones a dedo y Salud se ha visto obligada a regular los nombramientos interinos**

I.S. Pamplona

A la espera de la normativa general sobre concurso de méritos que pueda pactar Beaumont con los sindicatos, el ámbito de Salud se ha visto apremiado a incorporar el mérito y la capacidad inclu-

so para los nombramientos de carácter interino después de tres sentencias que anulaban otros tantos nombramientos realizados por designación política.

Así, en una Orden Foral Salud ha establecido que en estos nombramientos interinos podrá participar el personal facultativo que tenga plaza en propiedad de la especialidad de que se trate y que la convocatoria será publicada en los tablones de anuncios de los centros sanitarios y en la web de Salud. La norma añade que quienes deseen participar debe-

rán adjuntar a la documentación los siguientes méritos: proyecto de gestión, experiencia profesional (servicios prestados) y formación en gestión.

El Sindicato Médico de Navarra ha criticado la Orden foral de Salud que regula la designación interina ya que la nueva norma no recoge sus aportaciones, "como la valoración del curriculum profesional entre los méritos en el proceso de designación". Además, el sindicato estudia el recurso ya que, según indica, "no se ajusta a la normativa vigente".

# ¿Se aplicará también en los ayuntamientos?

• **Está pendiente de decidir si la normativa sobre provisión de jefaturas se extiende a todas las Administraciones públicas de Navarra**

Sindicatos y Gobierno aún no se ha decidido si la modificación normativa sobre jefaturas se aplicará exclusivamente a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra o a todas las Administraciones Públicas de Navarra. En realidad, el decreto foral que se debe modificar resulta de aplicación a todas

las Administraciones públicas de Navarra, por lo que si se pretendiese restringir sólo al Gobierno Foral tendrá que evidenciarse en la norma de modificación mediante una disposición expresa.

Podrán participar en los concursos de méritos los funcionarios de la Administración convocante y de los organismos públicos dependientes de la misma (la admisión del personal laboral fijo adscrito a dichos órganos exigiría la previa modificación del Estatuto de Personal).

# Jefe de sección: hasta 5.106 € brutos al año

• **El sueldo de un funcionario de nivel A se incrementa en 5.106 euros brutos al año si es jefe de sección y 2.533 si es jefe de negociado**

Estar al frente de una jefatura supone una inyección económica en la nómina para el titular. Así, en el ámbito de Administración Núcleo un funcionario que ocupa una jefatura de sección cobra un complemento de hasta 5.106 euros brutos al año si se encuadra en el nivel A. La

cuantía del complemento disminuye hasta los 4.296 euros anuales si es funcionario del nivel B y a los 3.563 si es del C. Para el nivel D están establecidos 3.103 euros.

Para los jefes de negociado, su complemento es de 2.553 euros al año si están encuadrados en el nivel A. Perciben 2.148 euros quienes ocupan el nivel B y 1.781 los del C. Si el trabajador que ocupa la jefatura de negociado es del nivel D suma 1.551 euros al año y 1.365 si es del E.

**MÁS DE 35 AÑOS EN EL SECTOR, CALIDAD Y CONFIANZA NOS AVALAN**

www.garnicaycortes.com

construcciones  
**GARNICA Y CORTES, S.L.**

Calle de Ramón y Cajal, 5, 31260 Lerín, Navarra - 948 530 083

**GARANTÍA DE EXPERIENCIA  
RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO**