



Estudio de Plantilla y Jefaturas en la Administración del Gobierno de Navarra



Administrazioa

www.infoadm.org

Junio 2018



El sindicato LAB ha utilizado para la impresión de esta publicación papel que cumple con los requisitos PEFC. El consumo del papel utilizado por infoadm.org proviene de bosques sostenibles y garantiza el crecimiento de la masa forestal, la mejor vía para combatir el efecto de las emisiones de CO₂. La utilización de este papel reduce la huella de carbono.



Estudio de Plantilla y Jefaturas en la Administración del Gobierno de Navarra

Para la elaboración de este estudio nos hemos basado en la plantilla orgánica publicada el 3 de agosto de 2017, correspondiente a la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2016, por ser la más reciente. También hemos tomado en consideración el organigrama del Gobierno que aparece actualizado en la web navarra.es.

El Gobierno de Navarra ha anunciado recientemente una Oferta Pública de Empleo (OPE) extraordinaria de 2.137 plazas. Asimismo, hace unos meses, anunció que iba a iniciar un procedimiento, basado en el mérito y la capacidad, para cubrir las 716 jefaturas que en la actualidad están nombradas "a dedo". En diciembre hizo públicos los requisitos que deben cumplir las personas aspirantes a cubrir cada una de estas jefaturas y en febrero anunció la convocatoria de provisión de la mitad de estas jefaturas por concurso de méritos a las que se sumarán la otra mitad durante el año 2019.

LAB lleva años pidiendo que se apruebe una OPE masiva y que se termine con el enchufismo en el acceso a las jefaturas. Puede parecer que las medidas tomadas por el Gobierno van en esa dirección, pero nada más lejos de la realidad. La OPE es insuficiente para acabar con la precariedad y la convocatoria de jefaturas se ha hecho con unos condicionantes que no van a permitir la democratización ni la igualdad en el acceso a las jefaturas.

En el presente "Estudio de Plantilla y Jefaturas en la Administración del Gobierno de Navarra" el sindicato LAB hace un análisis de la realidad actual, se visualiza el sinsentido del sistema actual de jefaturas, se detectan los graves problemas que afectan a la Administración, se analizan los pasos dados por el Gobierno y se plantea la propuesta de LAB para acometer una verdadera democratización, para acabar con la precariedad y el machismo y, en definitiva, para que Navarra disponga de una Administración mucho más racional, eficaz y democrática.

*Nota

Hemos excluido los puestos de trabajo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, el personal docente, Policía Foral, Bomberos y el personal de Justicia. El motivo es que la estructura jerárquica de estos servicios es completamente diferente al resto o dependen de otras estructuras del Estado. La forma normativa de acceso también es diferente.

Este estudio se centra en la estructura administrativa de los nueve departamentos de que consta el Gobierno de Navarra que suman un total de 4.433 puestos de trabajo. Debido a los constantes cambios que realiza el Gobierno en cuanto a nombramientos y ceses de jefaturas, es posible que haya cambios que no hayan sido recogidos en el presente informe.

La plantilla actual: envejecida y en precario

Plantilla Eventualidad

Del total de 4.433 puestos de trabajo que aparecen en la plantilla orgánica, 3.314 (74,8%) están cubiertos por personal funcionario, mientras que 1.119 (25,2%) corresponden a plazas vacantes que deberían estar cubiertas por personal contratado, pero no todas lo están.

74,8% Personal funcionario
25,2% Vacantes

Una de cada cuatro plazas de la Administración está vacante. El nivel de precariedad que demuestran estos datos es inaceptable. Es una situación que se lastra en el tiempo sin que ningún gobierno se haya planteado seriamente poner remedio. Los anteriores, porque no tenían ningún interés por mejorar los servicios públicos y el actual, porque ha tomado la decisión de no hacer frente a las imposiciones que vienen de Madrid.

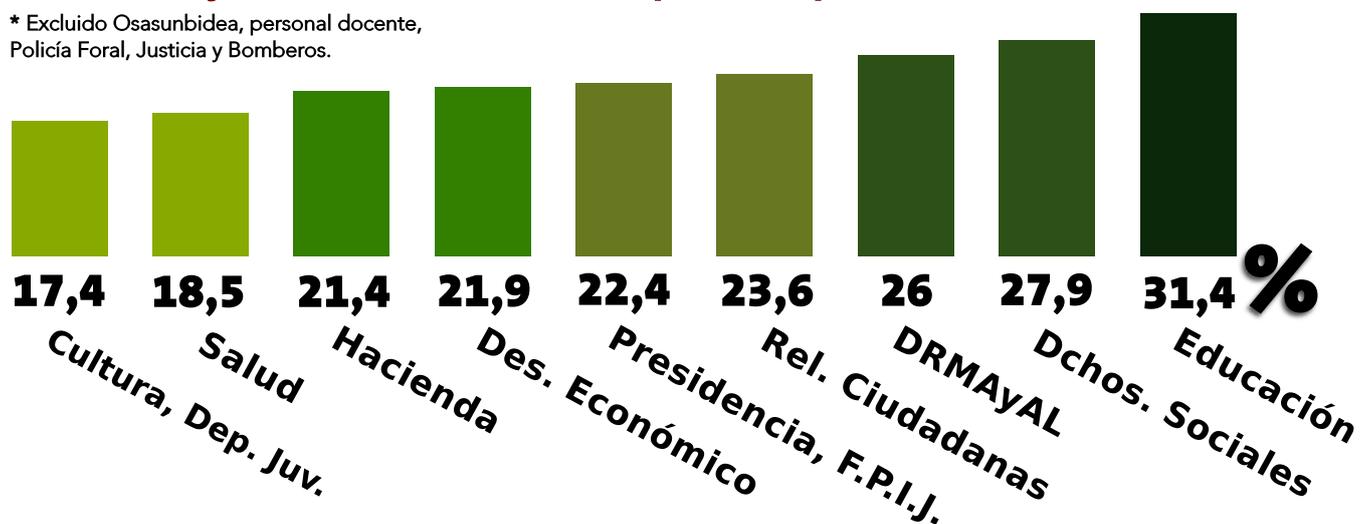
La alta eventualidad tiene repercusiones en la calidad de los servicios a la ciudadanía porque

impide consolidar unas plantillas que den una mayor estabilidad y continuidad al trabajo realizado. Al mismo tiempo, las personas contratadas temporalmente sufren ante la falta de seguridad en su futuro. Podemos decir que al sistema le viene bien esta falta de personal fijo porque es la excusa perfecta para justificar privatizaciones, derivaciones y adjudicación de trabajos a empresas privadas. En este sentido, hay que remarcar que aunque haya pasado desapercibido, también en esta legislatura, las privatizaciones de servicios han continuado.

Especialmente llamativo es el caso de Hacienda donde TRACASA es considerado como un "ente instrumental" al que se derivan diversas y muy variadas encomiendas y donde comprobamos que, año tras año, en lugar de revertir o frenar la tendencia, recuperando, o cuando menos, conservando el empleo público existente, se siguen externalizando parte de las funciones que realiza el Organismo Autónomo, como demuestra el aumento progresivo en la partida presupuestaria asignada para ello (que para 2018 alcanza 6.229.191 euros sólo en el Departamento de Economía y Hacienda, lo que supone un aumento de más del 20% respecto a la partida presupuestaria asignada en 2016).

Porcentaje de eventualidad por Departamentos

* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.



La plantilla actual: envejecida y en precario

Plantilla Envejecida

Además de este nivel de precariedad, la actual plantilla está muy envejecida. Aproximadamente un 60% del personal supera los 50 años de edad. Por el contrario, apenas hay nadie menor de 30 años. Esto es la consecuencia de años y años sin convocar oposiciones. La falta de relevo se nota en todos los departamentos. Falta savia nueva, personas preparadas pero que no pueden acceder a la función pública por los recortes impuestos desde Madrid.

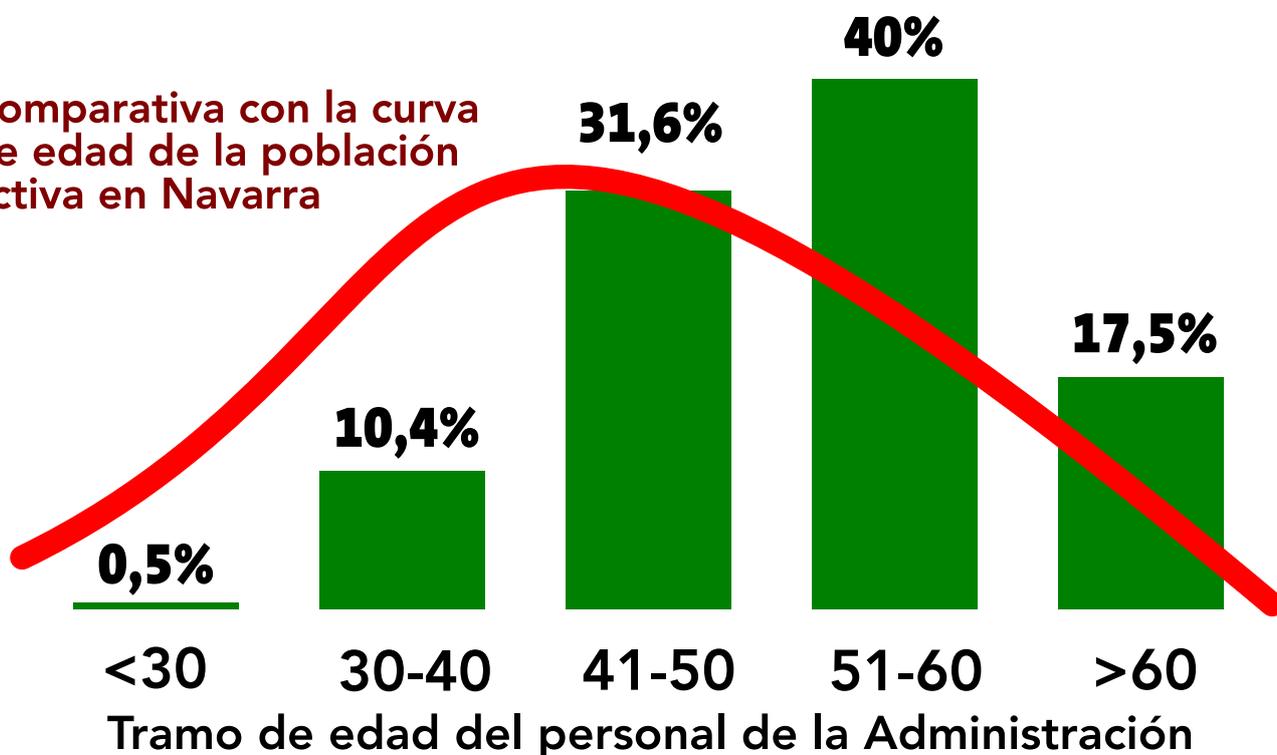
Hay que tener en cuenta que estos datos están tomados del censo de 2015, por lo que es de suponer que la edad actual de los empleados y empleadas se habrá incrementado ya que sigue sin haber relevo. Esta situación debería estar haciendo saltar todas las alarmas porque se está poniendo en peligro el futuro de los Servicios Públicos.

Plantilla* en la Administración navarra por edades y porcentajes



* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.

Comparativa con la curva de edad de la población activa en Navarra



La comparativa de la edad del personal que trabaja en la Administración Foral, con respecto a la edad de la población activa en Navarra, muestra una descompensación total. La Administración tiene un grave problema que va a ir aumentando en los próximos años.

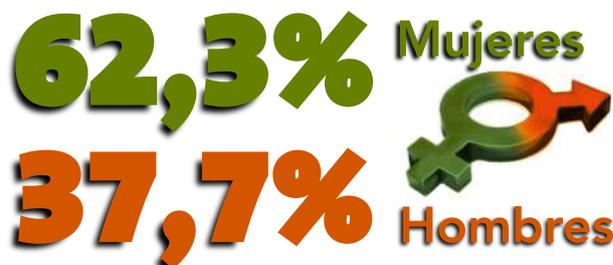
La plantilla actual: envejecida y en precario

Plantilla **Por sexos**

La Plantilla Orgánica analizada recoge un total de 4.433 puestos, de los que 1.119 corresponden a puestos vacantes.

No nos es posible analizar por sexo a las personas contratadas que están cubriendo estos puestos por lo que nos centraremos en el personal funcionario que alcanza la cifra de 3.314 personas. En cualquier caso, no creemos que se distorsionen los datos por no incluir al personal contratado.

Las mujeres funcionarias son 2.063 (62,3%) mientras que los hombres son 1.251 (37,7%). Es decir, la plantilla es mayoritariamente femenina y además se trata de una tendencia que no para de subir.



Distribución del personal por Departamentos y sexo



* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.



En todos los Departamentos las mujeres son mayoría excepto en el de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local donde los hombres suponen el 56,7% de la plantilla mientras las mujeres son el 43,3%. Esta circunstancia es debido a que la mayoría de las 113 personas que trabajan en el guarderío forestal son hombres.

Los Departamentos donde el porcentaje de mujeres es más elevado son los de Salud y Derechos Sociales. Las mujeres son abrumadoramente mayoritarias en las áreas asistenciales, cuidadoras gerontológicas, educadoras infantiles, trabajadoras y educadoras sociales, etc.

La plantilla actual: envejecida y en precario

Plantilla **Por niveles**

De acuerdo con la titulación que se exija para acceder a un puesto de la Administración, el personal se encuadra en cinco niveles (A, B, C, D, E). La plantilla se divide así en un 19% de personal de nivel A, un 22% de nivel B, un 29,7% de nivel C, un 21,3% de nivel D y un 8% de nivel E. Si a este dato le añadimos el factor sexo comprobamos las diferencias entre los niveles más altos y los más bajos.

Plantilla* en la Administración navarra por niveles del personal



* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.

Llama la atención el escaso número de personas de nivel E (apenas 266, un 8%).

Este dato viene a corroborar la necesidad de acometer la eliminación de este nivel y su encuadramiento en el nivel D, tal y como han hecho ya otras administraciones.



A 19 %
B 22 %
C 29,7 %
D 21,3 %
E 8 %

Distribución por sexos y niveles de la plantilla* Administración navarra



* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.

Por sexos, comprobamos que las mujeres son mayoría en todos los niveles excepto en el A.

	A	B	C	D	E	
Hombres	340	282	328	199	102	1.251
Mujeres	289	448	655	507	164	2.063
Plantilla*	629	730	983	706	266	3.314

En 2016, según eurostat, **94.600 navarras** frente a 84.900 navarros, poseen estudios de nivel educativo superior. Que los hombres sean mayoría en el **nivel A** puede ser debido a que la plantilla está envejecida y no representa la realidad social actual de Navarra.

La plantilla actual: envejecida y en precario

Plantilla

Puestos con requisitos de euskara

Según datos del Gobierno, el 25% de la población navarra conoce el euskara. Para un 14% de la población es su idioma de comunicación habitual. En el Acuerdo Programático de Gobierno, firmado por los cuatro partidos que apoyan al Gobierno, se aboga por garantizar los derechos lingüísticos del conjunto de la ciudadanía y por avanzar en la normalización lingüística. En el ámbito de las políticas públicas, se afirma que "el Gobierno de Navarra debe ser el principal impulsor de una política lingüística proactiva y positiva, garantizando que la ciudadanía que lo desee pueda comunicarse en euskera con la administración". Por todo ello se adopta el compromiso de "procurar dar la mayor atención posible a la ciudadanía en euskera en el ámbito de la administración, en aras a garantizar sus derechos lingüísticos". Palabras muy bonitas pero huecas de contenido.

La realidad es que el euskara es ignorado por la Administración como requisito para acceder a un puesto de trabajo pero, lo que es peor, sobre todo es la ciudadanía la que es ignorada por la Administración porque se le niega el derecho a poder dirigirse a ella en uno de los dos idiomas oficiales de Navarra. La propia gestión de la Administración hace que sea papel mojado toda la legislación, normativa y las bonitas palabras en favor del uso del euskara.

En este apartado del análisis de la plantilla hemos dejado al margen, además de los sectores ya señalados, a todo el Departamento de Educación por sus características especiales.

Resulta llamativo e indignante que haya cuatro Departamentos en los que no hay ni una sola plaza que tenga el requisito de conocimiento del euskara: Desarrollo Económico, Hacienda y Política Financiera, Salud y Cultura, Deporte y Juventud. En total suman 1.307 plazas y ni una sola tiene requisito. Es decir, la Administración tiene asumido e impone a la ciudadanía que todas sus relaciones en estos ámbitos sean en castellano.

La situación no es mucho mejor en el resto de Departamentos. En el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y

Administración Local hay 603 plazas. De ellas, dos tienen requisito de euskara, el 0,33%. Las dos plazas están en Administración Local.

En el Departamento de Derechos Sociales, con 882 plazas se exige saber euskara en 5 de ellas pero de estas cinco plazas, tres están vacantes y solo una de ellas está cubierta por una persona contratada. Es decir, en la práctica, no son 5 sino 3 las personas que están trabajando en una plaza con requisito de euskara, el 0,34% de la plantilla de este Departamento.

Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia cuenta con 588 puestos en plantilla. De ellos 3 tienen el requisito de euskara, es decir, el 0,51%. Recordamos que no hemos contado el personal que trabaja en Bomberos ni en Policía Foral, si los contásemos el porcentaje todavía sería más bajo.

Por último, en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, con una plantilla de 161 personas, hay requisito de euskara en 57 de ellas (35%). Lo que ocurre es que en este Departamento está incluido el Instituto Navarro del Euskara-Euskarabidea donde, como es lógico, el euskara es requisito en sus 53 plazas. Así pues, si exceptuamos Euskarabidea, tenemos tan solo 4 plazas con euskara de una plantilla de 108 personas (3,7%).

A la vista de estos datos, tiene difícil justificación los ataques al euskara en la Administración que se vienen vertiendo desde determinados partidos políticos, sindicatos y medios de comunicación. Tampoco es entendible que quienes están en el Gobierno, y dicen defender el derecho de la ciudadanía a dirigirse a la Administración en euskara, no hayan hecho nada para garantizarlo. Si hoy en día, la ciudadanía puede hacer trámites en euskara, es gracias a la implicación de los trabajadores-as euskaldunes y a su buena voluntad, sin que nadie siquiera se lo agradezca.



Jefaturas

Estructura administrativa

La estructura orgánica del Gobierno de Navarra se caracteriza por su **jerarquización**. Es **piramidal** y muy **compartimentada**. Se organiza en Departamentos, Servicios, Secciones y Negociados.

Al frente de cada una de estas unidades administrativas hay un jefe o una jefa. En teoría las Direcciones Generales coordinan los Servicios, los Servicios coordinan las Secciones y, éstas los Negociados.

Todo está regulado en la Ley Foral 15/2014 donde, por ejemplo, al hablar de las Secciones se dice que le corresponde "la coordinación, dirección y control de las actividades desarrolladas por los Negociados o unidades de ellas dependientes." Entonces, ¿Cómo es posible que existan tantas jefaturas de Sección donde no hay ningún Negociado? En ocasiones no hay más personal dependiente de esa Sección que el propio jefe o jefa. Lo mismo ocurre con los Negociados. Hay muchísimos Negociados donde no hay nadie más que el jefe o jefa. Todas las jefaturas llevan aparejados unos complementos retributivos en concepto de jefatura (10% Negociados, 20% Secciones y 30% Servicios). O sea, hay mucha gente que cobra un plus por ser jefa de una misma.

El acceso a estas jefaturas también está perfectamente reglado en el DF 215/1985.

Allí se establece que el sistema de acceso será el concurso de méritos y solo de modo excepcional se podrá nombrar una jefatura con carácter interino hasta que se convoque el concurso de méritos. Pues bien, hoy en día la inmensa mayoría de jefaturas han sido nombradas a dedo. UPN dirigió Navarra como un cortijo e hizo de la excepción la norma: usó los nombramientos de jefaturas para premiar a los suyos con unos incrementos retributivos que no tenían ninguna justificación. Desgraciadamente el Gobierno actual, hasta ahora, ha venido actuando igual y todas las jefaturas que ha nombrado han sido a dedo.

Jefaturas: hipertrofia, nepotismo, machismo e ineficacia. Un modelo viciado

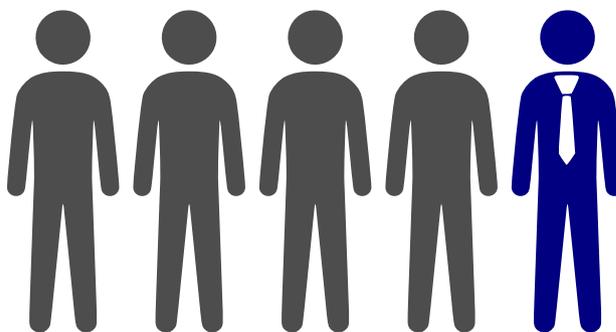
Jefaturas **Modelo organizativo**

Antes de seguir hablando de jefaturas hay que plantear si el actual modelo organizativo responde a las necesidades de la Administración navarra y su ciudadanía.

El modelo se mantiene inalterable desde hace décadas y está basado en la jerarquización y compartimentación. En la actualidad, para una plantilla de 4.433 trabajadores y trabajadoras hay 852 jefaturas.

Es decir, un 19,2% de las personas que trabajan en el Gobierno de Navarra ostenta una jefatura. De estas 861 jefaturas, 716 han sido nombradas a dedo.

Durante la actual legislatura de Geroa Bai, absolutamente todas las jefaturas que han sido nombradas, lo han sido sin respetar el procedimiento de igualdad, capacidad y mérito.



Jefaturas por Departamento

* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.



Gobierno de Navarra

	Plantilla	Jefaturas	%
Departamento de Educación	892	88	9,9
	<small>D. General 4 D. Servicio 11 J. Sección 29 J. Negociado 44</small>		
Derechos Sociales	882	123	13,9
	<small>D. General 5 D. Servicio 8 Subdirección 3 J. Sección 53 J. Negociado 54</small>		
Cultura, Deporte y Juventud	351	59	16,8
	<small>D. General 3 D. Servicio 5 Subdirección 3 J. Sección 22 J. Negociado 26</small>		
Hacienda y Política financiera	485	107	22,1
	<small>D. General 3 D. Servicio 11 J. Sección 48 J. Negociado 42</small>		
DRMAYAL	603	135	22,4
	<small>D. General 4 D. Servicio 14 J. Sección 48 J. Negociado 69</small>		
Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia	588	143	24,3
	<small>D. General 6 D. Servicio 22 J. Sección 71 J. Negociado 44</small>		
Relaciones Ciudadanas e Institucionales	161	45	28
	<small>D. General 5 D. Servicio 6 Subdirección 2 J. Sección 21 J. Negociado 11</small>		
Desarrollo económico	406	125	30,8
	<small>D. General 5 D. Servicio 15 J. Sección 47 J. Negociado 58</small>		
Departamento de Salud	65	27	41,6
	<small>D. General 2 D. Servicio 2 J. Sección 9 J. Negociado 14</small>		

Hay Departamentos con más Secciones que Negociados. Esta situación, en algunas Direcciones Generales, es un auténtico abuso que no responde a ninguna necesidad organizativa.

Sería necesario una transformación total de la estructura para dar coherencia y eficacia a la Administración.



Como se puede ver, en algunos Departamentos hay una jefatura por cada tres e incluso por cada dos trabajadores o trabajadoras.

El caso más escandaloso es el del Departamento de Salud donde trabajan 65 personas y casi la mitad (27), son jefes o jefas. Si analizamos cuántos jefes y jefas hay por Direcciones Generales o Servicios veremos que hay algunas en las que la mitad de la plantilla ostenta alguna jefatura. Sin salir del Departamento de Salud, en el "Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento" hay 22 puestos de trabajo de los que 12 son jefaturas. Para 22 puestos hay una Dirección de Servicio, 4 de Sección y 7 Negociados. De estas jefaturas, 9 son unipersonales, es decir son jefes o jefas de sí mismas, sin personal a su cargo.

Otro ejemplo es la "Dirección General del Observatorio de la Realidad Social, de Planificación y de Evaluación de las Políticas Sociales" del Departamento de Derechos Sociales. Aquí hay 16 personas en plantilla (4 hombres y 7 mujeres funcionarias y 5 vacantes sin cubrir) más el director

general. Todos los hombres y 5 de las 7 mujeres ostentan jefatura.

En el Departamento de Desarrollo Económico existe un Servicio llamado "Servicio de Reindustrialización, Competitividad y Proyectos Estratégicos". Tiene dos Secciones y ningún Negociado. En plantilla aparecen cinco puestos en total, uno de ellos vacante y sin cubrir. De los cuatro, tres ostentan jefatura. Es decir, un director de Servicio y dos jefes de Sección para coordinar el trabajo de cuatro personas.

En el Instituto Navarro para la Igualdad, está la Subdirección de Promoción y Gestión. Trabajan tres personas: la propia subdirectora y dos jefas de Sección. Hay otra Subdirección de Planificación y Programas, aquí trabajan cuatro personas: la subdirectora, dos jefas de Sección y una auxiliar administrativa.

¿Alguien cree que están justificadas todas estas jefaturas?

Jefaturas: hipertrofia, nepotismo, machismo e ineficacia. Un modelo viciado

Jefaturas Sin sentido

En la actualidad hay 117 jefaturas de Negociado unipersonales, es decir el jefe o la jefa ejerce la jefatura exclusivamente sobre sí misma.

También hay 60 jefaturas de Sección unipersonales y 120 que no tienen ningún Negociado asociado. Además hay 25 jefaturas de Sección que, no es que no tengan ningún Negociado, es que ni siquiera hay ninguna persona que trabaje en la Sección excepto quien ostenta la jefatura.

322 jefaturas no tienen ningún sentido. Un auténtico despropósito.

Todas estas jefaturas inútiles suponen una importante cantidad de dinero que se saca de la partida común del Capítulo 1 de los presupuestos



de Navarra, el dedicado a pagar los salarios de todos los trabajadores y trabajadoras públicas.

Desde LAB, creemos que hay que reformar el modelo organizativo. Eliminar todas las jefaturas de Sección y Negociado unipersonales y todas las de Sección que no tengan Negociados. El dinero que se ahorraría el Gobierno debería ir destinado a incrementar los salarios de los niveles D y E.

Jefaturas **Concurso de jefaturas**

Cuando el actual gobierno llegó al poder, desde LAB le trasladamos la necesidad de revisar toda la estructura administrativa de la Administración porque la mayoría de las jefaturas no estaban justificadas. Planteamos una organización mucho más racional y que se cambiase el actual modelo basado en los "jefes" por otro basado en la coordinación, cooperación y trabajo en equipo.

Desgraciadamente el Gobierno de Geroa Bai no comparte nuestro modelo y ha mantenido prácticamente intacto el modelo heredado de la época del cortijo de UPN.

Desde el primer día planteamos que había que acabar con los nombramientos a dedo y abrir el acceso a las jefaturas a toda la plantilla y que quienes trabajan en cada unidad administrativa tuvieran un peso decisivo en el proceso para elegir a la persona que iba a asumir cada jefatura.

Dos años y medio después de llegar al Gobierno, por fin, se ha convocado el concurso de méritos para acceder a la mitad de las jefaturas durante este año y el resto durante el que viene.

Antes de convocar las jefaturas, el Gobierno hizo públicos los requisitos para poder acceder a cada una de ellas. Los requisitos exigidos (la mayoría de las veces) son un auténtico despropósito. Son **elitistas, discriminadores** y demuestran **incompetencia** y que no conocen cómo debe funcionar la Administración. Desgraciadamente, desde LAB creemos que muchas de estas jefaturas ya tienen nombre y apellido antes de que sean convocadas. En otros casos parece que se quisiera impedir a determinadas personas acceder a esas jefaturas. Por todo ello hemos recurrido el Decreto Foral que regula dichos requisitos basándonos en tres grandes líneas.

Recurso de LAB a todas las jefaturas para las que se exige un nivel determinado

En nuestra argumentación explicamos que el acceso a las jefaturas debe estar presidido por los principios de igualdad, mérito y capacidad y, tal y

como se recoge en el Acuerdo Programático de Gobierno, "la Administración debe funcionar en base a criterios de profesionalidad, capacidad, eficacia, apertura a la ciudadanía y participación del funcionariado en el desempeño de la función pública."

Limitar y restringir el acceso a estas jefaturas en base a poseer determinado nivel no está justificado. Sería más entendible que el requisito fuera tener determinada titulación, siempre que se justifique adecuadamente. En la Administración hay mucha gente que tiene titulaciones superiores aunque esté asignada a otros niveles. Estas personas tienen las capacidades para acceder a estas jefaturas pero tal y como se ha hecho la convocatoria, no pueden presentarse.

Ejemplos:

A) Asignar jefaturas por niveles puede llevarnos a situaciones tan absurdas como que una veterinaria se pueda presentar a la Jefatura de Sección de 0 a 3 y Escuelas Rurales, donde el requisito es tener nivel A, pero no pueda presentarse una maestra (nivel B) o una educadora infantil (nivel C).

B) No es entendible que a la Jefatura de Negociado de Administración del Sistema de Gestión de Documentos y Archivos no se pueda presentar un técnico superior de archivos, porque la jefatura está restringida a personal de nivel B.

Recurso de LAB contra las jefaturas donde se ha establecido el requisito de tener un nivel y una titulación determinada

Creemos que en los casos en que se pida una titulación determinada, debe desaparecer el requisito de nivel. Una persona que tiene la titulación exigida está capacitada para realizar las funciones de jefatura que se requieren, independientemente de que en la actualidad esté adscrito a un nivel distinto. Restringir el nivel no tiene sentido más allá de limitar el acceso a las personas encuadradas en niveles distintos a los requeridos.

En todas estas jefaturas se pide una titulación determinada pero no se justifica adecuadamente que sea esa la titulación idónea y no otra. En la actualidad se ha diversificado muchísimo el abanico de carreras universitarias y otros estudios, sobre todo desde la implantación del Plan Bolonia. Donde hace unos años existía una sola titulación, ahora es común que haya varias con características más específicas pero que siguen estando relacionadas con las demás. Limitar el acceso a un tipo de titulación o a un grupo reducido de títulos, limita el principio de igualdad y eficacia de la Administración.

Ejemplos:

A) Jefatura de Sección de Gestión de la Comarca Pirenaica. Se pide "grado o licenciado en biología, ingeniero de montes o de grado y máster que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de ingeniero montes o haber sido nombrado para un puesto de trabajo de biólogo o ingeniero de montes".

No se entiende que no se admita otro tipo de titulación como Licenciatura en Ciencias Ambientales o del Medio Natural, Ingeniería Técnica Forestal, etc. Además se restringe a personas de nivel A, cuando hasta ahora jefaturas similares han venido siendo ejercidas por personas de nivel B.

B) Jefatura de Negociado de Gestión Piscícola. Se pide exclusivamente el título de Biología, cuando existen numerosas titulaciones que podrían ser compatibles con esta jefatura.

Recurso de LAB contra los requisitos para acceder a algunas jefaturas en los que se exige tener un nombramiento determinado

Limitar y restringir el acceso a estas jefaturas en base a poseer un nombramiento determinado no está justificado. En la Administración hay mucha gente que tiene las titulaciones necesarias aunque su nombramiento sea otro. Estas personas tienen las capacidades para acceder a estas jefaturas pero tal y como se ha hecho la convocatoria, no pueden presentarse. Además, imponer este requisito es fuente de desigualdades y arbitrariedades.

Ejemplos:

A) Jefatura de Sección de restauración de ríos y gestión piscícola. Se pide nombramiento de ingeniería de montes o ingeniería de caminos.

B) Jefatura de Negociado de Suelos y Climatología. Requisito, haber sido nombrado ingeniero agrónomo, biólogo o ingeniero técnico agrícola.

En ambos casos hay un montón de nombramientos y titulaciones que pueden servir. No se entiende este requisito.

En este último ejemplo el absurdo es total ya que este Negociado depende de la Sección de Integración de la información y Generación del conocimiento, donde el único requisito es tener nivel A o B, es decir, podemos encontrarnos con una profesora de latín, o a un enfermero, dirigiendo la Sección donde luego se pide un nombramiento de ingeniería agrónoma, biología o ingeniería técnica agrícola para dirigir uno de sus Negociados.

En LAB consideramos que la posibilidad de presentarse a las jefaturas debe ser lo más amplia y plural posible y que el criterio general debe ser que no se pida ningún nivel específico, ni titulación ni nombramiento. El proceso de selección será quien dictamine quién es la persona más capacitada para ejercer el cargo sin que previamente sea necesario limitar por niveles el acceso al proceso selectivo. Además hay que tener en cuenta que en el concurso de méritos la titulación se valora mucho y marca mucha diferencia.

Jefaturas

Euskara

De las 761 jefaturas que se van a convocar, solo 15 tienen el requisito de euskara:

- 8 en Educación
- 6 en Euskarabidea
- 1 en Cultura

(Sin comentarios.)

Jefaturas: hipertrofia, nepotismo, machismo e ineficacia. Un modelo viciado

Jefaturas

Análisis de las jefaturas por sexo

El porcentaje de mujeres en la Administración es del 62,3% pero el porcentaje de jefaturas ocupadas por mujeres es del 54,9%. Los hombres son el 37,7% pero ostentan el 45,1% de las jefaturas.

Plantilla* en la Administración navarra por jefaturas y sexo



* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.



Jefaturas: situación de las mujeres por Departamentos



* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.

% mujeres en plantilla

% mujeres en jefaturas



En el cuadro adjunto se observa que en la mayoría de los Departamentos el porcentaje de mujeres en jefaturas es inferior al porcentaje de mujeres en plantilla. Únicamente en Desarrollo Rural y en Presidencia la tendencia es la inversa. Esto demuestra que estamos muy lejos de alcanzar una igualdad real en el acceso de la mujer a puestos de jefaturas. El techo de cristal es una realidad para las mujeres.

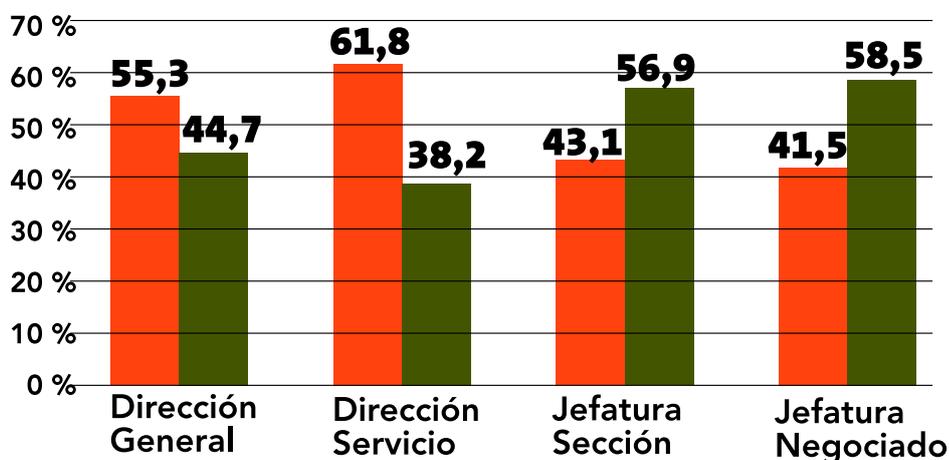
En una situación ideal, el porcentaje de jefaturas por sexo debería ser igual al porcentaje en plantilla. La realidad es otra: si eres hombre, tienes muchas más posibilidades de acceder a jefaturas. La situación es todavía más grave si tenemos en cuenta que la gran mayoría de jefaturas han sido nombradas a dedo, un dedo que sigue siendo masculino.

Acceso a las jefaturas según sexo

 **Hombres**
 **Mujeres**

* Excluido Osasunbidea, personal docente, Policía Foral, Justicia y Bomberos.

Las mujeres, además de ser discriminadas en cuanto al número de jefaturas total, son también discriminadas en el reparto de las mismas ya que sobre todo ostentan las jefaturas más bajas (Sección y Negociado) mientras que los hombres son mayoría en las de nivel más alto (Direcciones Generales y de Servicio) pese a ser menos en la plantilla total.



OPE de consolidación

Al principio de esta legislatura, desde LAB, propusimos al Gobierno de Navarra la elaboración de un plan plurianual para revertir los niveles de eventualidad en la Administración y para recuperar el poder adquisitivo que nos habían quitado.

El Gobierno, hasta ahora, no ha querido entrar a discutir nada de esto. Se escudan en que es Madrid quien dispone el número de plazas que se pueden sacar e incluso los salarios que debemos cobrar. El Gobierno de Geroa bai no es valiente para reivindicar el ejercicio de nuestra soberanía y acepta las imposiciones sin rechistar.

Recientemente el Gobierno de Navarra anunció a bombo y platillo la convocatoria de una OPE de consolidación de 2.137 plazas. De ellas, 361 corresponden al ámbito de este estudio. Recordemos que el

número de plazas vacantes es de 1.119, es decir se van a sacar algo así como la tercera parte de las plazas que se necesitaría sacar.

Desde LAB lo consideramos totalmente insuficiente. El Gobierno de Geroa Bai es incapaz de planificar las necesidades de personal de los servicios públicos. Debería ignorar el chantaje estatal, firmado por el PP y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF. Continuar con este nivel de temporalidad perjudica la eficacia, la eficiencia y la calidad en la Administración Foral.

Es hora de desarrollar un plan director de personal para los distintos departamentos. Esperar más tiempo solo va a agravar los problemas. Navarra necesita una educación, bienestar social, sanidad, administración... de calidad. Seguir permitiendo su deterioro es indigno de un gobierno honesto.

Conclusiones

Ante este despropósito organizativo, desde LAB hacemos las siguientes reflexiones:

Es evidente que décadas de gestión de los gobiernos de UPN y PSN nos han abocado a una situación verdaderamente lamentable donde se ha primado el amiguismo y el favorecer los intereses privados por encima del buen funcionamiento de los servicios públicos. Se ha dejado languidecer y vaciar de funciones a la Administración al mismo tiempo que se iba privatizando todo lo que se podía. La precariedad se impuso como modelo y, siguiendo las órdenes de Madrid, se fueron deteriorando las condiciones laborales de las plantillas.

Todo esto ha supuesto un deterioro en el funcionamiento de los servicios públicos que ha justificado las privatizaciones. Al mismo tiempo, esta política ha dado alas a determinadas empresas que han visto aumentar sus beneficios en plena crisis a costa de toda la sociedad: empresas sanitarias, Mediterránea de Cátering, empresas educativas, de servicios, etc.

El actual gobierno de Geroa Bai no ha querido entrar a una transformación de la función pública para recuperar el liderazgo y la eficacia que se merece. Ha mantenido la estructura administrativa heredada de UPN e incluso ha mantenido el grueso de las jefaturas nombradas a dedo por sus predecesores. No se ha planteado si el actual organigrama es el más adecuado ni ha abordado una revisión de la estructura para hacerla más eficaz. Es especialmente grave que en casi tres años de gobierno todas las nuevas jefaturas han sido nombradas a dedo. Hasta UPN, de vez en cuando, hacía un concurso de méritos para cubrir alguna jefatura. Geroa Bai, ni eso.

Propuestas de LAB

- Convocar una OPE con las 1.119 plazas vacantes en Núcleo, 4.200 en todo el Gobierno de Navarra. Ni una menos.
- Implementar medidas efectivas para acabar con la discriminación de las mujeres en la Administración.
- Para hacer frente al envejecimiento de la plantilla planteamos, de manera transitoria, que mientras el contrato de relevo no se aplique al personal funcionario de manera general, se incorpore un nuevo supuesto en la normativa sobre medidas de reparto de empleo de manera que en los últimos años de vida laboral se puedan coger años enteros de permiso sin sueldo o parcialmente retribuido.
- Establecer medidas para garantizar los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía en toda Navarra y que se haga realidad que podamos dirigirnos en cualquiera de las dos lenguas de Navarra a la Administración. Los dos idiomas de Navarra deben estar presentes en los puestos de jefatura.
- Hay que reordenar toda la estructura de la Administración. Lo que hay ahora es un auténtico caos. Hay que definir funciones, reencuadrar al personal en los niveles que les corresponde por las funciones que realiza, eliminar jefaturas superfluas o que no tengan funciones y personal a su cargo.
- El concurso de acceso a jefaturas que está en marcha debe ser paralizado hasta hacer un estudio de las jefaturas que son necesarias y las que no. Asimismo hay que revisar funciones y requisitos para democratizar la provisión de estas plazas.

Vivimos la aplicación de un artículo 155 encubierto.

Estamos intervenidos-as desde Madrid.

Es necesario plantar cara a las políticas de imposición del Estado y defender el derecho de Navarra a decidir nuestro presente y futuro.

