

# LIBRO NEGRO DE LA CORRUPCIÓN BLANCA

EN LA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DE NAVARRA

dosier  
corrupción



**¡POR LA REFORMA DEMOCRÁTICA  
DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL!**

**LAB**

En la redacción de la versión en castellano de este dossier se ha tenido un especial cuidado a la hora de utilizar un lenguaje que no discrimine a nadie por razón de género. La realidad demuestra que ciertos cargos siguen estando asignados en exclusividad a hombres, en ese caso, y para dejarlo patente, hemos utilizado únicamente el género masculino.



Este dossier es un trabajo que aborda la consolidación de las corruptelas en la Administración del Gobierno de Navarra así como la conformación de un entramado funcional paralelo con jugosísimos intereses económicos.

Entramado auspiciado o cuando menos consentido por partidos políticos que dependen cada vez más de los sueldos y subvenciones que se autoconceden para remunerar su actividad institucional.

La lectura de este dossier, de los datos y revelaciones que en él aparecen pueden hacerte pasar de la sorpresa, a la incredulidad, y de ésta a la duda y a la posterior indignación y posible dolor de estómago.

Seguro que no quedas indiferente.

Este dossier esta editado bajo licencia "creative commons" por lo cual está permitida su reproducción en cualquier soporte y su difusión en cualquier medio, siempre y cuando se cite su origen: "Libro negro de la corrupción blanca en la administración del Gobierno de Navarra" Sindicato LAB 2008



# LIBRO NEGRO DE LA CORRUPCIÓN BLANCA

EN LA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DE NAVARRA

dosier  
-----  
corrupción

**¡POR LA REFORMA DEMOCRÁTICA  
DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL!**

**LAB**

**IRUÑEA**  
tel 948.22 11 30

**Martelo Zelaieta 75- 2A atea-  
22 bulegoa**

**[irunea@labsindikatura.org](mailto:irunea@labsindikatura.org)  
[www.labsindikatura.org](http://www.labsindikatura.org)**

dosier  
corrupción

**¡POR LA REFORMA DEMOCRÁTICA  
DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL!**

**LAB**

# LIBRO NEGRO

## DE LA CORRUPCIÓN BLANCA

EN LA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DE NAVARRA

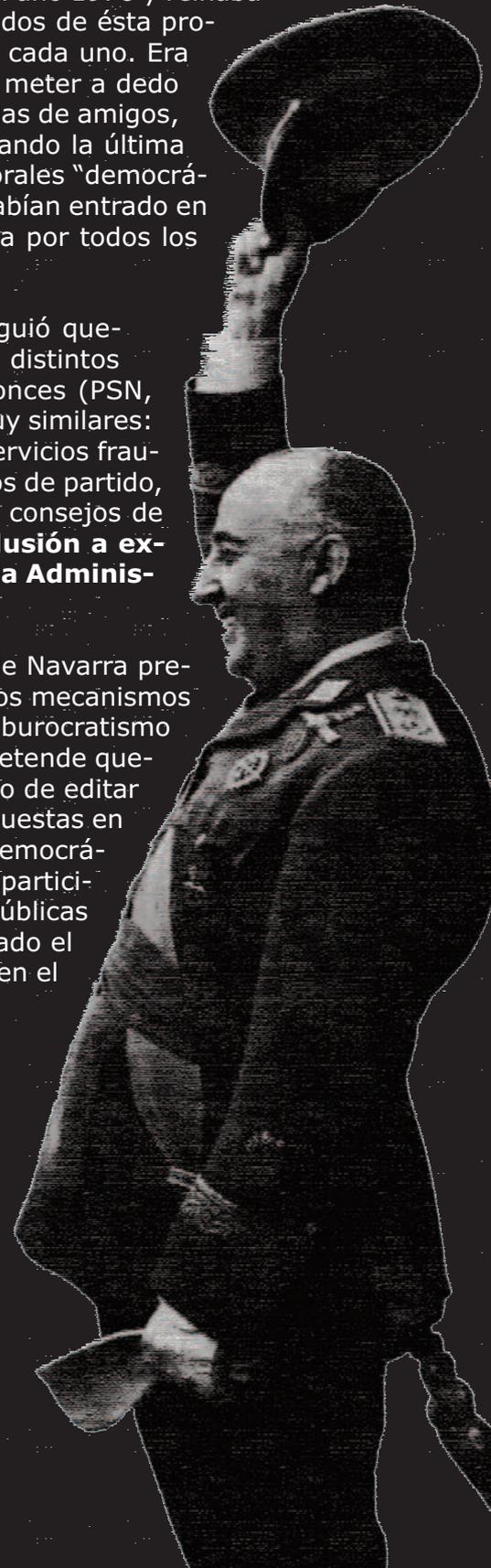
El presente trabajo no pretende abordar todas las irregularidades y corruptelas que, por desgracia, abundan tanto en la Administración del Gobierno de Navarra. Con gran pesar nuestro, quedarán fuera de nuestro análisis todas esas contrataciones multimillonarias (Itoitz, Canal de Navarra, Autovía del Camino,...) cuyo gasto final duplica en muchas ocasiones los presupuestos iniciales, con todas las lícitas sospechas de ahí derivadas. Tampoco hablaremos de todos esos escándalos relacionados con el desvío de subvenciones (Ricardo de León: Humanismo y Democracia,..) en favor de oscuros intereses partidarios y personales. Finalmente, quedarán también fuera de este trabajo los que han sido considerados desde muchos sectores como auténticos "pelotazos" urbanísticos, cual ha sido el proyecto de Gendulain. Esperamos, en cualquier caso, poder entrar a tratar de estos temas en un futuro no muy lejano.

Nuestra opción, mientras tanto, se ceñirá a estudiar la realidad más cercana a la práctica sindical diaria que realizamos. Analizaremos así las corruptelas crecientes que se van consolidando en el actuar de la Administración y la conformación paralela de un entramado funcional con intereses propios en este campo. Para ello estudiaremos principalmente tres temas. El primero se refiere a la estructura jerárquico-burocrática de la Administración del Gobierno de Navarra. El segundo, a la disolución de la función pública a través de la cada vez mayor privatización de los servicios públicos y al papel que en todo esto juega la intrincada y opaca red de empresas públicas. Por último, analizaremos la relación existente entre estos dos fenómenos; es decir, trataremos de desvelar los intereses que en el impulso de esta privatización tiene esa jerarquía político-burocrática ligada, por un lado, a los gobiernos de turno y, por el otro, a la empresa privada.

A estos efectos, y por desgracia, **es poco -o nada- lo que se ha avanzado en la Administración Foral en los últimos treinta años.** Corría el año 1978 y reinaba en la Diputación franco-foral Amadeo Marco. Los últimos diputados de ésta procedieron a repartirse el "cupo de enchufes" que correspondía a cada uno. Era la costumbre de entonces. Cada diputado tenía el "derecho" de meter a dedo en Diputación a un grupo de personas (gente de su pueblo, amigos de amigos, familiares...) para cubrir las vacantes existentes. Pues bien, cuando la última Diputación franquista vio que llegaban las primeras elecciones forales "democráticas", en 1979, hizo fijar de plantilla a todas las personas que habían entrado en el último "cupo", lo cual, con razón, fue denunciado con firmeza por todos los partidos democráticos y de izquierdas.

Sin embargo, tras aquellas elecciones, la democracia siguió quedando relegada en la Administración. Con independencia de los distintos partidos que han accedido al Gobierno de Navarra desde entonces (PSN, UPN, Tripartito), siguen ocurriendo en la Administración cosas muy similares: nombramientos de cientos de jefaturas a dedo; comisiones de servicios fraudulentas; colocación de otros cientos más de amigos, compañeros de partido, enchufados y trepas de todo tipo en los órganos de dirección y consejos de administración de las empresas públicas, etc.. **La triste conclusión a extraer es muy simple: la democracia no ha entrado aún en la Administración Foral<sup>1</sup>.**

En este "libro negro" de la Administración del Gobierno de Navarra pretendemos analizar todo lo anterior, desvelando buena parte de los mecanismos por los que circula y se asienta el amiguismo, la corrupción y el burocratismo en la santa Diputación. Nuestro trabajo, en cualquier caso, no pretende quedarse en la mera denuncia. Adquirimos desde hoy el compromiso de editar en un futuro próximo un "libro rojo" en el que plantearemos propuestas en positivo tendentes a construir una Administración plenamente democrática, al servicio de la ciudadanía y el pueblo navarro, abierta y participativa; una Administración en la que los servicios y atenciones públicas sean potenciados y, a la par, sea saneado, reconocido y dignificado el trabajo de todas las personas que prestamos nuestros servicios en el Gobierno de Navarra.



# índice

- 1 ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO DE NAVARRA.-1
- 2 LA POLÍTICA DE PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: EXTERNALIZACIONES, CONCESIONES, EMPRESAS PÚBLICAS,...-8
- 3 LA PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS.-12
- 4 CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.-16
- 5 LA ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE NAVARRA Y SUS PLANTILLAS.-18
- 6 LAS OTRAS PREBENDAS: CESANTÍAS Y COMPLEMENTOS SALARIALES REFUERZAN LAS TENDENCIAS PRIVATIZADORAS.-24
- 7 POR LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL.-26

## 1.- ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO DE NAVARRA.

### 1.1.- Plantillas orgánicas y jefaturas.

En un reciente trabajo realizado el año 2007 por LAB<sup>2</sup>, se han estudiado los más de cuatro mil puestos de trabajo existentes en lo que constituye la estructura administrativa básica de los distintos Departamentos de la Administración del Gobierno de Navarra<sup>3</sup>. Del mismo destacaremos las siguientes conclusiones:

Del total de la plantilla analizada (4.169 puestos de trabajo) 901 de ellas corresponden a diferentes Jefaturas (Jefaturas de Negociado y Sección; Direcciones de Servicio y Generales). Si se suma a lo anterior que en algunos Servicios (centros asistenciales de Bienestar Social, guarderío de Medio Ambiente,...) existen otras Jefaturas diferentes a las anteriores, se puede concluir afirmando que **una de cada cuatro trabajadoras/es posee actualmente alguna Jefatura o Dirección.**

El organigrama promedio derivado de lo anterior sería el siguiente: **por cada Director General existen algo más de dos Directores de Servicio, ocho Jefaturas de Sección y nueve de Negociado.**

Existen algunos Departamentos en los que los porcentajes anteriores se disparan aún más. Así, por ejemplo, el de Industria, Comercio y Trabajo cuenta con un porcentaje de Jefaturas de un 39,56% y el de Administración Local, con un 36,29%. Esto es aún más grave en algunas Direcciones Generales (Industria: 43,42%,...) y Servicios (Calidad y Modernización -Admón. Local-: 80%; Colocación -Industria-: 62,5%,...).

De forma escandalosa puede comprobarse que un total de **55 Jefaturas de Sección y 252 de Negociado no cuentan con más personas que aquella que ocupa su puesto de jefe/a de la misma.** Y ello, a pesar de que, según la Ley, las Secciones son unidades a las que corresponde *"la coordinación, dirección y control de las actividades desarrolladas por los negociados o unidades de ellas dependientes"*. ¿Cómo explicar, pues, que 55 de estas Secciones carezcan de Negociado, unidad o persona alguna a la cual coordinar, dirigir o controlar?

La conclusión principal que se deriva de lo anterior es que **existe una hipertrofia injustificada de jefaturas y cargos dentro de la estructura administrativa**

Tras el franquismo, la "costumbre"  
del enchufismo lejos de desaparecer se  
acrecienta con los distintos gobiernos  
"democráticos" independientemente  
del partido político que gobierne.

**del Gobierno de Navarra.** De ello se deriva un funcionamiento burocratizado en el que los papeles y expedientes van pasando por todo un sinfín de escalones intermedios, retrasándose y complejizándose su tramitación, en detrimento de los principios de celeridad, eficacia y eficiencia que deben sustentar la actuación administrativa. Paralelo a ello, hay mucho jefe pensando, viajando, reuniéndose, haciendo cursillos, planificando, supervisando, informando..., mientras el personal de a pie va sacando el trabajo diario adelante.

La razón principal que justifica este despropósito organizativo fue señalado en su día por la **Cámara de Cómptos**<sup>4</sup>, destacando que se está dando una "**utilización de la estructura administrativa -jefaturas- con fines meramente retributivos, no de mejora de la propia organización, mediante la creación de nuevas jefaturas**". Es decir, el organigrama jerárquico, más que obedecer a criterios de racionalidad y funcionalidad, responde a una política de otorgamiento arbitrario de prebendas y complementos salariales: un 10% del sueldo para las Jefaturas de Negociado; un 20% para las de Sección; un 40% para las Direcciones de Servicio-,... Se recompensa así de forma especial a todas estas personas, sorteando de esta manera lo suscrito en los convenios sindicales firmados y en la normativa retributiva de aplicación.

El último paso dado en esta dirección ha sido la exclusión de los Directores de Servicio del marco de negociación sindical al cual han estado sometidos hasta el año 2007. En efecto, la Ley Foral de Presupuestos para 2008, ha pasado a fijar el sueldo de éstos de forma directa (51.956,10 euros anuales, sin incluir las percepciones por grado, antigüedad y ayuda familiar), al margen de todo acuerdo sindical. De esta manera, mientras la subida salarial para el conjunto del personal fue de un 2% (la previsión del IPC era de un 5%), los Directores de Servicio obtuvieron unos importantes aumentos que, en algunos casos, superaron los 24.000,00 euros anuales.

Evidentemente, **la reducción y consiguiente simplificación de esta hipertrofiada estructura jerárquica tendría una muy positiva repercusión en el funcionamiento general de la Administración**, Se conseguiría con ello suprimir, por un lado, escalones jerárquicos innecesarios que muchas veces solo sirven para complejizar, entorpecer y ralentizar el funcionamiento administrativo y, por otro, se incorporaría de esta manera al proceso realmente productivo a cientos de personas cuyo nivel de actividad (piensan y se reúnen mucho, pero trabajan bastante menos) es en la actualidad bastante bajo e ineficiente.

Por otro lado, tal como ha sido calculado por este sindicato<sup>5</sup>, **si se suprimieran la mitad (450) de las jefaturas existentes (901) y se repartiera el importe correspondiente a esa reducción de complementos (281.750 euros/mes) entre todo el personal de los niveles más bajos de la Administración (E, D y C), daría para una subida lineal de 64,09 euros/mes.** Lo cual no estaría nada mal, por cierto.



## **1.2.- Tendencia hacia una burocratización creciente.**

En el año 2000, nuestro sindicato, LAB, elaboró un estudio similar sobre "Jefaturas en el Gobierno de Navarra". En éste, tras comparar las plantillas orgánicas correspondientes al 31 de diciembre de 1996 y 31 de diciembre de 1999, se constataba como en tan solo los tres años transcurridos, el incremento de Jefaturas había sido de un 28,93%. Más adelante, cuando en octubre de 2005 fue publicado un estudio similar, se comprobó que esta tendencia a incrementar el número de Jefaturas seguía manteniéndose. De todo ello resultaba que, **tras comparar finalmente la cifra de jefaturas existente el 31 de diciembre de 1996 y el 31 de diciembre de 2004, el porcentaje de incremento total en estos ocho años era cercano al 40%.**

En un estudio similar, realizado esta vez por la Cámara de Comptos<sup>6</sup> referido al conjunto de la Administración del Gobierno de Navarra (no solo la Administración en sentido estricto, sino también comprensiva de Educación y Sanidad), se llegó a unas conclusiones similares. Así, en el período considerado, mientras el incremento de los puestos de trabajo básicos fue de un 17%, el de las jefaturas aumentó en un 57%.

Poniendo ejemplos más cercanos y más concretos, resulta de interés analizar lo que ha sucedido en el Departamento de Educación en los últimos cuatro años.

En el verano de 2003, tras la realización de las elecciones forales, el Gobierno decidió desdoblar el antiguo Departamento de Educación y Cultura, creando dos diferentes: el de Educación, por un lado, y el de Cultura, por otro. En principio, nada que objetar. Lo que ocurre es que todo ello supuso incrementar fuertemente la componente burocrática anteriormente existente. Así, donde antes había un Consejero, ahora había dos, cada uno de ellos con su correspondiente Gabinete (Jefe de Gabinete, asesores, auxiliares...). Junto a ello, las Direcciones Generales pasaron de 3 a 4, las de Servicio de 14 a 16 y las de Sección de 29 a 41. Dicho de otro modo, se habían creado 20 nuevos cargos/jefaturas, lo cual suponía incrementar en casi un 40% los anteriormente existentes. Todos ellos, además, habían sido nombrados a dedo, con lo cual el amiguismo y el clientelismo habían dado un nuevo paso adelante.

Por si lo anterior fuera poco, tras las elecciones forales de 2007, el Gobierno procedió a efectuar una nueva y profunda "remodelación" del Departamento. La razón principal de ello era la entrada de un nuevo Consejero: cesaba Campoy (UPN) y entraba Pérez Nievas (CDN). De aquí se ha derivado de nuevo un incremento considerable de cargos directivos. Los Directores Generales pasan de dos a tres; se crea un Organismo Autónomo más (equivalente a una Dirección General); las Direcciones de Servicio pasan de 9 a 12 y las Jefaturas de Sección de 28 a 40. En resumen, incluyendo al Consejero y su Gabinete en el cómputo total, el incremento de la plantilla de altos cargos, directores y jefes roza nuevamente otro 40%. De esta manera, **en el conjunto de los actuales Departamentos de Educación y Cultura, el incremento de jefaturas habido en ocho años ha sido de un 80%.**

**Jefaturas:**  
55 Jefaturas de Sección y 252 de Negociado  
no cuentan con más personas que aquella que  
ocupa su puesto de jefe/a de la misma.

Y de oca a oca y tiro porque me toca. **Cada vez se crean Direcciones y Jefaturas al antojo de los nuevos señoritos entrantes, a fin de meter en ellas a antiguos compañeros de Facultad, amigos del pueblo, miembros del partido o,** lo que suele ser la norma, a una mezcla de todo lo anterior. El trabajo a realizar sigue siendo el mismo, el personal con el que se trabaja también, pero por encima de todo lo que importa es que el organigrama del Departamento, de la Dirección General o del Servicio quede lo más adornado posible. Piensa así cada superior jerárquico que cuantas más Jefaturas existan en su ámbito respectivo, más importante es él mismo. No es por ello de extrañar que, tal como se ha señalado en el punto 1.1, existan en la actualidad 55 Jefaturas de Sección y 251 de Negociado en las cuales no hay nadie más "trabajando" que la persona que ocupa esa Jefatura.

Digamos algo más para terminar. Los distintos cambios de gobierno que han existido (PSN, UPN, Tripartito) no han supuesto modificación alguna de la tendencia aquí señalada. Por el contrario, estos cambios no han afectado para nada a la herencia dejada por el gobierno predecesor, puesto que, grosso modo, lo que ha hecho cada Gobierno entrante ha sido sumar a la estructura ya existente las nuevas jefaturas necesarias para dar cabida a los "nuevos equipos directivos". Como es lógico deducir, **parejo a este incremento desmesurado de Jefaturas, se va dando un aumento equivalente de los cementerios de elefantes y de los inútiles peldaños burocráticos que van apareciendo en el quehacer diario de la Administración.**

### **1.3.- El "tocomocho" de los nombramientos de Jefaturas.**

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente<sup>7</sup>, los Directores Generales y de Servicio pueden ser designados libremente por el Gobierno, sin que estos puestos deban ser cubiertos a través de concurso alguno. La libertad de designación es total para el caso de los Directores Generales, mientras que para los Directores de Servicio el nombramiento debe recaer en personal funcionario de la Administración Foral.

Todo lo contrario ocurre con las Jefaturas de Sección y de Negociado, últimos peldaños de la estructura jerárquica de la Administración. En estos casos, la ley establece<sup>8</sup> que estos puestos deben cubrirse mediante convocatoria pública en la que pueden participar todas aquellas personas, funcionarias, que cumplan los requisitos de titulación exigidos por la Jefatura en cuestión. El sistema establecido para cubrir estos puestos es el del concurso de méritos, en el que se valoran la antigüedad, cursos de formación, publicaciones, idiomas,... Los tribunales que resuelven estos concursos están formados por dos Jefes de rango superior al de la Jefatura a cubrir, más otra persona designada por la Comisión de Personal respectiva.

Estos concursos, a pesar de la picaresca existente en bastantes supuestos, denunciada más de una vez por sindicatos y comisiones de personal<sup>9</sup>, son en cualquier caso unos procedimientos públicos, abiertos, reglados y recurribles que permiten que

**Cada vez se crean Direcciones y Jefaturas al antojo de los nuevos señoritos entrantes, a fin de meter en ellas a antiguos compañeros de Facultad, amigos del pueblo, miembros del partido o, lo que suele ser la norma, a una mezcla de todo lo anterior.**

la Administración no nombre a su libre antojo a quien quiera, sino que actúe sometida a unas ciertas reglas preestablecidas y a un mínimo control.

La Ley prevé a su vez un par de supuestos excepcionales en los cuales la Administración puede nombrar directamente, sin concurso alguno, a las personas que van a cubrir estas Jefaturas. La primera, hace referencia a aquellos supuestos en los que se producen vacantes en estas Jefaturas por jubilación, fallecimiento, dimisión, nombramiento para otro cargo,... En estos casos, la Administración puede efectuar nombramientos "interinos" cuya máxima duración es un año, plazo durante el cual debe convocar el correspondiente concurso de méritos para cubrir esas Jefaturas. La segunda excepción fue contemplada para el proceso de transferencia de competencias del Estado a Navarra que se desarrolló principalmente en los años 80. En estos supuestos, es decir, cuando existían transferencias pendientes de materializar, el período de interinidad para los nombramientos interinos podía superar el plazo máximo de un año antes comentado. Pues bien, haciendo un uso claramente abusivo de esta facultad otorgada para una época que ya terminó, la Administración ha seguido haciendo la práctica totalidad de los nombramientos de forma digital, sin realizar concurso de méritos alguno.

En el año 2002, el Acuerdo sindical firmado por CC.OO. y UGT reguló esta situación con una fórmula que, criticada por LAB y otros sindicatos, en vez de exigir el cumplimiento estricto de la normativa existente (cubrir todas las Jefaturas de Sección y Negociado mediante concursos de méritos), daba a la Administración un plazo de ocho años (un 12,5% anual) para que este objetivo fuera cubierto al cien por cien.

A pesar del acuerdo firmado, la Administración ha incumplido flagrantemente lo firmado mediante diversos subterfugios. En primer lugar, todas las Jefaturas de nueva creación -y han sido muchas las creadas desde entonces, tal como hemos visto en el punto 1-2 anterior- siguen siendo nombradas a dedo, y no mediante el preceptivo concurso de méritos. Por otro lado, la Administración ha boicoteado en algunos casos a personas que habían conseguido distintas Jefaturas tras superar los correspondientes concursos de méritos, mediante el burdo truco de cambiar de nombre a esas Jefaturas. Se destituye así al poseedor legítimo y se nombra en su lugar a una nueva persona más del agrado de la Administración.

En resumen, **hoy es el día en el que, debido a una razón u otra, cerca de la mitad aproximada de las Jefaturas de Sección y Negociado existentes han sido cubiertas de forma digital y no mediante el preceptivo concurso de méritos**. Debe señalarse por último que cuando este concurso es finalmente convocado, las personas que ocupaban estas Jefaturas de forma interina se encuentran en una situación más favorable para acceder a las mismas. Esto es debido a que en el concurso de méritos se valora de forma importante la elaboración de una "memoria" sobre el trabajo a realizar en esa Jefatura, lo cual, como es lógico, resulta mucho más fácil de hacer a aquellas personas que llevan años desarrollando ese mismo trabajo gracias al nombramiento interino que han tenido.



### **1.4.- Una plantilla sexista, marginadora del euskera y asentada en la eventualidad.**

Por último, no podemos dejar de mencionar tres aspectos de enorme interés puestos de manifiesto tras el análisis de la plantilla orgánica analizada: a) el carácter sexista y machista de la estructura jerárquica; b) la consciente y militante marginación del euskera; c) la altísima e injustificada tasa de eventualidad existente.

#### **a) Sexismo y machismo.**

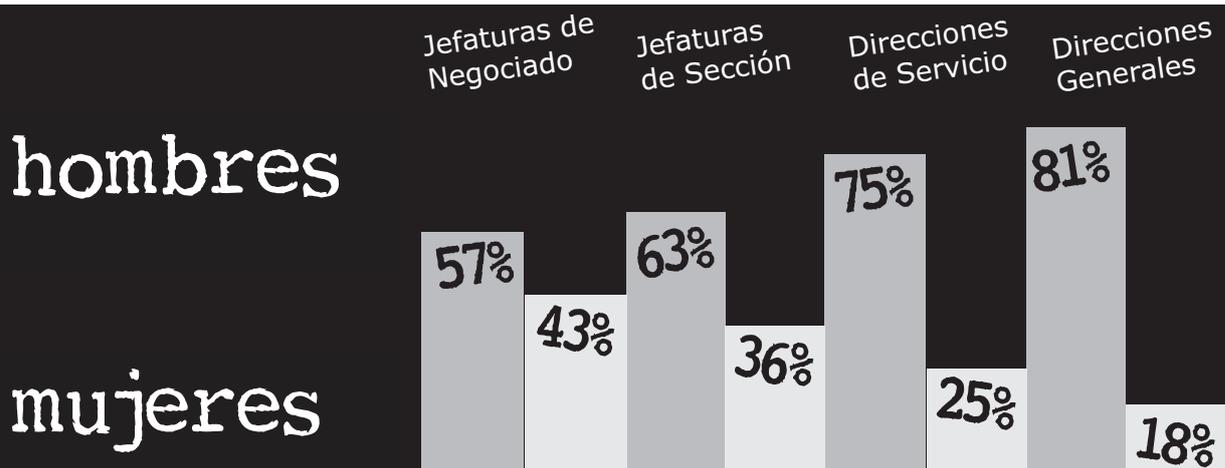
Lo anterior se pone de manifiesto tras hacer una lectura de género de las Jefaturas existentes en la plantilla orgánica. Así, si bien en la escala jerárquica inferior (Jefaturas de Negociado) el porcentaje de mujeres ocupando estos cargos es de un 57%, frente a un 43% de hombres (similar al existente en el conjunto de la plantilla), conforme vamos ascendiendo en la escala jerárquica nos encontramos con una continua y acelerada marginación de las mujeres. Así, en el escalón jerárquico siguiente (Jefaturas de Sección), la proporción entre hombres y mujeres es de 63,67% y 36,33%, respectivamente; en las Direcciones de Servicio es de 75% y 25% y, finalmente, en lo más alto de la escala jerárquica –Direcciones Generales-, la proporción resulta ser de un 81,40% frente a un 18,60%.

Debe señalarse a estos efectos que las Direcciones de Servicio y Generales, son puestos cuyo nombramiento es libre; es decir, se cubren mediante designaciones realizadas "a dedo" por el Gobierno. Por el contrario, las Jefaturas de Sección y Negociado –al menos en teoría- deben ser cubiertas mediante procedimientos concursados, cuales son los concursos de méritos.

Pues bien, a la vista de los datos arriba expuestos, podemos extraer dos conclusiones. La primera es que **la estructura jerárquica de la Administración está asentada sobre firmes pilares sexistas y machistas**. La segunda es que **cuanto más antidemocrático es el sistema utilizado para cubrir las Jefaturas y más funciona el "dedo", más se acentúa este carácter sexista y machista**.

#### **b) Marginación del euskera.**

A fecha 31 de diciembre de 2005 (la situación no ha cambiado prácticamente en nada desde entonces), **en ocho de los once Departamentos existentes en el Gobierno de Navarra no existía puesto de trabajo alguno para el cual el conocimiento del euskera hubiera sido valorado como requisito y, en siete de ellos, ni siquiera como mérito**. A destacar, por escandaloso, que el Departamento de Cultura no tuviera ningún puesto de trabajo afecto a este tipo de exigencias.



Junto a ello, importantes servicios centrales de la Administración, cuya actividad va dirigida al conjunto de la población Navarra (Policía Foral, Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, Hospital de Navarra, Residencia Virgen del Camino, Clínica Ubarmin, Instituto Navarro de Administración Pública, Instituto Navarro de Deporte y Juventud, Hacienda Tributaria de Navarra, Instituto Navarro de Deporte y Juventud e Instituto Navarro de la Mujer,..), carecían por completo de puesto de trabajo alguno afecto, siquiera mínimamente, a la valoración del euskera.

En cuanto a unidades de traducción, éstas existían únicamente en los Departamentos de Presidencia (ligado al servicio del Boletín Oficial de Navarra) y en el de Educación. Todos los demás –nueve- carecían de medios propios para poder desarrollar un trabajo de este tipo y, en consecuencia, de poder atender en euskera, de forma directa, a aquellas personas que así lo solicitaran.

Como conclusión podemos decir que, al igual que en el pasado, **la Administración Foral sigue siendo uno de los principales instrumentos que la derecha y el españolismo poseen y utilizan para atentar contra el euskara e imponer el rodillo de su rancio monolingüismo excluyente y xenófobo.**

### c) Precariedad y eventualidad.

Las tasas de precariedad existentes en la Administración del Gobierno de Navarra son especialmente alarmantes. Tanto es así que según los datos publicados en el año 2005 por el Consejo Económico y Social<sup>10</sup>, **Navarra era la única Comunidad del Estado en la que la tasa de temporalidad en el sector público era mayor que la existente en el sector privado.** Y en el ranking de Comunidades, era la sexta que contaba con una mayor tasa de temporalidad, tras Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y Ceuta-Melilla. Es evidente, pues, que la Administración Foral, en vez de dar ejemplo, creando empleo fijo y de calidad, lo que da es vergüenza.

En un informe realizado por la Cámara de Comptos<sup>11</sup>, relativo a la evolución de la plantilla orgánica durante el período 1996-2005, se ha señalado que ésta ha tenido un 20% de incremento, si bien las plazas cubiertas tan solo han aumentado un 13%, quedando el resto de ellas vacantes. Debido a ello las tasas de eventualidad, lejos de disminuir, se han incrementado cada vez más y así, a fecha de 31 de diciembre de 2005, de un total de 22.504 personas empleadas en la Administración del Gobierno de Navarra, 7.871 eran eventuales (35%).

**El récord:**  
**¡¡En el año 2006 una persona alcanzó en osasunbidea la cifra récord de 188 contratos!!**

## 2.- LA POLÍTICA DE PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: EXTERNALIZACIONES, CONCESIONES, EMPRESAS PÚBLICAS,...<sup>12</sup>.

Lo primero a señalar al respecto es que **esta política no es algo exclusivo, relacionado con los gobiernos de derecha -UPN- que ha tenido Navarra, sino que se refiere también, y de forma muy importante, a los distintos gobiernos del PSN y "Tripartito" que hemos tenido.** Es más, el inicio de todo este proceso (Agricultura, Hacienda,...), arranca principalmente de los gobiernos del PSN-Urralburu, a través de un discurso que ligaba "privatización" con "modernidad".

Lo segundo a destacar es que, si bien el proceso privatizador abarca a todos los Departamentos de la Administración, el ámbito en el que se encuentra más extendido, con mucha diferencia, es el de Asuntos Sociales (antiguo Bienestar Social). Resulta así que es precisamente el Departamento destinado a atender a los sectores sociales más desfavorecidos (personal discapacitado, tercera edad, rentas más bajas...) aquel en el que la iniciativa privada campa más a sus anchas y en el que la Administración deja más en sus manos el importe de los presupuestos públicos.

En cualquier caso, no muy lejos de este Departamento se encuentran los de Desarrollo Rural y Medio Ambiente, Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones, Ordenación del Territorio y Vivienda y, finalmente, Economía y Hacienda, en los que la mayor parte del trabajo realizado por los mismos está siendo realizado por medio de empresas públicas o contratas privadas.

Mención expresa merece este último Departamento -Economía y Hacienda- en el que, tal como tantas veces ha sido denunciado por los sindicatos y Comisiones de Personal, la privatización de sus servicios está poniendo en manos privadas (IECISA, empresa informática propiedad de el Corte Inglés, etc...), los datos personales, salariales, patrimoniales y financieros de todos y todas las contribuyentes navarras.

En cuanto a los principales mecanismos a través de los cuales se realiza esta privatización, señalaremos los tres siguientes: creación de empresas públicas como eslabón intermedio para la práctica de privatizaciones posteriores; externalización /contratación de servicios a empresas privadas mediante concurso público; realización de Concertos y Convenios con entidades y empresas privadas.

De estos tres mecanismos, en el presente trabajo nos centraremos básicamente en el primero de ellos. Es decir, en el que se efectúa a través de las empresas públicas,

 Los datos personales, salariales, patrimoniales y financieros de todos y todas los contribuyentes navarras están en manos de "Informática El Corte Inglés-IECISA".



por ser este el principal, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. En cualquier caso, antes de abordar lo anterior, haremos siquiera un par de menciones a los otros dos y al especial reflejo que tiene todo esto en los Departamentos de Bienestar Social, Salud-Osasunbidea y Educación.

### **2.1.- La "externalización" de los servicios públicos.**

La privatización de servicios públicos mediante la llamada "externalización" de los mismos es una práctica cada vez más extendida en la Administración. Ligada a los falsos conceptos de "modernidad" y "eficacia", parece como si el "buen hacer" de Consejeros y Directores se midiera por su capacidad para encargar a empresas privadas trabajos que hasta ese mismo momento han sido realizados por su propia plantilla. **Estamos hablando de una mancha de aceite que cada vez se extiende más por todos los Departamentos y Direcciones: desmantelamiento parcial o total de servicios públicos y trabajos antes realizados por la Administración** y que, tal como en su día denunciaron de forma conjunta las Comisiones de Personal de Administración Núcleo y Bienestar Social,<sup>13</sup> han afectado, entre otros, a los siguientes servicios:

Dpto. Presidencia, Justicia e Interior: servicios informáticos, mantenimiento de parque automovilístico, imprenta, vigilancia de edificios, contratación al profesorado universitario de los proyectos de ley a debatir posteriormente en el Parlamento (¿para qué están los Servicios Jurídicos Centrales y los de los propios Departamentos?), etc...

Dpto. Economía y Hacienda: atención telefónica del servicio de renta, servicio de archivo, servicios informáticos varios, ...

Dpto. Admón Local: trabajos diversos referentes al Plan Trienal,..

Dpto. Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda: educación ambiental, ...

Dpto. Cultura y Turismo: Archivo General (atención al público, reprografía, limpieza,..), algunos servicios bibliotecarios,..

Dpto. Salud-Osasunbidea: limpieza, lavandería, ambulancias, cocina,..

Dpto. Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones: mantenimiento y conservación viaria (señalización, reparaciones, viabilidad invernal,..), incluida la coordinación de estos trabajos, elaboración de proyectos, dirección y seguimiento de obras, etc..

Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo: inspección de actividades (ITV, calefacciones, ascensores, gas, baja tensión,...)Etc....

### **2.2.- Departamento de Bienestar Social.**

**Se trata del Departamento en el que, con diferencia, se ha producido un mayor nivel de vaciamiento y privatización de funciones en los últimos años.** La fórmula utilizada para ello ha sido, sobre todo, la de la realización abusiva e interesada de Concierdos y Convenios con entidades y empresas de carácter privado. Resulta necesario destacar, por otro lado, que son precisamente los servicios sociales dirigidos

▶ ¿Qué riesgos corren todos nuestros datos en las manos de una empresa como "Informática El Corte Inglés"?

▶ ¿Qué interés mueven al Departamento de Economía y Hacienda a privatizar nuestros datos, cuando su labor es la de protegerlos?

▶ ¿Qué hacer ante semejante atropello y abuso?

a los sectores más desfavorecidos y necesitados de una atención pública (personas discapacitadas, tercera edad, familias empobrecidas, incorporación social,...) las que más se encuentran gestionadas por empresas y entidades de carácter privado.

En este ámbito, se ha pasado de una configuración inicial básica de estos servicios –primeros de los 80- como públicos, a la situación actual, en la que la mercantilización de los mismos es generalizada. Gracias a ello, este campo se ha convertido en un apetitoso manjar (residencias tercera edad,...) al que acuden cada vez más, en busca de convenios y conciertos, todo tipo de empresas privadas y fundaciones<sup>14</sup>.

Estas empresas, por otro lado, casi siempre suelen reunir estas tres características: unos sueldos directivos mayores incluso que los del propio Presidente y Consejeros del Gobierno de Navarra<sup>15</sup>, unas condiciones salariales y de trabajo muy deficientes y, por último, derivado de lo anterior, unas altas tasas de precariedad y rotación laboral. Hablamos en concreto de un sector que abarca ya a más de 10.000 personas en Nafarroa y en el que más del 60% de ellas es personal eventual y trabaja con unos salarios medios inferiores a los existentes en la industria y los servicios<sup>16</sup>. **Todo ello, por supuesto, redundará finalmente de una forma muy directa en un servicio deficiente, de baja calidad, alta desmotivación profesional y más caro que el prestado por los propios servicios de la Administración.**

### **2.3.- Departamento de Salud-Osasunbidea.**

En Nafarroa, en los veinticinco años transcurridos entre 1975 y 2000, a la par que ha descendido el gasto sanitario público, se ha incrementado el gasto sanitario privado. Así, **mientras que en 1975, del total del gasto dedicado a la salud, el gasto público era un 78% y el privado un 22%, en el año 2.000 estas cifras habían pasado a ser un 71% y un 29% respectivamente.**

En esta misma dirección, la evolución del gasto sanitario respecto al PIB en el período comprendido entre 1993 y 2001, nos muestra claramente cómo, hasta el año 97, el crecimiento del gasto sanitario público era mayor que el privado, mientras que a partir de esa fecha, este segundo crece más que el primero. ¿Tendrá algo que ver en todo eso la llegada al Gobierno de UPN y Sanz?

Desde la Administración, a través de los distintos Convenios y Conciertos acordados, se desvían de forma directa ingentes cantidades de dinero (cerca de 30 millones de euros) a distintos centros sanitarios privados. Se trata, en primer lugar, de la Clínica Universitaria (Opus Dei), pero también participan de forma importante la Clínica San Juan de Dios, la Clínica S. Miguel y la Clínica S. Fco. Javier. Gracias a ello resulta finalmente que, debido a este trasvase de buena parte de los recursos públicos al sector privado, **el peso específico de nuestro presupuesto sanitario por persona se sitúe por debajo de las medias europea y estatal: Nafarroa, 4,9% del PIB; Estado, 5,5%; Europa, 6%.**

**Bienestar Social** 10.000 personas trabajando en Nafarroa y un **60%** eventual...

Como consecuencia de todo lo anterior han aumentado las listas de espera (30.000 personas esperando consulta especializada; 9.000 en listas quirúrgicas; 12.000 para pruebas de exploración), ha empeorado la asistencia, se ha incrementado de forma alarmante la contratación temporal (más de 36.000 contratos temporales en el año 2.006, de los cuales 19.587 tenían una duración de un día o inferior; 133 personas tuvieron más de 40 contratos ese año y una sola 188; la eventualidad es del 42%), se han intensificado los ritmos de trabajo en perjuicio de la salud laboral del personal, la estructura de salud mental es escasa, se ha abandonado la asistencia en educación sexual, se ha masificado la asistencia en atención primaria por falta de personal, siguen sin cubrirse necesidades sanitarias de primer orden (enfermos crónicos, vejez,...), etc...

#### **2.4.- Departamento de Educación**

Como en el resto de Departamentos, en el de Educación la tendencia es de desviar cada vez más dinero hacia la empresa privada, enseñanza privada de titularidad religiosa, disfrazada con el nombre de enseñanza concertada. Si bien este fenómeno ha sido progresivo en los últimos 25 años, se acentuó con la entrada en vigor en el año 2001 del "Pacto para la mejora de la calidad del Servicio Educativo en la Comunidad Foral de Navarra". En el desarrollo del mencionado pacto (Ley Foral 26/2002, de 2 de julio) se ponen en marcha unas medidas, ratificadas en el año 2007, para la financiación de estos centros aumentando considerablemente tanto los conceptos como la cuantía de las partidas, introduciendo conceptos que no son propiamente educativos y que permiten, entre otras cosas, que estos centros cuenten con unas instalaciones con las que la enseñanza pública no se permite ni soñar.

En esta misma dirección el Gobierno de Navarra tomó la decisión de dejar en manos de las Administraciones Locales la gestión de los centros de Educación Infantil (Ciclo 0-3) dejando a los Ayuntamientos la posibilidad de privatizar la gestión de este Ciclo Educativo reconocido como tal por la LOE. Esta medida en la práctica supone una pérdida en lo referente a calidad y una notable precarización del trabajo.

Es de destacar también la política de externalización de servicios, como son limpieza y mantenimiento de centros escolares, y gestión de comedores.

Para terminar estas breves notas haremos mención de la privatización de una parte del horario escolar que supondrá la implantación del horario flexible en los centros de Educación Infantil y Primaria, ya que para completar el horario, para tener la posibilidad de que las alumnas y alumnos puedan permanecer en el centro escolar hasta la hora que están en la actualidad, las madres y padres tendrán que contratar y pagar de su bolsillo este servicio.

# Osasunbidea

36.000 contratos temporales en el año 2.006  
19.587 tenían una duración de un día o inferior  
133 personas tuvieron más de 40 contratos

### 3.- LA PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS.

Existen dos razones para dedicar a este mecanismo de privatización el principal espacio de este trabajo. La primera de ellas tiene que ver con la importancia objetiva, cuantificable, que el mismo tiene. La segunda, porque nos permite poner de manifiesto los claros intereses que gobernantes y altos cargos de la Administración del Gobierno de Navarra tienen en el impulso de esta política.

#### **3.1.- La maraña de las empresas públicas navarras.**

A fecha de 31 de diciembre de 2006 existían treinta y dos empresas públicas<sup>17</sup>. A destacar en primer lugar el incremento constante de las mismas ya que en el anterior período estudiado, 31 de diciembre de 2002, estas eran veintiocho. Cada año se ha creado pues una empresa pública más.

El dato anterior, con ser abultado, no se corresponde con la realidad existente. Ello es debido a que, sobre todo a través de SODENA, el Gobierno de Navarra participa a su vez en otras cuarenta empresas privadas, en algunas de las cuales llega a poseer un capital cercano al 50% (Ecoenergía Navarra, S.L.-44,23%-; Ecoenergía Sistemas Alternativos, S.L. -45%-; Industrias Savidai -45%-; Openbravo -45%-; Eina -45%-; Angel Garro, S.L. -45%-, etc.... Se trata por tanto de todo un importante entramado económico y financiero a través del cual el Gobierno de Navarra realiza operaciones y contrataciones de gran importancia y volumen económico.

Como se puede comprobar tras la lectura del nombre de todas estas empresas y del objeto social de las mismas que aparece en sus propios estatutos, muchas de ellas tienen actividad coincidente o complementaria: Riegos de Navarra/Riegos del Canal de Navarra; Navarra de Suelo Industrial/ Navarra de suelo residencial; Baluarte/Planetario; etc... No se entiende así que, aún admitiendo que su creación pudiera ser necesaria, éstas no formen un grupo bastante más reducido de sociedades, abarcando cada una de ellas a varias de las actualmente existentes, tal cual ha señalado la Cámara de Comptos<sup>18</sup>. Se conseguiría con ello una mayor racionalización de los recursos disponibles -organizativos, humanos,...- y una simplificación de las estructuras empresariales. Por otro lado, ¿cómo entender que algunas de estas empresas (Start Up, Saldosa, Riegos del Canal de Navarra) no cuenten con personal alguno en su nómina?

De lo anterior se deduce que, en buena medida, la creación de estas empresas, más que guardar relación con la búsqueda de alguna finalidad o interés público, tiene que ver con la **creación de una red lo más intrincada y opaca posible, que impide y dificulta el control de sus contrataciones y actividades. Junto a ello, el se-**

La creación de estas empresas públicas tiene el objetivo de crear una red lo más intrincada posible que impida y dificulte el control de sus contrataciones y actividades...

**¿Con qué fin?**

**gundo objetivo perseguido sería multiplicar artificialmente el número de Consejos de Administración y puestos directivos** a fin de que los mismos puedan ser repartidos entre los altos cargos de la Administración, como más adelante veremos que ocurre.

En cuanto al capital invertido en todas estas empresas, éste rondaba los 400 millones de euros a finales de 2006. De entre ellas, algunas contaban con un capital social mínimo de tan solo 60.000 euros (ITG Agrícola, Planetario, Autoaprendizaje de Idiomas...), mientras que otras poseían otros mucho mayores: NAFINCO, 52 millones; Ba-luarte-Palacio de Congresos, 40 millones, etc...

Mención especial merece el caso de SODENA, S.A., por la gran diversidad que presentan sus inversiones y la falta de coherencia consiguiente de las mismas. Muestra de esto ha sido su "gran" operación de compra de acciones de Iberdrola, que ha demostrado que el funcionamiento de esa Sociedad poco tiene que ver con el "desarrollo" de Navarra, sino con objetivos ligados a la especulación financiera pura y dura. Pero es que, además, si analizamos la relación de empresas participadas por SODENA, S.A., veremos que sus objetos sociales van desde la producción de máquinas para la fabricación de tabaco (MTS Tobacco), la confección de calcetines deportivos (Industrias Sabidai), la promoción de una cadena de hoteles con encanto (Fondetur S.A.), los fondos de inversiones (MCC Navarra SPE), las clases de español (Pamplona Learning Spanish Institute), la producción de fármacos dermatológicos, etc.... ¿Cuál es la lógica foral de todo esto?

Por ello, **sería de sumo interés hacer un estudio en profundidad de todas estas empresas, las inversiones realizadas en ellas y de todas las personas nombradas por SODENA, S.A. para participar en sus consejos de administración y órganos de dirección.** Si esto se hiciera, es posible que saliera a la luz más de una relación personal o partidaria que justifique más de una de estas inversiones, pues muchas de ellas carecen del más mínimo fundamento desde el punto de vista de la necesidad de fomentar el "desarrollo" de Navarra. En este sentido, la obstaculización y negativa a dar este tipo de datos a los grupos parlamentarios<sup>19</sup> indica muy a las claras que el Gobierno de UPN tiene algo que esconder.

### **3.2.- Empresas públicas, intereses particulares.**

Los pocos datos oficiales con los que se cuenta ponen de manifiesto en cualquier caso la gran tapadera que constituyen estas empresas públicas de cara a sortear los trámites impuestos por la normativa de contratación. Se evita o diluye así la necesidad de adjudicar los contratos mediante procedimientos asentados en la publicidad previa, la concurrencia, la objetivización de los criterios de contratación. La Administración se convierte así en un puro cortijo en el que los señoritos de turno -Gobierno, Consejeros,..- campan a sus anchas haciendo y deshaciendo a su antojo.



Esto no es una afirmación gratuita, sino que la propia Cámara de Comptos<sup>20</sup> ha señalado que este entramado de empresas ha sido utilizado por el Gobierno para encubrir adjudicaciones directas, designar personal a dedo y elaborar contrataciones opacas. Opinión general compartida incluso por el portavoz de CDN, Juan Cruz Alli, socio en el Gobierno de UPN, que ha afirmado<sup>21</sup> que, efectivamente, el Gobierno de Navarra ha utilizado estas empresas para "huir del control del derecho administrativo", si bien aclarando que eso "no es algo que hayamos inventado nosotros -el gobierno UNP/CDN- sino que ya lo hacían también los ejecutivos socialistas".

El Informe de la Cámara de Comptos citado se refería a bastantes aspectos de interés. En primer lugar señalaba que **las "empresas públicas actúan muchas veces como meros intermediarios entre la Administración y los contratistas, facturando gastos de gestión y encareciendo el trabajo respecto al precio que hubiera costado en el caso de haber sido adjudicado desde la Administración"**, añadiendo que, además, **"no consta que el Gobierno de Navarra, en general, compruebe y verifique la facturación y coste de los trabajos encomendados"**. **Consecuencia de ello era que el encarecimiento de todo lo anterior oscilara entre un 3% y un 20%**

En segundo lugar, el Informe hacía referencia a que de los 25 encargos realizados por el Gobierno de Navarra a distintas empresas públicas para la realización de diferentes trabajos, en 17 de ellos no se cumplió la legalidad, asignándose a aquellas "la realización de trabajos que exceden claramente de los medios materiales y humanos, y en ocasiones, hasta del propio objeto social de la empresa pública a la que se realiza la encomienda".

El Departamento de Economía y Hacienda era el que más volumen económico había dedicado a desviar este tipo de trabajos. A modo de ejemplo, se señalaba que TRACASA había subcontratado la realización de más de un 60% de la encomienda relativa a los trabajos de mantenimiento y asistencia técnica de los sistemas económico fiscales de la Administración Local (dicho sea de paso, esto posibilitó que toda la información referente a este importante ámbito quedase en manos de empresas privadas), lo cual superaba los límites marcados por la normativa vigente.

En un tercer orden de cosas, este mismo Informe asegura que en 8 de las 14 empresas analizadas, el personal de las mismas (algo más de mil personas) ha sido contratado a dedo. No se han realizado "pruebas objetivas, sino solamente entrevistas a los diversos candidatos al puesto a contratar, de cuya realización y valoración tampoco queda constancia escrita" y "en algunos casos ni siquiera queda constancia del procedimiento seguido por la empresa pública para la contratación de personal". Ello guarda relación, a su vez, con la negativa frontal del Gobierno de Navarra -gobiernos del PSN y de UPN- a atender la unánime reivindicación sindical de considerar a todos estos trabajadores y trabajadoras como personal propio y, en esta medida, asimilarlo al funcionariado, tanto en sueldos como en condiciones de trabajo.



**"las empresas públicas actúan muchas veces como meros intermediarios entre la Administración y los contratistas, facturando gastos de gestión y encareciendo el trabajo respecto al precio que hubiera costado en el caso de haber sido adjudicado desde la Administración"**

(Informe 2007/06 de la Cámara de Comptos)

Como ejemplo paradigmático de todo lo anterior recordaremos el último escándalo salido a la luz pública a principios de este año 2008. Estamos hablando de la exposición "Navarra, un futuro entre todos", encargada por el Gobierno Foral a SODENA y comisariada por el imparcial y afamado técnico superior en exposiciones, Víctor Manuel Arbeloa. Adjudicación que se antoja como una muestra evidente de los opacos y ocultos intereses que se mueven en torno a estas impunes actuaciones.

La exposición, cuyo contenido fue finalmente un descarado canto apologético de los "logros" políticos realizados por el Gobierno UPN-CDN, fue encargada a SODENA, empresa pública en cuyo Consejo de Administración participan varios Consejeros del Gobierno y Directores Generales y cuyo Director General es José María Aracama, antiguo Consejero de Economía y Hacienda del Gobierno de UPN-CDN. Esta adjudicación ha sido puesta en cuestión asimismo por la Cámara de Comptos, quien ha señalado que incumplió la normativa referida a la necesidad de "realizar los preceptivos trámites técnicos, jurídicos, presupuestarios y de control y aprobación del gasto antes de otorgar la encomienda".

La arbitraria actuación del Gobierno no termina con lo antes expuesto, sino todo lo contrario. Un "equipo de trabajo" formado por Juan Ramón Corpas -Consejero de Cultura-, Francisco Iribarren -Consejero de Economía y Hacienda-, y Joaquín Ortigosa -Director General de Comunicación-, recomendó expresamente al Director Gerente de SODENA, José María Aracama -ex consejero de Economía y Hacienda-, ponerse en contacto con la Fundación Arte Viva Europa a fin de tratar de la adjudicación de la exposición. En el Patronato de esta Fundación, ligadísima al PP, participan Pío Cabanillas (ex ministro del Gobierno de Aznar) y Antonio Catalán, empresario hotelero, miembro de la saga corellana cercana al presidente Miguel Sanz. El principal aval de esta Fundación, originaria de Brasil, era haberse encargado en su día de realizar la exposición sobre el XXV aniversario de la Constitución, encargada en 2003 por el gobierno del PP. En cualquier caso, a fin de dar tintes forales y de navarridad a todo lo anterior, esta sociedad creará una filial, denominada "Arte Viva Navarra", que será quien ejecutará finalmente este trabajo.

La Exposición, cuyo costo fue de 3,76 millones de euros (más de 620 millones de pesetas), fue dejando en cascada los correspondientes gastos añadidos: SODENA, Arte Viva, Comisario,.... Por ejemplo, lo que percibió V.M. Arbeloa por la gestión de su "comisariado" fueron 60.000 euros (diez millones de pesetas). Pude suponerse que los beneficios obtenidos por el resto de importantes empresas y personas que participaron en la confección de la Exposición, serían similares a la cifra comentada.

Lo anterior, por desgracia, es una muestra tan solo de lo que sucede con gran parte de las encomiendas y adjudicaciones que, vehiculizadas a través de distintas empresas públicas, se pierden luego en los entresijos de unos negocios en los que amistades y colegas partidarios ocupan un lugar preferente.

La empresa pública Start Up que no cuenta con personal alguno en nómina tiene un consejo de administración formado por 18 cargos...



## El Comisario



V.M. Arbeloa  
"Comisario"  
de la exposición  
sobre el XXV  
aniversario de  
la Constitución.

## 4.- CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.

Recogemos aquí, textualmente, las conclusiones que en su día extrajeron las Comisiones de Personal de Administración Núcleo y Bienestar Social del Gobierno de Navarra (AFAPNA, ASIT, CCOO, ELA, LAB, SAE y UGT)<sup>22</sup>, en relación con el tema que nos ocupa:

*"1.- El objeto de la empresa privada, reconocido por ley, es la obtención de beneficios económicos a fin de que los mismos sean repartidos entre los propietarios de su capital. El contar con otros objetivos (por ejemplo, ofertar productos de calidad, atención a sectores sociales concretos,...), es algo que, pudiendo ser también algo a conseguir, siempre queda supeditado al cumplimiento de su principal finalidad: la obtención de beneficios.*

*2.- De lo anterior se deriva una contradicción, mayor o menor, según los casos, con los objetivos y finalidades perseguidas por la Administración y sus distintos servicios públicos. En ésta se trata, en primer lugar, de garantizar la prestación de unos servicios, considerados necesarios socialmente hablando (educación, sanidad, atención social...) sin que la obtención de beneficios esté presente en momento alguno dentro de sus objetivos. Evidentemente, el coste de la prestación de esos servicios también es algo a considerar siempre, pero no de forma principal.*

*3.- La necesidad de obtener un beneficio particular (objetivo éste, repetimos, ajeno a los que tiene la Administración), hace que la empresa privada se vea obligada a obtener el mismo por medio de dos mecanismos que, con frecuencia, aparecen unidos: a) la oferta de un servicio de peor calidad y, b) la implantación de unas condiciones laborales inferiores para con su propio personal. Evidentemente, este segundo mecanismo refuerza asimismo el primero, puesto que una plantilla afecta a unas peores condiciones de trabajo supone un mayor nivel de desmotivación profesional (algo muy importante a la hora de prestar muchos de los servicios y atenciones sociales).*

*4.- A mencionar asimismo cómo los procesos de privatización que estamos contemplando en la Administración suponen también, en muchos casos, una agresión mayor o menor con respecto a las propias plantillas de la Administración, las cuales se ven sometidas a procesos de vaciamiento de funciones, marginación profesional, cambios de funciones y condiciones de trabajo, etc... En este sentido, es frecuente también la práctica de la Administración de ir abandonando servicios (no renovación de medios técnicos, vacantes que se amortizan o no se*

**Si el objeto de la empresa privada es la obtención de beneficios económicos mientras que el de Administración es la prestación de servicios públicos (beneficiosos socialmente pero no económicamente)**

*cubren,...) con el fin de "justificar" su carácter obsoleto o su incapacidad para hacer frente a las nuevas exigencias (laboratorios, mantenimiento parque automóviles,...) y poder realizar así la externalización/privatización de los mismos y su entrega a manos de empresas privadas "capacitadas" para la realización de esos trabajos.*

*5.- Por último, en el caso de la empresa pública, resulta completamente rechazable el que el personal de la misma se encuentre en unas condiciones de trabajo diferentes a las del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Administración. Las razones son simples: ¿por qué, si la patronal es la misma en ambos casos -el Gobierno de Navarra-, deben existir regímenes y condiciones laborales muy diferentes para unos y para otros?; ¿por qué, si la empresa pública tiene por finalidad la realización de unos servicios considerados como de importancia e interés social, idénticos en muchos casos a los efectuados por la plantilla de la Administración, los mismos han de ser valorados de forma diferente por el Gobierno de Navarra?".*

**La pregunta obligada es: ¿por qué impulsar esta privatización creciente, si esto sólo redundaría en un servicio público más deficiente?; ¿por qué hacerlo, si tal como señala la propia Cámara de Comptos, "se encarece el trabajo – entre un 3% y un 20%- respecto al precio que hubiera costado en el caso de haber sido adjudicado desde la Administración".**

Pues bien, creemos que se puede afirmar que **existen unos intereses objetivos entre los Consejeros y el alto funcionariado de la Administración del Gobierno de Navarra a la hora de impulsar la política de privatización.** Intereses que, como claramente se ve en el caso antes comentado de la Exposición "Navarra, un futuro entre todos", están por detrás del impulso de esta política, de la cual extraen sustanciales beneficios: económicos, influencia política y social, poder...

**¿A quién interesa la privatización de los servicios públicos? ¿Quiénes son los pocos beneficiados de esta política privatizadora?**



## 5.- LA ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE NAVARRA Y SUS PLANTILLAS.

Lo que a continuación se expone da continuidad, actualizándolo, al anterior Dossier que sobre las Empresas Públicas publicó LAB en 2005<sup>23</sup>. Analizaremos ahora la composición de los Consejos de Administración de estas empresas públicas y lo relacionaremos con la estructura político-administrativa de la Administración del Gobierno de Navarra. Por último, estudiaremos la estructura salarial de las mismas y las percepciones en dietas percibidas por sus consejeros-administradores.

Como ya hemos señalado (pg. 12, nota 17), a fecha de 31 de diciembre de 2006 existían en Navarra 32 empresas públicas. En cualquier caso, al margen del ampuloso nombre dado a las mismas en muchos casos, el tamaño de su plantilla hace surgir razonables dudas con respecto a si nos encontramos realmente ante una empresa o si se trata de una mera sigla comercial y poco más.

En tres de ellas, como ya se señaló en su momento (Start UP, Saldosa y Riegos del Canal de Navarra), no existe persona alguna en su plantilla<sup>24</sup>, razón por la cual es difícil pensar que puedan tener alguna utilidad real. Del resto, 21 cuentan con una plantilla inferior a los 25 trabajadores: NAFINSA, 3; Navarra de Verificaciones Legales, S.A., 4; SPRIN y Ciudad de Transporte, ambas 5; Natural Climate Sistemys, S.A., 6; POSUSA y Navarra de Gestión, ambas 8; etc... En el extremo contrario, tan solo unas pocas cuentan con una plantilla superior a los 50 trabajadores: ITG Agrícola, 62; ITG Ganadero, 88; TRACASA, 240; CEINSA, 82 y Viveros, 115.

Lo anterior refuerza una conclusión ya adelantada: **la proliferación de tanta empresa pública no obedece a criterios de racionalidad, eficacia u operatividad alguna, sino a un interés evidente de ocultar y enmarañar el real funcionamiento de la Administración y evitar así en la mayor medida posible el control administrativo, financiero y político con respecto a su actuación.**

### 5.1.- Composición de los Consejos de Administración de las empresas públicas.

Existen en la actualidad, como ya se ha señalado, 32 empresas públicas. Los miembros de sus Consejos de Administración están designados por el Gobierno de Navarra, en cuanto que es su propietario. Según los datos correspondientes a finales de 2006, en las mismas existían un total de 300 puestos que estaban siendo ocupados por



J.J. Armendariz Quel  
Consejero de Industria,  
Tecnología y Comercio.  
9 cargos



E. Díaz Moreno  
Director General de  
Industria y Comercio.  
8 cargos



F. Iribarren Fentanes  
Consejero de Economía  
y Hacienda.  
7 cargos



J.J. Echarte Echarte  
Consejero de Agricultura,  
Ganadería y Alimentación.  
6 cargos



J.A. Burguete Orres  
Consejero de Medio  
Ambiente y Vivienda.  
5 cargos



J. Ortigosa Ocón  
Director General de  
Comunicación. Portavoz  
del Gobierno.  
5 cargos

205 personas diferentes, ya que algunas de éstas, como veremos a continuación, son miembros de varios Consejos y empresas. De todas formas, si tenemos en cuenta que a través de estas empresas públicas el Gobierno participa en otro buen número de empresas privadas (SODENA lo hace en cuarenta de ellas), la cuenta final resultante del número de personas agraciadas por estos nombramientos resulta ser muy superior a las 205 a las cuales estamos haciendo referencia.

Lo primero a destacar es que **de estas 205 personas tan solo 32 son mujeres, con lo que se demuestra de nuevo que, al igual que ocurría con el nombramiento de altos cargos administrativos (directores generales y de servicio), cuando el "dedo" del Gobierno se pone en movimiento, su comportamiento es bastante machista y patriarcal.**

En el cuadro siguiente se detallan los nombres de las personas que ocupaban a fines del año 2006 los primeros lugares en este afortunado ranking, participando en más de dos Consejos de Administración:

NOMBRE	CARGO OCUPADO	Nº
J.J. Armendariz Quel	Consej. Industria, Tecnología y Comercio	9
Enrique Díaz Moreno	Dir. Gral. de Industria y Comercio	8
Fco. Iribarren Fentanes	Consej. Economía y Hacienda	7
J.J. Echarte Echarte	Consej. Agricultura, Ganadería y Alimentación	6
J.A. Burguete Orres	Consej. Medio Ambiente, Ord. del Territ. y Vivienda	5
Joaquín Ortigosa Ocón	Dir. Gral. Comunicación y Ofic. Portavoz Gobierno	5
J.J. Ascunce Elizaga	Dir. Gral. de Vivienda y Ordenación del Territorio	4
Andrés Eciolaza Carballo	Dir. Gral. de Medio Ambiente y Agua	4
Miguel A. Iriso Lerga	Dir. Gerente de NAFINCO	4
J. Ignacio Pérez Albeniz	Dir. Gral. Hacienda Tributaria	4
Angel Sanz Barea	Dir. Gral. Sociedad para la Información	4
J. M <sup>a</sup> Aracama Yoldi	Dir. Gral. de SODENA	3
Concep. Aranguren Alvarez	Dir. Gral. Política Económica y Presupuestaria	3
L. A. Ayesa Ajona	Dir. Serv. Vivienda	3
Luis Campoy Zueco	Consejero de Educación	3
J.R. Corpas Mauleon	Consejero de Cultura	3
J.L. Echevarri Arraiza	Dir. Gral. Obras Públicas	3
J. Echeverria Azcona	Dir. Gral. Desarrollo Rural	3
J.J. Grau Las Heras	Dir. Gra. Medio Ambiente	3
Emilio Gurrea Asensio	Dir. Gerente EVENA	3
M <sup>a</sup> . E. Lecumberri	Dir. Inversiones de SODENA	3
J.M <sup>a</sup> . Roig Aldasoro	Consejero Innovación, Empresa y Empleo (2008).	3
José M <sup>a</sup> Ruiz Oyaga	Presidente de POSUSA	3
Juan Santafé Rodrigo	Consejero Delegado de NGASA	3
Fermín Villanueva Ferreras	Dir. Gral. Ens. Escolares y Profesionales	3

Como puede comprobarse, **los Consejeros del Gobierno son los que se llevan la mayor parte del botín. Así, de los entonces 11 Departamentos con los que contaba el Gobierno de Navarra, 8 titulares de los mismos ocupaban alguno/s de estos sillones.** De entre ellos se llevan la palma JJ. Armendáriz Quel, 9 cargos; Fco. Iribarren Fentanes, 7 cargos; JJ.Echarte Echarte, 6 cargos y J.A. Burguete Torres, 5 cargos.

Pero como puede apreciarse de la lectura del cuadro anterior, no son únicamente los Consejeros quienes participan en estos Consejos. Los Jefes de Gabinete departamentales, Directores Generales, Secretarios Técnicos y Directores de Servicio también lo hacen, y de forma muy activa. A estos efectos, si bien carecemos de la actualización correspondiente, del estudio realizado por LAB en 2005 se desprendía lo siguiente:

**De los 10 Jefes de Gabinete existentes entonces en los Distintos Departamentos del Gobierno de Navarra, 5 de ellos -un 50%-, participaban en distintos Consejos** de Administración, ocupando un total de 8 puestos en ellos.

**De los 33 Directores Generales existentes en la Administración, 21 de ellos -un 63,6%- habían sido nombrados para participar como Consejeros** en alguna empresa pública, ocupando un total de 53 puestos.

En cuanto a los **Directores de Servicio y Secretarios Técnicos, del total de 118 existentes, 44 de ellos -un 38,5%- participaban en distintos Consejos** de Administración, ocupando en los mismos un total de 53 puestos.

Entre estos altos cargos destacaban Enrique Díaz (Dtor. Gral. de Industria y Comercio, que ocupaba ocho puestos en otras tantas empresas; Joaquín Ortigosa (D.G. de Comunicación -Oficina del Gobierno-), con cinco puestos y Jesús Ascunce (D.G. de Ord. del Territorio y Vivienda), Andrés Eciolaza (D.G. de Agricultura y Ganadería), Miguel A. Iriso Lerga (D. Gerente de NAFINCO), J. Ignacio Pérez de Albeniz (D.G. Hacienda Tributaria) y Angel Sanz Barea (D.G. para la Sociedad de la Información), todos ellos con cuatro puestos en su haber.

### **5.2.- Dietas de asistencia percibidas por los Administradores de las empresas públicas.**

Las dietas que perciben quienes son ungidos por el Gobierno de Navarra o alguno de sus Consejeros para formar parte de los Consejos de Administración de las empresas públicas son realmente sustanciosas. Véase si no el siguiente cuadro, referente a las primeras veinte empresas públicas<sup>25</sup>, clasificadas conforme al promedio por dietas que correspondería percibir a cada consejero-administrador.



J.J. Ascunce Elizaga  
Director General de  
Vivienda y Ordenación  
del Territorio.  
4 cargos



A. Eciolaza Carballo  
Director General de  
Medio Ambiente y Agua.  
4 cargos



J.I. Pérez Albeniz  
Director General de  
Hacienda Tributaria.  
4 cargos



A. Sanz Barea  
Director General de Sociedad  
para la Información  
4 cargos



J.Mª. Aracama  
Director General  
de SODENA.  
3 cargos



L. Campoy Zueco  
Consejero de Educación.  
3 cargos



J.R. Corpas  
Consejero de  
3 cargos

EMPRESA PUBLICA	Total dietas	Nº consej.	Dietas/consejero
<b>Autopistas de Navarra</b>	149.000,00 €	14	<b>10.642,86 €</b>
<b>Ciudad del Transporte</b>	55.766,02 €	8	<b>6.970,75 €</b>
<b>NILSA</b>	77.296,00 €	14	<b>5.521,14 €</b>
<b>Riegos de Navarra</b>	52.263,80 €	10	<b>5.226,39 €</b>
<b>GEDESA</b>	36.113,00 €	7	<b>5.159,00 €</b>
<b>Baluartes</b>	48.000,00 €	10	<b>4.800,00 €</b>
<b>Opnatel</b>	57.191,63 €	12	<b>4.765,97 €</b>
<b>VINSA</b>	46.863,80 €	10	<b>4.686,38 €</b>
<b>NASUINSA</b>	47.134,00 €	12	<b>3.927,83 €</b>
<b>Viveros</b>	34.077,42 €	9	<b>3.786,38 €</b>
<b>PIN S.L.</b>	22.718,28 €	6	<b>3.786,38 €</b>
<b>TRACASA</b>	35.935,19 €	10	<b>3.593,42 €</b>
<b>NAFINSA</b>	52.000,00 €	15	<b>3.466,67 €</b>
<b>NAMAINSA</b>	37.863,80 €	11	<b>3.442,16 €</b>
<b>NASURSA</b>	34.077,24 €	10	<b>3.407,72 €</b>
<b>Autoaprendizaje Idiomas</b>	18.931,90 €	6	<b>3.155,32 €</b>
<b>NASERSA</b>	41.650,00 €	15	<b>2.776,67 €</b>
<b>SODENA</b>	36.061,00 €	14	<b>2.575,79 €</b>
<b>ANAINSA</b>	15.000,04 €	6	<b>2.500,01 €</b>
<b>NGASA</b>	26.504,66 €	11	<b>2.409,51 €</b>

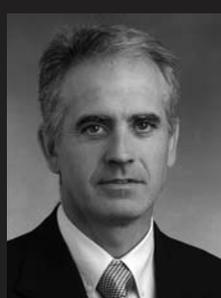
Destaca, con mucho, Autopistas de Navarra, S.A. -AUDENASA-, empresa en la que el Gobierno de Navarra participa con el 50% (el otro 50%, propiedad del Gobierno central, fue vendido a un consorcio de bancos y cajas de ahorro ajeno por completo a Navarra), en cuyo Consejo participan antiguos consejeros y altos cargos del Gobierno Foral (Jesús María Arlabán Mateos, Angel Sanz Barea, Jesús González Albero, Jesús Oderiz Echevarria, J. J. Zabaleta Zuñiga, José Luis Echavarri Arraiza, Concepción Aranguren Alvarez), además del presidente de la Cámara de Comercio Navarra (F.J. Taberna Jiménez) y otros grandes prohombres del fuero y los negocios.



J. Mauleon  
Cultura.



J.J. Grau Las Heras  
Director General de Medio Ambiente.  
3 cargos



E. Gurrea Asensio  
Director Gerente de EVENA.  
3 cargos



M.E. Lecumberri Alli  
Directora de Inversiones de SODENA.  
3 cargos



J.Mª. Roig Aldasoro  
Consejero Innovación, Empresa y Empleo. (2008)  
3 cargos



J. Santafé Rodrigo  
Consejero Delegado de NGASA.  
3 cargos



F. Villanueva  
Director General de Enseñanzas Escolares y profesionales.  
3 cargos

En cuanto al **promedio total correspondiente al conjunto de empresas públicas que abonan estas dietas (22 de las 32 existentes)**, este resulta ser de **4.403,63 euros/consejero**, lo cual no está nada mal si tenemos en cuenta que el trabajo que muchas veces realizan estos consejeros/administradores no es otro que el acudir a una reunión anual. Por otro lado, si tenemos en cuenta que **muchos de estos consejeros lo son a su vez de varias empresas públicas**<sup>26</sup>, resulta que la cantidad total que estas personas obtienen por su nombramiento es bastante mayor de las comentadas hasta la fecha.

Por supuesto, quedan fuera de nuestro estudio otras retribuciones que algunas de estas personas cobran por pertenecer a los órganos de dirección de la Caja de Ahorros de Navarra (Consejo General y de Administración), donde comparten dietas, entre otros, con los miembros designados por el Parlamento Foral, percibiendo por ello una cantidad de 30.000 euros al año.

Resulta también curioso comprobar cómo en aquellas empresas que no abonan dietas por asistencia (12 de las 32), la asistencia a las reuniones suele ser sensiblemente más baja por parte de sus consejeros. Se ve así que la preocupación de los mismos por lo que sucede en estas empresas de tan alta importancia para el futuro de Navarra está directamente relacionada con los sobresueldos en dietas que terminan percibiendo. ¡Puro amor a Navarra, vamos!

### **5.3.- Sueldos<sup>27</sup> del personal de las empresas públicas.**

El sueldo promedio del conjunto de las plantillas de las 32 empresas públicas (1038 trabajadores) durante 2006 fue de 31.542,34 euros. En cualquier caso, dicho esto, lo siguiente a destacar es la gran desproporción existente entre los sueldos de las distintas empresas. Así por ejemplo, mientras que **el sueldo promedio existente en SODENA es de 76.452.77 euros, el de Autoaprendizaje de Idiomas es de 17.871,25 euros. Como se ve, la proporción supera el 1 a 4. Las diferencias son pues abismales.**

Téngase en cuenta, por otro lado, que estamos hablando de sueldos promedio y que el elevado número de cargos directivos existentes (en las empresas con escasa plantilla la mayor parte de los puestos de trabajo son de personal directivo) y las altas retribuciones que éstos perciben, hacen subir bastante los "promedios" en muchos casos. En otras palabras, que los sueldos correspondientes al personal "de a pie", tales como administrativas, especialistas, técnicos..., son a su vez bastante inferiores a los "promedios" a los que nos referimos.

Una vez más, resulta obligado detenerse en el caso de SODENA y analizar la plantilla y estructura salarial de esta empresa con algo más de detalle para comprender mejor lo antes señalado.



¿Qué es SODENA?

¿Quiénes son?

¿Qué buscan?

¿Cuánto cobran?

Fotografía en la que se muestra la plantilla de SODENA, destacando su Director General, José M<sup>a</sup> Aracama Yoldi, y su Directora de Inversiones, M<sup>a</sup> Eugenia Lecumberrri Alli.

**"Sociedad de Desarrollo de Navarra, S.A. (SODENA)"**, es una empresa pública que cuenta en estos momentos con una plantilla de 13 personas. De ellas, 5 son Directores, 3 son Gerentes y los 5 restantes son personal técnico y administrativo. Pues bien, partiendo de que el promedio salarial anual de esta empresa es de **76.452,77 euros, (12.740.000 pts)**, si suponemos que la escala salarial existente es de uno a dos (seguro que es mayor), resultará que el sueldo de los Directores y Gerentes será de unos 90.000 euros/anuales (15 millones de pesetas) y los del resto de personal rondarán los 45.000 euros/anuales.

Si comparamos lo anterior con los sueldos aprobados por el Parlamento Foral ese mismo año 2006 para el Presidente del Gobierno (75.436,76 euros) y sus Consejeros (70.203,56 euros), podremos concluir afirmando que, desde un punto de vista estrictamente económico, resulta mucho más apetitoso ser un cargo directivo en SODENA, que Presidente del Gobierno de Navarra (no olvidemos, en cualquier caso, que el Gobierno de Urralburu demostró que los sueldos "oficiales" no suelen corresponderse con los "reales").

Merece destacarse igualmente que el **incremento de sueldos habido en esta misma empresa, SODENA, durante el año 2006, ha sido de un 27%, siendo un total del 47% en los últimos cinco años** (en 2001, su promedio salarial anual era de 51.573, 35 euros). Más escandaloso es aún el caso de "Navarra de Financiación y Control (NAFINCO)", donde la subida de sueldos para el año 2006 ha sido de un 45%. Como se ve, las subidas salariales del personal son mucho mayores que las del IPC de estos años, si bien, como siempre suele suceder, las del personal directivo suelen superar con creces las tenidas por el personal técnico y administrativo, bastante más cercanas estas últimas al IPC oficial.

En el caso de SODENA, además, es evidente que los sueldos existentes y sus incrementos no guardan relación alguna con los resultados obtenidos por la gestión de su equipo directivo. Así, según los datos derivados de su balance anual de 2006, si a la pérdida del valor de los títulos de las empresas participadas unimos los créditos no cobrados por insolvencias, el total de pérdidas resultante alcanza la cifra de 24.207.082 euros (46,77% el total invertido).

Tras SODENA, el ranking salarial de las empresas públicas correspondiente al ejercicio 2006 es el siguiente: POSUSA, 57.357,88 euros; Navarra de Financiación, 55.006,93 euros; Baluarte, 50.744,47; NGA, 48.926 euros; etc....

Por último, es preciso hacer referencia a un par de sueldos que desbordan con creces todo lo anteriormente señalado. Se trata del de José María Ruiz Oyaga, cuyo sueldo como Presidente en POSUSA se eleva a la cantidad de 160.000 euros anuales (mas de 26,5 millones de pesetas) y el de Juan Santafé Rodrigo, ex Director General de Hacienda con el Gobierno de UPN, cuyas retribuciones totales en la empresa Navarra de Gestión, S.A. (NGA, SA) ronda una cifra similar.

¿Puede una empresa pública como *Navarra de Financiación y control NAFINCO* subir sus sueldos un

**45%?**

El sueldazo



J. Santafé Rodrigo  
ex Director General  
de Hacienda con el  
Gobierno de UPN



## 6.- LAS OTRAS PREBENDAS: CESANTÍAS Y COMPLEMENTOS SALARIALES REFUERZAN LAS TENDENCIAS PRIVATIZADORAS.

El pasado año 2007 fue aprobada por el Parlamento de Navarra la Ley Foral 10/2007, de 4 de abril, por la que se modificó el régimen de incompatibilidades de los miembros del Gobierno y los altos cargos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

**La citada Ley Foral ampliaba considerablemente el concepto de "alto cargo" de la Administración (artículo 1 de la Ley Foral comentada), pasando a ostentar tal cualidad todos los directores generales, directores ejecutivos, consejeros delegados y asimilados de las sociedades públicas y presidentes, Directores Gerentes, Administradores y asimilados de las fundaciones públicas de la Administración y sus organismos públicos, los cuales, con anterioridad, carecían de esta condición.**

La consecuencia de lo anterior será extender el derecho al cobro de "cesantías" a todos ellos, derecho que con anterioridad estaba reservado únicamente al presidente y consejeros del Gobierno y que ahora, será disfrutado por unas cien personas más. **El importe de estas cesantías (artículo 3, bis) supone garantizar durante dos años el cobro de un 80% del total anual fijado para los Directores Generales, que actualmente es de 58.842 euros.**

La Ley Foral reparte también jugosos complementos salariales a todos aquellos **funcionarios del Gobierno de Navarra** que hayan resultado agraciados con la posesión de alguno de estos altos cargos. De esta manera, quien haya sido nombrado para ejercer tan noble misión y la haya ejercido durante dos años continuados o tres interrumpidos, cuando cese en su puesto y vuelva a su puesto de trabajo tendrá **derecho a percibir de por vida un complemento de carácter personal del 25% de su sueldo.** Esto, además, se ve agravado por el hecho de que la Ley Foral prevé su aplicación a todas las personas que hayan ocupado estos puestos desde el 1 de enero de 1983, si bien el complemento sólo se cobrará a partir del 1 de enero de 2007.

Como se puede ver, el interés que puede tener un funcionario (por supuesto, solamente los altos cargos son designados para ejercer estos trabajos) por pasar a desempeñar a través de una comisión de servicios un alto puesto en alguna de las empresas públicas, es muy considerable. Y eso, porque mientras dure su nombramiento no solamente percibirá un sueldo libre muy superior al que venía percibiendo (fijado por

**80%** de cesantía  
para los altos cargos!!  
(Ley Foral 10/2007, de 4 de abril)

**Ningún voto en contra de ningún partido,  
de ningún parlamentario...**

la empresa pública y no sujeto a los Acuerdos laborales funcionariales ni a los presupuestos anuales correspondientes), sino también porque, cuando sea destituido de su cargo gozará de por vida de ese sabroso complemento del 25% de su salario. Que haya cambios de gobierno y alternancias en el mismo no le importará lo más mínimo, pues él tendrá garantizado hasta su jubilación esa compensación a su entrega y dedicación.

De lo anterior se deriva y refuerza la clara evidencia que ya ha sido comentada en otro momento: **existe un interés objetivo en las altas capas del funcionariado por impulsar y propiciar la creación de todo tipo de empresas públicas y fundaciones y, en definitiva, por privatizar directa o indirectamente buena parte de los servicios públicos realizados por la Administración.** Ello es así porque, caso de resultar ser agraciado por el Gobierno de turno, se le abre la posibilidad de mejorar sustancialmente sus ingresos mediante su acceso a alguno de esos varios cientos de puestos existentes en los consejos de administración de las empresas públicas y sus direcciones. Por supuesto, esta casta burocrática, considerada en su conjunto, no está interesada, sino todo lo contrario, en que pueda impulsarse un cambio mínimamente profundo en la Administración que haga peligrar esa situación en la cual se desenvuelve tan a gusto y de la que obtiene tantas prebendas económicas y de poder.

**La Administración y sus entornos (empresas públicas, empresas privadas participadas, fundaciones,...) se convierten así en un suculento botín de guerra del partido en el gobierno, quien puede repartir libremente entre sus militantes y afines ese enorme pastel.** Todo ello, además, sin hablar de las posibilidades que todo esto ofrece a la hora de realizar contrataciones y trabajos a través de una estructura (empresas públicas, fundaciones, etc..) bastante más alejada de las posibilidades de control institucional y, en esta medida, para abrir objetivamente una puerta a corruptelas y prevaricaciones de todo tipo.

## La Frase:



SR. García Adanero  
Parlamentario  
de UPN

D.S. del Parlamento de Navarra. Sesión núm. 83/ 29 de marzo de 2007

“Con este proyecto de ley se hace justicia a la actividad de aquellas personas que tienen que estar dos años sin poder ejercer una profesión y no tienen derecho al desempleo, y por lo tanto, hay que darles algún tipo de compensación económica para que, lógicamente, el cargo pueda ser atractivo en el futuro.”

## 7.- POR LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL.

Cada vez más, la Administración está siendo supeditada a los distintos intereses privados (educativos, sanitarios, OPUS, empresas de servicios, multinacionales,...) que pululan a su alrededor. El objetivo perseguido por todas estas empresas es, no sólo conseguir una política presupuestaria acorde a sus intereses, sino también acceder de forma directa o indirecta al botín que supone la utilización de los fondos públicos.

Por su parte, **los partidos políticos dependen cada vez más (hoy en día, de forma casi exclusiva) de los sueldos y subvenciones que se autoconceden para remunerar su actividad institucional.** Así, durante 2008, aparte del sueldo de 52.020 euros anuales que corresponde a cada parlamentario/a con dedicación absoluta (35 de los 50 existentes), cada grupo parlamentario percibirá unas muy sustanciosas retribuciones en concepto de gastos de funcionamiento y organización: UPN, 975.588 euros/año; Na-Bai y PSN, 586.956 euros/año y CDN e IU, 198.324 euros año.

A lo anterior hay que sumar aquellas otras cantidades que los partidos en el poder van rebañando por vías indirectas a través de mecanismos como los que hemos descrito: participación en empresas públicas, adjudicación de trabajos y servicios privatizados, obtención de subvenciones públicas mediante fundaciones creadas y controladas por ellos mismos, etc... Recordemos así, a modo de ejemplo, que la mera participación en el Consejo General de la CAN a través de sus representantes supone 30.000 euros/año para CDN, PSN e IU, y 60.000 para UPN.

La Administración Foral está asentada así sobre pilares que poco tienen que ver con la democracia. **Los distintos partidos que han conseguido acceder hasta la fecha al Gobierno foral (PSN, UPN, CDN...), la han seguido considerando como un botín de guerra a repartir entre sus acólitos y allegados y no como algo a depurar, reformar, profesionalizar y democratizar.** Tampoco los breves tiempos de existencia del "tripartito progresista" (CDN, PSN y EA) sirvieron en su momento para mostrar un cambio siquiera mínimo en una dirección diferente. En general, lo que se percibe tras cada cambio de gobierno es, sin más, un "quítate tú para ponerme yo", que no hace sino aumentar la componente burocrática de la Administración, el agrandamiento de sus "cementerios de elefantes" y el crecimiento continuado de los gastos inútiles y superfluos.

**Incluso en la última alternativa de "cambio" gubernamental negociada tras las últimas elecciones forales entre las formaciones PSN, Nafarroa Bai e I.U., no se explicitó medida alguna tendente a revertir la actual situación existente y abrir una vía en dirección contraria.** Nuevamente, lo que parecía estar sobre la mesa era más un nuevo reparto de las prebendas actualmente existentes y una sustitución de unas personas por otras, que una reforma en profundidad del entramado burocrático -personal y político- al que nos estamos refiriendo.

Esta concepción utilitarista de la Administración está teniendo efectos nocivos en su propio funcionamiento. En primer lugar, **cada vez un mayor porcentaje del personal de mayor cualificación (niveles A y B, sobre todo) está haciendo del arribismo un objetivo profesional.** Cada vez más, quien cuenta con una cierta antigüedad y nivel y todavía no ha conseguido una jefatura, se considera a sí misma y es considerada por sus superiores como una persona un tanto fracasada profesionalmente. El destino es ascender en la escala jerárquica y ese es el objetivo a conseguir. No se trata de desarrollarse profesionalmente, sino de ascender jerárquicamente.

En segundo término, **el enchufismo y el amiguismo con el que se funciona a los más altos niveles va penetrando poco a poco por todas las rendijas del entramado funcional hasta llegar a todos los rincones.** Frente a los procedimientos reglados de movilidad, ascenso, etc..., se impone el pasillismo, el hacer vista gorda a los nombramientos a dedo y el aceptar, en definitiva, la lógica de "si los demás lo hacen, por qué yo no". Junto a ello, desaparece cada vez más el trabajo en equipo y la planificación colectiva, frente a la que se impone la lógica del secretismo y la camarilla.

En tercer lugar, **la lógica de la privatización directa (adjudicaciones a empresas privadas) o indirecta a través de las empresas públicas, está produciendo una depreciación en la consideración del servicio público.** Se glorifica la eficacia de lo privado a pesar de que esta política, tal como ha señalado la tan poco sospechosa Cámara de Cómptos, está conduciendo a un incremento de los costos de los servicios (de dónde, si no, obtienen beneficios esas empresas) y a un empeoramiento de la calidad de los mismos. Todo ello, tal como es lógico comprender, es consecuencia directa de las malas condiciones laborales y salariales existentes y de los altos niveles de precariedad existentes en estas empresas.

Por último, tal como lo ha puesto de manifiesto el creciente desmantelamiento de los servicios informáticos del Gobierno de Navarra llevado a cabo en los últimos años (IECISA, TRACASA, NGASA, PINSL,..), **todo lo anterior conlleva la desvalorización y marginación de importantes colectivos de funcionarios/as como el personal informático propio del Gobierno de Navarra. Este personal, a pesar de contar con un alto nivel de profesionalidad y experiencia, es sacrificado en aras de privatizaciones** sin más sentido que el medre de sus antiguos jefes y el abrir a las empresas privadas las arcas de las contrataciones administrativas.

Se hace así completamente necesario impulsar una política de defensa del sector público, de dignificación profesional para sus trabajadores y trabajadoras, de unas relaciones laborales transparentes y democráticas, de persecución del amiguismo y el enchufismo y, en última instancia, de puesta a disposición de la ciudadanía de los servicios de la Administración. En esta dirección, desde LAB planteamos la necesidad de impulsar una **REFORMA DEMOCRÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL** que asiente ésta sobre pilares completamente diferentes.

Tal como ha sido señalado al principio de este trabajo, LAB tiene la intención en los próximos meses de desarrollar un importante debate entre distintos agentes sindicales, sociales, académicos, etc..., a fin de poder presentar durante el presente curso lo que será el "**Libro rojo**" de la **Administración Foral**. El planteamiento general de ésta estará **asentado en parámetros de defensa y promoción de un servicio público de calidad y de dignificación, profesionalización y democratización de la función pública.** Junto a ello queremos abordar también todo un conjunto de medidas concretas relacionadas con muchos de los temas que han salido en este trabajo: retribuciones y escalas salariales, plantillas orgánicas, eventualidad, jefaturas, trabajo en equipo y gestión democrática, derechos de la ciudadanía, igualdad de género y no discriminación, papel de las empresas públicas, régimen de incompatibilidades, privatizaciones, normalización del euskara, etc....

# notas

## dosier corrupción

<sup>1</sup> Las fuentes sobre las cuales se asienta este trabajo son de carácter oficial (Boletín Oficial de Navarra, Informes de la Cámara de Comptos,...) o bien proceden de trabajos realizados por diferentes Comisiones de Personal del Gobierno de Navarra e investigaciones propias realizadas por nuestro sindicato, LAB.

<sup>2</sup> "Análisis de la precariedad y estructura burocrática y sexista -Jefaturas- de la Administración del Gobierno de Navarra", publicado en otoño de 2007, basado en los datos referidos a la plantilla orgánica oficial de la Administración del Gobierno de Navarra (BON nº 85, de 11 de julio).

<sup>3</sup> Según se señala en el citado estudio, se han excluido del mismo los puestos de trabajo del Organismo Autónomo "Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea", los de los centros docentes del Departamento de Educación y, por último, el personal de los Cuerpos de Policía Foral y Bomberos. La razón de ello es que la estructura jerárquica de todos estos servicios (centros sanitarios y educativos, policía y bomberos), se asienta en unos criterios diferentes de los generales establecidos para el conjunto de la Administración del Gobierno de Navarra: Jefaturas de Negociado y de Sección, y Direcciones de Servicio y Generales.

<sup>4</sup> Informe de 4 de febrero de 1995, sobre "Gestión de Personal de la Administración Foral de Navarra".

<sup>5</sup> Publicación de otoño de 2007: "Análisis de la precariedad y estructura burocrática y sexista -Jefaturas- de la Administración del Gobierno de Navarra".

<sup>6</sup> Informe presentado en 2008 sobre la evolución de la plantilla de la Administración durante el período 1996-2005.

<sup>7</sup> Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Función Pública.

<sup>8</sup> Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Función Pública; Disposición Adicional Tercera.

<sup>9</sup> En mayo de 2008 la Comisión de Personal de Administración "Núcleo" decidió no acudir a distintas convocatorias por entender que las mismas no reunían los mínimos de objetividad e imparcialidad debidas.

<sup>10</sup> "La temporalidad en el empleo en el sector público", elaborado por el Consejo Económico y Social (CES) con datos referidos al último trimestre de 2004.

<sup>11</sup> "Informe sobre la situación y evolución de la Administración foral y sus empresas públicas en el período 1996-2005"

<sup>12</sup> La mayor parte de lo que se expone en este apartado guarda relación con el contenido del Dossier "Privatizaciones en el Gobierno de Navarra", editado de forma conjunta, en abril de 2004, por las Comisiones de Personal de Administración Núcleo y Bienestar Social del Gobierno de Navarra, y suscrito a su vez por los sindicatos AFAPNA, ASIT, CCOO, ELA, LAB, SAE y UGT.

<sup>13</sup> "Dossier: Privatizaciones en el Gobierno de Navarra", de 2004, realizado por las Comisiones de Personal de Administración y Bienestar Social del Gobierno de Navarra (AFAPNA; ASIT, CCOO, ELA, LAB, SAE y UGT)

<sup>14</sup> Discurso de Gabriel Hualde Urralburu, ex-técnico y alto cargo del Dpto. de Bienestar Social, al recibir el premio "Sociedad y Valores Humanos 2007", del Colegio de Doctores y Licenciados en Sociología y Ciencias Políticas.

- 15 *Es el caso de ASPACE y su Fundación, en las que su Directora, Fernanda Esparza, esposa de Pedro Pegenaute –dinamitero mayor del euskera en Nafarroa y miembro destacado de UPN- cobraba en el año 2002 la cantidad de 84.000 euros anuales.*
- 16 *Estudio realizado por Miguel Laparra, profesor de la Universidad Pública de Navarra, autor del libro "La construcción del empleo precario".*
- 17 *Listado extraído de las Cuentas de las Empresas Públicas, año 2006, realizado por el Gobierno de Navarra: Agencia Navarra de Innovación y Tecnología, S.A.; Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA); Baluarte, Palacio de Congresos y Auditorio de Navarra, S.A.; Centro Europeo de Empresas e Innovación, S.A. (CEIN); Ciudad del Transporte de Pamplona, S.A.; Centro Navarro de Autoaprendizaje de Idiomas, S.A. (CNAI), Instituto de Calidad Agroalimentaria de Navarra, S.A.; ITG Agrícola, SA; ITG Ganadero, S.A.; Natural Climate Systems, S.A.; Navarra de Financiación y Control (NAFINCO), Navarra de Medio Ambiente Industrial, S.A. (NAMAINSA); Navarra de Servicios, S.A. (NASERSA); Navarra de Suelo Industrial, S.A. (NASUINSA); Navarra de Suelo Residencial, S.A. (NASURSA); Navarra de Gestión para la Administración (NGASA); Navarra de Infraestructuras Locales, S.A. (NILSA); Navarra de Verificaciones Legales, S.A. (NAVELSA); Obras Públicas y Telecomunicaciones de Navarra, S.A. (OPNATEL), Producción Informática de Navarra, S.L. (PINSL), Planetario de Navarra, S.A.; Potasas de Subiza, S.A. (POSUSA); Riegos del Canal de Navarra, S.A.; Riegos de Navarra, S.A.; Sal Doméstica (SALDOSA); Salinas de Navarra; Sociedad de Desarrollo de Navarra S.A. (SODENA); Sociedad de Promoción de Inversiones e Infraestructuras de Navarra, S.A. (SPRIN); Star Up Capital Navarra, S.A.; Trabajos Catastrales S.A. (TRACASA) y Viviendas de Navarra, S.A. (VINSA).*
- 18 *Informe sobre las Cuentas Generales del año 2006, señalándose que existen sociedades públicas "con objetos muy similares y en algunos casos coincidentes", razón por la cual sugiere la conveniencia de "aglutinar o reducir el número de empresas públicas".*
- 19 *Petición de IU referente a los contratos de asesoría y consultoría realizados por SODENA durante 2000, 2001, 2002 y 2003 y solicitud del PSN para ser informado de las retribuciones de los gerentes de las sociedades públicas.*
- 20 *Informe 2007/06 de la Cámara de Comptos sobre "Empresas públicas de Navarra: selección de personal, contratos, encomiendas e ingresos por transferencias, ejercicio 2004".*
- 21 *Comparecencia ante la Comisión de Economía y Hacienda del Parlamento, el 7 de marzo de 2007.*
- 22 *Dossier "Privatizaciones en el Gobierno de Navarra" ya mencionado.*
- 23 *Dossier "Consejos de Administración de Empresas Públicas (EP) del Gobierno de Navarra, miembros de los mismos y percepciones económicas obtenidas en sus cargos". Año 2005.*
- 24 *Informe Cámara de Comptos sobre las Cuentas Generales de 2006.*
- 25 *Datos oficiales suministrados por el Gobierno de Navarra, relativos a las Cuentas Públicas de estas empresas correspondientes al año 2006.*
- 26 *La Ley Foral 19/1998, de 4 de noviembre, de Incompatibilidades, establece en su artículo 5-1,b) que no podrán percibirse dietas por asistencia a más de dos de dichos consejos.*
- 27 *Sueldos percibidos por el personal de estas empresas durante 2006, excluidos los gastos por cotización a la Seguridad Social. Los datos corresponden a la documentación oficial publicada por el Gobierno de Navarra relativa a las Cuentas de ese mismo año.*

# LIBRO NEGRO

DE LA CORRUPCIÓN BLANCA

EN LA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DE NAVARRA

dosier  
-----  
corrupción

**¡POR LA REFORMA DEMOCRÁTICA  
DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL!**

**LAB**