

La letra con sangre entra en el Servicio de Bibliotecas de Navarra

POR CAROLINA ÁLVAREZ (CSIF), PASTORA MANCHO (ELA), IÑAKI MORENO (LAB)

QUE la letra con sangre entra es una máxima popular que algunos altos cargos de la Administración, entre ellos el director del Servicio de Bibliotecas, hace suya a la hora de relacionarse profesionalmente con la plantilla a su cargo.

El 11 de febrero de 2005 se realizó una asamblea con la participación de 87 trabajadoras y trabajadores del Servicio de Bibliotecas de Navarra en el que desarrollan sus tareas en torno a 130 personas, 30 en la Biblioteca General de la plaza de San Francisco y el resto en la Red de Bibliotecas de barrios y pueblos de Navarra. En la asamblea se expresó el malestar y el enfado por el modo de dirección del citado Servicio, que a tenor de la información aportada en la asamblea, había provocado además varias bajas médicas de compañeros y compañeras que los mismos vinculaban sin lugar a dudas al maltrato recibido desde la Dirección del Servicio.

Tras comprobar que el maltrato referido no había sido identificado en la evaluación inicial de riesgos de la Biblioteca General y la ausencia de ésta en la Red de Bibliotecas, todas las organizaciones sindicales decidieron iniciar un estudio propio.

Tomó parte en el estudio el 53% de la plantilla. Ordenadas por orden de mayor a menor índice de preocupación, según extensión y gravedad, se identificaron más de 70 prácticas que definen un maltrato sistemático con formas de actuación autoritaria, arbitraria, controladora y despectiva hacia las personas que componen la plantilla. La ausencia de diálogo y participación junto a importantes problemas de organización del trabajo caracterizaban la gestión del Servicio. Entre las consecuencias de la situación descrita encontramos estrés, miedo, desmotivación, sensación de indefensión y un amplio etcétera que incluye las bajas médicas anteriormente citadas.

Esta grave situación fue puesta en conocimiento de los responsables del Departamento, tanto de su secretario técnico como de la anterior directora general del Departamento de Cultura dirigido por el señor Corpas. Sus respuestas entre los meses de marzo y junio fueron: negarse a reunirse con la representación sindical, activar desde Función Pública el Servicio de Prevención para que iniciara un estudio que sustituyera el que habían puesto en marcha las organizaciones sindicales, enviar una carta personalizada a cada trabajador/a del Servicio de Bibliotecas descalificando la legitimidad y metodología del estudio sindical y, por último, obstaculizar una asamblea convocada al efecto.

Mientras el 2 de mayo se entregó el informe final del trabajo sindical a la Secretaría Técnica, los tiempos del estudio del Servicio de Prevención estaban bien calculados. Llegaron las vacaciones de verano y sólo la tercera

insistencia sindical posibilitó que por fin el 14 de septiembre se citase a las y los delegados de prevención para la entrega desde el Departamento de Cultura de los resultados de la evaluación oficial de riesgos psicosociales de la Biblioteca General. Hoy, ya en diciembre, aún estamos por conocer los de la Red de Bibliotecas de Navarra. En dicha reunión representando al Departamento estaban presentes el secretario técnico, el jefe de sección de la BG, el letrado del Departamento y el responsable del Servicio de Bibliotecas Javier Itúrbide, quien actuaba de portavoz de la Administración.

Javier Iturbide presentó el estudio y expuso que una vez evaluados los riesgos habían visto la necesidad de crear una nueva jefatura de negociado para la plantilla de atención al usuario y que muy a su pesar y por razones presupuestarias habían suprimido la jefatura de gestión de personal. Además, se iban a ofertar cursos de formación para la plantilla sobre manejo de situaciones conflictivas, gestión de personal, etcétera.

Al margen de la sorpresa inicial de no escuchar la presentación de los resultados del estudio en boca de los técnicos que lo habían elaborado sino en la del señor Iturbide, cuyos modos y maneras son el origen de todo el malestar existente, la representación sindical expuso que era inaceptable y contrario a la norma legal que se tomaran unilateralmente medidas correctoras de los riesgos por parte del Departamento, sin contar con la opinión de la parte social, que al margen de otras consideraciones el nombramiento del jefe del nuevo negociado debiera haberse hecho mediante concurso y considerando criterios de equidad, mérito y capacidad y no por el habitual método de designación directa. Por último se solicitó que, una vez transcurridos unos días para permitir la lectura del informe, se habilitara una nueva reunión para opinar sobre sus resultados y negociar las medidas correctoras considerando también los resultados del estudio sindical.

Resulta inquietante que el señor Itúrbide sustente en la evaluación de riesgos realizada por el servicio de prevención la desaparición de una jefatura de negociado, ocupada por una persona de baja que había expuesto hacía meses a dicho servicio estar sometido a acoso moral por ese mismo responsable. Tras la presentación del informe también se ha producido el traslado no deseado de puesto de una trabajadora. Las organizaciones sindicales y la propia afectada interpretan el traslado como una represalia.

Tras la lectura del informe, el día 6 de octubre se solicitó una reunión con la nueva directora general. Finalizado noviembre no se ha recibido respuesta a la solicitud. En el Comité de Seguridad y Salud del día 27 de octubre su presidenta se mostró perpleja ante todo este affaire. Es hora de exigir responsabilidades. Los apoyos políticos, las fidelidades, el mutuo apoyo entre los altos cargos de la Administración no puede constituirse en permisividad ante el maltrato a la plantilla. No es de recibo mirar hacia otro lado ante los incumplimientos legales en materia de prevención. Los servicios de prevención no pueden dejarse manipular en estrategias de dilación de soluciones.

Señor Corpas, Señora Paredes, el día 15 nos concentraremos ante la sede

de su Departamento para exigir hablar con ustedes del maltrato que se nos dispensa y la mala organización del trabajo, de la ausencia de planificación y carencia de medios que se da en el Servicio de Bibliotecas de Navarra. Es nuestro derecho y es su obligación posibilitar que vayamos a trabajar sin tanta tensión, desconsideración, enfrentamiento, amenazas, falta de participación, ausencia de reconocimiento y graves carencias organizativas. Para ello los responsables que ustedes nombran deben ser no sólo competentes sino también ser capaces de escuchar, de negociar la diferencia, de posibilitar el trabajo en equipo, de establecer procedimientos de gestión participativos, de no centrar el trabajo de todos en la búsqueda de su éxito personal aún a costa de la calidad del servicio que las y los ciudadanos tienen derecho a recibir. Hablamos de democracia y justicia en el trabajo. Esperemos que sean capaces de comprenderlo