

ELECCIONES SINDICALES

Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

Mucho por hacer



publikoaren alde, tinke!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Osasunbidea

ela.eus



#ZurekinGoaz

Mucho por hacer; La aportación al cambio no puede ser desde el silencio o la complacencia, sino desde la honestidad y la exigencia.

Han pasado ya cuatro años desde el desalojo de UPN y PSN del Gobierno. Un acontecimiento en la memoria de miles de navarras y navarros con esa mezcla de satisfacción por haber sacado al régimen del Palacio de Navarra y la ilusión de abrir un nuevo tiempo.

Hay diferentes maneras de valorar el alcance del cambio. ELA reconoce avances como el reconocimiento a la pluralidad, la memoria del conjunto de las víctimas, así como medidas sobre el euskera que van en la buena dirección aunque todavía insuficientes. Asimismo, hemos visto otros cambios en el terreno sindical

como el fin de los privilegios y la sobrefinanciación de UGT y CCOO. También se han aprobado leyes positivas como la Ley de Contratos Públicos, la Ley de Igualdad Social del colectivo de la LGTBI, la Ley de Residuos o la Reforma del Mapa Local.

Sin embargo, el cambio tiene mucho, o casi todo, por hacer cuando se habla de condiciones laborales en el sector público. Queda mucho por revertir de los recortes de UPN y PSN, y el porcentaje de gasto público que se destina a Osasunbidea o Educación sigue siendo inferior a lo que se destinaba antes de la crisis. De esta manera todavía seguimos sufriendo una temporalidad insoportable, no se nos ha devuelto el salario que se nos robó en 2010, no se garantizan subidas salariales con referencia al IPC, no se han resuelto los problemas en Salud Laboral, no se ha implantado la carrera profesional, ni el cobro del grado, ni se ha reducido la brecha salarial... Unos servicios públicos de calidad solo son posibles con buenas condiciones laborales.

En ELA tenemos muy claro que no queremos que vuelvan a gobernar Navarra los del Corralito Foral

(UPN, PSN, CEN, UGT, CCOO, OPUS...). ELA, por su condición de sindicato combativo, ha sufrido las consecuencias cuando el régimen gobernaba, y desde esa legitimidad hemos estado peleando los últimos 4 años para conseguir que el cambio también llegase a las condiciones laborales del sector público. La aportación al cambio no puede ser, como han hecho otros sindicatos, rebajar las reivindicaciones para acabar relativizando los recortes y abandonar la movilización social. Eso no es trabajar por el cambio. La aportación al cambio no puede ser desde el silencio o la complacencia, sino desde la honestidad y la exigencia.

Por eso, gobierne quien gobierne Navarra los próximos años, las trabajadoras y trabajadores del sector público necesitan un sindicato fuerte que les represente. La independencia económica (más del 90% de nuestra financiación proviene de las cuotas de nuestra afiliación) y la independencia política es nuestra mejor garantía; no debemos nada a nadie. Por eso podemos valorar las cosas que pasan sin ninguna injerencia, y actuar en consecuencia.

ELAk oso argi dauka ez dituela nahi Foru "Corralitoko" alderdiak (UPN, PSN, CEN, UGT, CCOO, OPUS...) berriro ere Nafarroako Gobernuan. ELAk, sindikatu borrokalaria den heinean, ondorioak jasan izan ditu erregimenak gobernatzen zuenean, eta horrek ematen duen zilegitasunetik, borrokan jarraitu du azken 4 urteotan ere, aldaketa sektore publikoko lan-baldintzetan ere gerta zedin. Aldaketarako bidea ez da, beste sindikatu batzuek egin izan duten moduan, aldarrikapenak apaltzea eta gero murrizketak erlatibizatzeke eta mobilizazio soziala bertan behera uztea. Hori ez da aldaketaren alde lan egitea. Aldaketa gauzatuko bada, bidea ez da isiltasuna eta bertan eroso egotea, zintzotasuna eta geure buruarekin zorrotzak izatea baizik. Hori dela eta, datozen urtetan



Nafarroan edonork gobernatzen duela ere, sektore publikoko langileek sindikatu indartsua behar dute haiek ordezkatzeko. Burujabetasun ekonomikoa (gure finantzaketaren %90 baino gehiago afiliatuen kuotetatik dator) eta burujabetasun politikoa dira gure bermerik onenak; ez gaude inorekin zorretan. Horregatik, inoren morroi izan gabe baloratu ditzakegu gertatzen direnak, eta balorazio horren arabera askatasunez joka dezakegu.

"Aldaketa gauzatuko bada, bidea ez da isiltasuna eta bertan eroso egotea, zintzotasuna eta geure buruarekin zorrotzak izatea baizik".



%0,3aren erabakiak ontzat ematen du austeritate-politika, baina kolokan dago erabaki hori betetzea

LAB, CCOO eta UGT sindikatuek %0,3aren akordioa sinatu zuten; Nafarroak austeritate-politika onartzea da akordio horren baldintzetako bat. Jakina denez, Nafarroan presio fiskala Europa osoko txikienetakoa da, aberatsen eta enpresen mesedetan, eta, horren ondorioz, akordioaren oinarria da murrizketekin jarraitzea. Lan arloko aldarrikapenak, eta, bereziki egoerarik prekarioenean dauden

kolektiboenak, lehenetsuzko helburutzat hartu behar dira, baina inoiz ez austeritate-politikak ontzat ematearen truke.

Nafarroako akordioa, Madrilen 2018ko martxoan Rajoyk eta UGT eta CCOO sindikatuek adostutako akordioaren translazioa da. Hau da, akordioak bere egiten du politika neoliberal eta, horrez gain, ontzat ematen ditu Madrilen hartutako erabakiak, Nafarroan negoziatzeko eskubidea alde batera utzita. Hori dela eta, ez da harritzekoa UGT eta CCOO sindikatuek sinatu izana.

Aldiz, LABek sinatzea, hori bai dela ulertezina. Gainera, akordioa betetzea kolokan dago. 2019., 2020. eta 2021. urteetarako adostutako guztia baldintza nagusi baten pean dago: Estatuan Aurrekontu Orokorrak izatea. Eta hori gutxi balitz bezala, Madril aztertzen ari da akordioa inpugnatzeko aukera. ELA Madrilgo Gobernuaren esku-sartze horren erabat aurka dago, baina, zoritxarrez, akordioaren sinatzaileak berak izan ziren Estatuaren uztarri hori onartu zutenak.

“El acuerdo del 0,3% asume la política de austeridad, y su cumplimiento está en el aire.”

Como se sabe Navarra tiene una presión fiscal de las menores de Europa que beneficia a los ricos y a las empresas, por lo que el acuerdo se basa en que siga habiendo recortes. Las reivindicaciones laborales, y en especial las de los colectivos más precarizados, deben ser un objetivo prioritario, pero nunca a costa de asumir las políticas de austeridad. Es decir que estamos hablando de un acuerdo que, además de asumir la política neoliberal, da por bueno que las decisiones se toman en Madrid renunciando al derecho a negociar en Navarra. Por eso a nadie le sorprende la firma de UGT y CCOO. Sin embargo, la firma de LAB es incomprensible.



Sonia Ontoria del Cura, responsable de la federación de Servicios Públicos.

Las condiciones laborales de las y los trabajadores públicos se tienen que decidir aquí, no en Madrid.

Las subidas salariales de los últimos 4 años han sido totalmente insuficientes, y todas tenían como límite el cumplimiento de las políticas de austeridad. El Gobierno de Navarra se ha limitado a hacer seguidismo de las decisiones que se tomaban en Madrid con mayorías sindicales distintas a las que hay en Navarra. ¿Eso es defender el autogobierno?

Las subidas ni tan siquiera han estado referenciadas al IPC y el personal público navarro tardará más de 30 años en recuperar el 15% de poder adquisitivo perdido en los últimos años. Y, además, fuimos los últimos de todo el Estado en cobrar la paga extra que se nos hurtó en 2012.

Azken 4 urteotako soldata-igoerak ez dira nahikoa izan, inondik inora, eta guztiek muga bera izan dute: austeritate-politikak betetzea. Nafarroako Gobernuak Madrilen hartutako erabakiak jarraitzera mugatu da, eta han, gehiengo sindikalak ez dira Nafarroako berak. Hori al da autogobernua defendatzea?



Raquel García Martín. Cuidadora gerontológica en el Centro El Vergel.

Hay que recuperar el empleo destruido, es necesaria una OPE masiva

A día de hoy somos más de 11.000 personas con un contrato temporal trabajando para la Administración. Detrás de esas cifras nos encontramos con una realidad muy distinta a la que nos han querido vender "funcionario, trabajo para toda la vida".

Bajo el cumplimiento de leyes básicas, objetivo de déficit y regla de gasto nos quieren seguir teniendo con contratos temporales para, si es caso, acabar amortizando puestos de trabajo y privatizar servicios públicos. La propia Cámara de Comptos constató la destrucción de más de 3.000 puestos de trabajo en la Administración en los últimos cinco años. Por todo lo anterior, es necesario la convocatoria de OPEs masivas para consolidar el empleo, procesos que deben realizarse a través del procedimiento concurso oposición consensuando las bases entre Administración y sindicatos.

Comptos Ganberak berak berretsi du azken bost urteotan 3.000 lanpostu baino gehiago suntsitu direla Administrazioan. Beraz, beharrezkoa da LEP masiboak deitzea, enplegua finkatzeko, eta prozesu horiek oposizio-lehiaketa bidez egin behar dira, oinarriak Administrazioaren eta sindikatuen artean adostuta.

ELA defiende el derecho a cobrar el grado de todas y todos los trabajadores de la administración

ELA defiende que el personal temporal de la Administración debe tener los mismos derechos que el personal funcionario. Así lo hicimos en su momento con la antigüedad y con la ayuda familiar. ELA interpuso multitud de demandas en este sentido, consiguiendo que finalmente la Administración regulara esta situación, y el personal temporal percibiera antigüedad y ayuda familiar. Del mismo modo, ELA defiende el derecho de todas y todos los trabajadores de la Administración al cobro del grado, independientemente de que sean temporales o no.

Administrazioko aldi baterako langile guztiek langile funtzionarioen eskubide berak izan behar dituztela defendatzen du ELAk. Horrela babestu genituen bere garaian antzinatasuna eta familia-laguntza ere. ELAk hainbat salaketa jarri zituen horretarako, eta azkenik Administrazioak egoera hori arautzea eta aldi baterako langileek antzinatasuna eta familia-laguntza jasotzea lortu genuen. Era berean, Administrazioko langile guztiek, aldi baterakoak izan nahiz funtzionarioak izan, gradua kobratzeko eskubidea dutela defendatzen du ELAk.



Marian Irisarri Goñi. Maestra de pedagogía terapéutica.

La carrera profesional debe extenderse a todos los niveles, tanto para personal fijo como contratado.

Es necesario la implantación de una carrera profesional para todo el personal de las administraciones públicas de Navarra. Hasta ahora la carrera profesional está limitada a algunos sectores sanitarios (medicina y enfermería, y solo para el personal fijo). Sin embargo, todo el personal público tiene que poder formarse y avanzar profesionalmente.



Javi Pérez Balaguer, Celador del Complejo Hospitalario.

ELA está en contra del modelo actual de carrera profesional. Hasta ahora se está utilizando la carrera profesional con criterios subjetivos que pueden servir para premiar el servilismo y clientelismo político, y aumentar la capacidad de presión de los mandos superiores. Poco o nada tiene que ver con una mejora de la cualificación del personal, y además está sirviendo para crear agravios comparativos entre distintos colectivos.

Defendemos la necesidad de negociar y poner en marcha un nuevo modelo basado totalmente en criterios objetivos. La carrera profesional debe extenderse para todos los niveles, tanto para personal fijo como contratado, eliminando criterios subjetivos y evitando el agravio entre colectivos.

ELA lanbide-karreraren gaur egungo ereduaren aurka dago. Orain arte irizpide subjektiboekin erabili izan da lanbide-karrera, eta irizpide horiek morrontza eta bezerotza politikoa saritzeko eta agintari gorenen presio-gaitasuna areagotzeko balia daitezke. Lanbide-karrera ez da erabiltzen langileen kualifikazioa eta prestakuntza hobetzeko; aitzitik,

kolektibo batzuen eta besteen artean desberdintasun bidegabeak sortzeko baliatzen ari da.

Beraz, beharrezkoa da erabat irizpide objektiboetan oinarritutako beste eredu berri bat negoziatzea eta martxan jartzea. Horren alde dago ELA. Lanbide-karrera maila guztietara zabaldu behar da, bai langile finkoentzat bai kontratupekoentzat, eta, hala, bertan behera utzi behar dira irizpide subjektiboak eta kolektiboen arteko diskriminazioak.

La brecha salarial existe en el sector público, las declaraciones políticas no son suficientes

El 8 de marzo de 2019 las mujeres volvimos a protagonizar una movilización histórica. El Gobierno de Navarra también aprovechó esa jornada para mostrar su compromiso con la igualdad. Es una buena noticia que el Gobierno también asuma parte de nuestro discurso, pero no basta con eso. El Gobierno tiene las herramientas para combatir este sistema heteropatriarcal y machista que nos condena a



Elena Hernandez Ruiz de Larrinaga. Cocinera del Centro El Vergel.

ser ciudadanas de segunda.

En el sector público navarro también sufrimos discriminación de género; el 75% de las personas contratadas con contrato temporal somos mujeres, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de mando es muy inferior al de los hombres, las labores de cuidado recaen principalmente en mujeres... Por eso es necesario que el Gobierno de Navarra pase de las palabras a los hechos.



2019ko martxoaren 8an, emakumeek mobilizazio historikoa egin genuen. Nafarroako Gobernuak ere berdintasunaren alde duen konpromisoa erakusteko baliatzen jardunaldi hori. Albiste ona da Gobernuak ere gure diskurtsoaren zati bat bere egitea, baina ez da nahikoa. Sistema heteropatriarkal eta matxista honek bigarren mailako herritar izatera kondenatzen gaitu, eta Gobernuak bere esku ditu sistema horri aurre egiteko tresnak.

Nafarroako sektore publikoan ere genero-diskriminazioa jasaten dugu, aldi baterako kontratuarekin ari garen langileen %75 emakumea da, aginte-postuetan dauden emakumeen ehunekoa nabarmen txikiagoa da gizonenaren aldean, zaintza-lanak batez ere emakumeen esku geratzen dira... Hori dela eta, Nafarroako Gobernuak hitzetatik ekintzetara pasa behar du.

“Zu, zu eta zu” izendapenak bertan behera utzi behar dira

Nafarroako Gobernuak hierarkiazko administrazio-unitatetan egituraturik dago. Haietako bakoitzaren buruan Buruzagitza bat dago, eta izendapen gehienak “zu, zu eta zu”, horrela egiten dira, egitura horien barnean. Kasu askotan, Buruzagitza horiek ez dute langilerik beren kargura. Zuzendaritza orokorretan, zerbitzuetan eta negoziatuetan daude buruzagitzak eta, hala, haien buruaren buruzagi dira azkenean, horren ordainetan soldata-osagarriak kobratuz.

Egoera horren aurrean, ELAK ezinbestekotzat jotzen du Buruzagitzen mapa bat egitea, “zu, zu eta zu” izendapen horiek eta nahierara jokatzeko hori bertan behera uzteko, eta aurreko gobernuen inertiak ezabatzeko.

Desde ELA consideramos indispensable que se realice un mapa de Jefaturas para acabar con designaciones a dedo y arbitrariedades, y eliminar inercias de gobiernos anteriores.



Pablo Azpiroz Iribas.
Encargado de biblioteca.

Ez da lanpostuen baloraziorik egin

ELAK beharrezkotzat jotzen du kategoria eta lanpostu bakoitzeko eginkizunak zehaztea eta lanpostuz lanpostu baloratzea, haien zailtasun tekniko berezia, jarduna, ardua, bateraezintasuna, arriskua edo nekagarritasuna aintzat hartuta. Hala, sor daitezkeen eginkizun-nahasteak saihestuko lirateke, eta nahaste horien ondorioz etor daitezkeen arazo handiagoak ere alde batera geratuko lirateke.

Era berean, beharrezkoa da Administrazioako mailak berrantolatzea; horretarako, ikasketa-mailaren arabera egokitu behar dira maila horiek, eta kualifikazioaren eta produkzio-sistemako eskakizunen artean dagoen desoreka konpondu behar da.

ELA considera necesario que las funciones de cada categoría y puesto de trabajo se definan y valoren puesto por puesto, en función de la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Asimismo, es necesario el reencuadramiento de los niveles en la Administración adecuándolos al nivel académico existente.



Mikel Cia Goñi. Conserje.

El Estatuto del Personal Público, una promesa incumplida

El nuevo Gobierno de Navarra se marcó como objetivo hacer una reforma del Estatuto del Personal Público, pero no lo ha cumplido. ELA cree que es necesario reformar el estatuto para dotar al personal de la Administración de un marco que permita mejorar sus condiciones laborales. El anterior Estatuto tiene más de veinte años y no aborda los problemas actuales.

El Estatuto debe ser el nuevo Convenio Colectivo para el personal del Gobierno de Navarra. Desde ELA hemos venido reclamando una negociación colectiva real que, hoy por hoy, no existe y que se nos ha usurpado de manera reiterada. Sin embargo, lejos de realizar una negociación, el Gobierno se ha limitado a nombrar un gabinete de expertos en el que no hay ningún representante sindical. Además, desde la Consejería de Función Pública se dejó entrever que estaban dispuestos a aprobar el nuevo Estatuto sin acuerdo con los sindicatos.

Nafarroako Gobernuak Langile Publikoen Estatutua erreformatzea hartu zuen helburutzat, baina ez du bete. ELAK beharrezkotzat jotzen du Estatutua erreformatzea, Administrazioako langileen lan-baldintzak hobetzeko aukera emango duen oinarri sendo bat izateko. Aurreko Estatutuak hogeit urtetik gora ditu, eta ez ditu aintzat hartzen gaur egungo arazoak.



Lourdes Moreno Santiago. Administrativa Administración Núcleo.

La salud laboral en la administración sigue siendo una asignatura pendiente

La problemática de prevención de riesgos laborales en la Administración Foral continúa siendo estructural, debido a la desinversión generalizada en esta materia; comités de seguridad que no se convocan, auditorías que no se realizan, procedimientos que no funcionan, servicios de prevención insuficientes, evaluaciones de riesgo desactualizadas.... A ello se le añaden temáticas particulares como la desprotección de trabajadoras embarazadas, obras y traslados de instalaciones sin las debidas medidas de seguridad, etc.

Además en esta legislatura falleció una compañera de Educación cuando se trasladaba a su centro



Sagrario Santiago Aguinaga. Enfermera del Complejo Hospitalario.

educativo. Era una persona con un contrato eventual, al igual que otras muchas personas que se ven abocadas a elegir, año tras año, centros de trabajo diferentes y alejados de su lugar de residencia.

ELA exige el incremento de la asignación presupuestaria destinada a programas y actuaciones en prevención de riesgos laborales de la Administración Foral (actualmente inferior al 0,04% del total en cada Departamento), así como medidas orientadas a reducir la temporalidad en la contratación e incrementar los recursos de los servicios de prevención propio, entre otras.

Segurtasun eta osasun arloko prebentzioari ez zaio, oraindik ere, behar besteko arretarik jartzen Nafarroako Administrazioan: hainbat batzorderen deialdirik ez da egiten, instalazioetako obra eta lekualdatze askotan ez da ohiko prozedura jarraitzen, hainbat hilabetez haietan lanean hasi ondoren egiten dira lan-lekuen ebaluazioak... Gainera, Hezkuntzako lankide bat hil zen legealdi honetan, ikastetxera bidean zihoala. Aldi baterako kontratua zuen, urte urte beren bizilekutik urrun lantoki desberdinetan lan egitea beste aukerarik ez duten beste pertsona askok bezala.

Beharrezkoa da txandakako lana berrikustea

ELAk Mahai Orokorrean defendatu du berrikusi egin behar direla bai txandakako lanaren ordainsaria bai txandakako lanaren kontzeptua bera. Uste dugu beharrezkoa dela txandakako lana zer den berriro zehaztea (laneko txanda zabalduak, lanaldi irregularrak, etab.), eta nola egin behar den zenbaketa txandakako lanaren osagarria kobratzeko. Funtzio Publikoak konpromisoa hartu zuen gai hori jorratuko zuen batzorde bat sortzeko, baina ez du ezer egin horren inguruan, kobratzeko formula murriztu besterik ez, eta, horrenbestez, txandakako lanaren plus hori jasotzen zutenek jada ez dute gehiago jasotzen. ELAk eskatzen du berehala ireki dadila egiazko negoziazio bat txandakako lana aztertzeko.



Beatriz Rubio Sánchez. Celadora del Complejo Hospitalario.

ELA ha defendido en Mesa General la necesidad de revisar tanto la forma del cobro de la turnicidad como el propio concepto de turnicidad. Entendemos que es necesario redefinir qué se entiende por turnicidad (turnos deslizados, jornadas irregulares, etc...), y cómo debe computarse para el cobro de la misma.

Administrazioekin ere, euskaraz

ELAk onartzen du zenbait aurrerapauso izan direla euskararen arloan legealdi honetan (D eredia zabaldu da, laguntzak berreskuratu dira, Euskal Herria Irratiari lizentzia eman zaio...), baina Administrazioan bertan ere. Horren erakusle, dekretu bat onartu da, eta ELA izan da dekretu horri oniritzia eman dion sindikatu bakarra. Begien bistakoa da oraindik bide luzea dagoela egiteko, baina ELAren iritziz aurrerapausoa izan da.

ELAk lanean jarraituko du dekretu hori gara dadin eta herritar guztiek Administrazioarekiko harremanetan euskaraz aritzeko eta edozein zerbitzu euskaraz jasotzeko duten eskubidea errespetatzen dadin. Nafarroako Gobernuak langileek euskaraz ikastea ez litzateke langileen beraien ardura



Oihana Goigana Bengoetxea. Profesora de Secundaria.

soila izan behar; aitzitik, prozesu hori Administrazioak bultzatu beharko luke. ELAk gogorazti nahi du, orobat, ezinbestekoa dela zonifikazioa ezabatuko duen euskararen lege berri bat.

ELA reconoce avances en el ámbito del euskera en esta legislatura (extensión del modelo D, recuperación de ayudas, licencia Euskal Herria Irratia...) así como en la propia Administración con la elaboración de un decreto. ELA fue el único sindicato que dio su visto bueno a este decreto y aunque es evidente que todavía queda mucho camino por recorrer ELA lo ha considerado como un paso hacia delante.

Rejuvenecer las plantillas es urgente

La media de edad de las trabajadoras y trabajadores de la Administración es muy alta (por ejemplo en Osasunbidea casi el 60% de la plantilla tiene más de 50 años). Es necesario implantar la jubilación parcial (contrato relevo), y el reconocimiento del derecho a la jubilación anticipada para todo el personas de las administraciones públicas.

Administrazioiko langileen batez besteko adina oso altua da: Osasunbidean, adibidez, langileen ia %60 50 urtetik gorakoa da. Beraz, erretiro partziala (txanda-kontratua) ezarri behar da, eta administrazio publikoetako pertsona guztiei erretiro aurreratua hartzeko eskubidea aitortu behar zaie.



Merche Jacoste Saez. TCAE del Hospital Reina Sofía de Tudela.

ELECCIONES SINDICALES

La apuesta por el sistema público de salud es necesaria para lograr un modelo de sociedad igualitario y para garantizar la calidad de vida a todas las personas. O dicho de otra forma, no es posible tener una sociedad justa sin un sistema público de salud capaz de atender a todas las personas.

Por eso es necesario cuestionar y contrastar constantemente la sanidad pública, para sacar conclusiones y hacer propuestas de mejora.

Esto es lo que se pretende con este documento, avanzar hacia un sistema de salud público de mayor calidad y que de cobertura a todas las personas. Entendiendo que es imposible dar un servicio de calidad sin tener unas buenas condiciones de trabajo. Hemos analizado ciertos aspectos del sistema de salud navarro y estas son las conclusiones:

1. El gasto destinado a la sanidad pública es insuficiente. Habría que aumentar un 40,7% el gasto para igualarlo a la media de gasto de los países del entorno europeo
2. Los indicadores de actividad muestran que la misma sigue siendo muy elevada.
3. El número de camas por cada 1.000 habitantes es un 34% menor que la media de la OCDE
4. 4 de cada 10 camas hospitalarias pertenecen a la sanidad privada

Osasunbidea

5. La concertación con la sanidad privada sigue en la misma línea de los últimos años con más de 64 millones de euros, incluso ha crecido el último año.

6. La precariedad laboral es inaceptable en Osasunbidea. La tasa de temporalidad sigue creciendo año tras año y la mitad de la plantilla es temporal.

7. La edad del personal fijo de Osasunbidea muestran datos preocupantes, como por ejemplo que el 57% es mayor de 51 años y que en los próximos 5 años casi se jubilará 1 de cada 5 personas fijas

8. 3 de 4 personas de la plantilla de Osasunbidea son mujeres, pero esa proporción es mucho menor en los puestos de mayor salario (personal facultativo especialista)

9. Comptos subraya la importancia de aprobar una OPE para disminuir la temporalidad (la cual debe ser suficiente)

10. La aplicación de ratios cuantitativos para la asignación del personal de salud no refleja la realidad, ya que ha aumentado el número de pacientes pluripatológicos y dependientes. Esto hace que el personal de un área determinada deba trasladarse a otras áreas para atender a pacientes pluripatológicos. El hecho de que la edad del personal esté aumentando aún empeora esta situación

NUESTRAS PROPUESTAS

Apuesta por la sanidad pública

- Aumentar el gasto público en sanidad para equiparnos a la media de la Unión Europea
- Ampliar las coberturas de la sanidad pública
- Recorte de la concertación
- Terminar con las peonadas
- Garantizar el derecho a recibir toda la asistencia sanitaria en euskera

Mejora de las condiciones laborales

- Aumento de los recursos humanos y materiales
- Ajustar la plantilla a las cargas de trabajo
- Disminución de la temporalidad
- Implantación de la carrera profesional para todos los niveles, una carrera profesional que debe estar basada en criterios objetivos
- Cobro del grado tanto para personal fijo como para contratado
- Definición de los funciones de cada categoría y puesto de trabajo
- Realizar estudios para examinar las cargas cuantitativas y cualitativas de trabajo de cada puesto
- Planes de jubilación

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

Ezinbestekoa dugu osasun-sistema publikoa berdintasunezko gizarte-eredu bat izateko eta herritar guztien bizi-kalitatea bermatzeko. Beste era batera esanda, ezin da lortu bidezko gizarterik herritar guztiak artatzeko gai den osasun-sistema publikorik gabe.

Horretarako, etengabe aztertu behar da gure osasun-sistema publikoa, eta ingurukoekin alderatu, ondorioak atera eta hura hobetzeko proposamenak egiteko.

Horixe da, hain zuzen ere, dokumentu honen helburua: herritar guztiak artatzen dituen kalitate handiagoko osasun-sistema publiko baterantz jotzea. Izan ere, ezin da kalitateko zerbitzurik eman lan-kondizio egokirik ez badago.

Nafarroako osasun-sistema publikoaren egoeraren zenbait alderdi aztertu dugu txosten honetan, eta ondorio hauek atera ditugu:

1. Ez da behar adina gastatzen osasun-sistema publikoan. % 40,7 igo beharko litzateke gastua Europako herrialdeetako batezbestekoarekin parekatzeko.
2. Jarduera-mailak, berriz, oso altua izaten jarraitzen du, haren adierazleen arabera.
3. Mila biztanleko dagoen ohe-kopurua ELGEko batezbestekoa baino % 34 txikiagoa da.
4. Osasun-sistema pribatuarenak dira 10 ospitale-ohetik lau.

Osasunbidea

5. Azken urteotako bide beretik jarraitzen du osasun-sistema pribatuarekiko itun-politikak (64 milioi euro), eta areagotu ere egin da azken urtean.

6. Onartezina da Osasunbideko langileen behin-behinekotasun tasa. Urterik urte hazten jarraitzen du behin-behinekotasun tasak, eta aldi baterako kontratua du langileen erdiak.

7. Kezkagarria da Osasunbideko langile finkoen batez besteko adina: % 57k 51 urte baino gehiago ditu, eta datozen bost urteotan bost langile finkotik batek erretiroa hartuko du.

8. Emakumezkoak dira Osasunbideko lau langiletik hiru, baina askoz ere txikiagoa da portzentaje hori soldata handienak dituzten postuetan (fakultatibo espezialistak).

9. Kontu Ganberaren arabera, EEP baterako deialdia egin behar da behin-behinekotasun tasa jaisteko eta dagokion mailan uzteko.

10. Osasun-langileak esleitzeko erabiltzen diren ratio kuantitatiboek ez dute errealitatea islatzen, gora egin baitu patologia anitzeko pazienteen kopuruak eta mendekotasunen bat dutenenak. Hori dela-eta, sail jakin bateko langileek beste sail batzuetara jo behar izaten dute, patologia anitzeko pazienteak artatzera. Are okerragoa bihurtzen du egoera hori langileen adina etengabe handitzeak.

GURE PROPOSAMENAK

Sare publikoa sustatzea

- Gasto publikoa igotzea ELGEren batzbestekora parekatzeko
- Zabaltzea osasun-sistema publikoaren estaldura
- Itunak murriztea
- Arratsaldeko aparteko orduak bertan behera uztea
- Osasun-zerbitzua euskaraz jasotzeko eskubidea bermatzea

Lan baldintzak hobetzea

- Areagotzea langile-kopurua eta baliabide materialak
- Langile-kopurua, lan-kargaren arabera
- Behin-behinekotasun tasa jaistea
- Lanbide-karrera maila guztietan ezartzea, irizpide objektiboen arabera.
- Gradoa bai langile finkoek, bai kontratatuek kobratzea.
- Kategoría eta lanpostu bakoitzaren eginkizunak zehaztea.
- Postu bakoitzeko lan-kargak, kuantitatibo eta kualitatiboak, zehazki ezagutzeko azterlanak egitea.
- Erretiro-planak

ZUREKIN GOAZ

con todas nuestras fuerzas

HAUTESKUNDE SINDIKALAK · ELECCIONES SINDICALES

ela.eus

#ZurekinGoaz

¿Por qué ELA?

Porque somos un sindicato económicamente independiente: ELA se financia de las cuotas que pagan sus 100.000 afiliadas y afiliados. Las cuotas de nuestra afiliación suponen más del 90% del total de ingresos del sindicato. Todo ello se completa con un dato crucial; ELA no cuenta con créditos bancarios como recurso financiero. La fuerza de ELA radica en que desarrollamos nuestro proyecto basándonos únicamente en decisiones propias, apoyándonos en las miles de personas que han decidido afiliarse para que ELA sea un sindicato autofinanciado y reivindicativo.

Porque somos un sindicato independiente en lo político: A diferencia de otros sindicatos, las personas afiliadas de ELA no pueden utilizar la sigla del sindicato en beneficio de un determinado partido político. Ésta es una de las mayores fortalezas del sindicato, y la legislatura que acaba ahora ha sido una buena prueba de ello. ELA ha valorado positivamente las medidas acertadas que ha hecho el Gobierno de Navarra, pero a diferencia de otros sindicatos hemos tenido las manos libres para criticar aquello que había que criticar. Nuestra aportación al cambio ha sido intentar, desde nuestra independencia política, que el Gobierno del cambio hiciese políticas en favor de la clase trabajadora.

Porque somos un sindicato de clase, que defendemos los intereses de todos los colectivos que trabajan en la Administración: No somos un sindicato corporativo que solo defiende los intereses de un determinado colectivo. Somos un sindicato comprometido con unos servicios públicos de calidad, y conscientes que para conseguirlo necesitamos unas buenas condiciones laborales para todas las personas que trabajan en la Administración.

Porque somos un sindicato que defiende un modelo de sociedad alternativo y ecologista: Trabajamos y peleamos en todos los ámbitos que condicionan las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores; presupuestos, fiscalidad, vivienda, infraestructuras, ayudas sociales... En los últimos años, en relación al cambio climático estamos impulsando alternativas al capitalismo con el claro objetivo de construir una sociedad ecologista; Goiener, Fiare, Alternatiben Herria, Euskoa, Bizi...

Zergatik ELA?

Ekonomikoki sindikatu burujabea garelako: gure 100.000 afiliatuek ordaintzen dituzten kuoten bidez finantzaten da ELA. Gure afiliatuen kuotetatik dator sindikatuaren diru-sarrera guztien %90 baino gehiago. Hori guztia osatzeko, bada funtsezko beste datu bat: ELAk ez du banku-krediturik finantza-baliabide gisa. Hauxe da ELAren indargune nagusia: gure erabakietan eta soilik guretan oinarriturik garatzen dugula gure proiektua, milaka afiliaturen babesarekin; izan ere, hori da langile askorentzat gurean afiliatzeko erabakiaren arrazoietakoa bat, ELA bere burua finantzatzeko duen sindikatu aldarrikatzailea izaten jarraitzea.

Esparru politikoan sindikatu burujabea garelako: beste sindikatu batzuk ez bezala, ELAko afiliatuek ezin dute sindikatuaren sigla alderdi politiko jakin baten mesedetan erabili. Hauxe da sindikatuaren indargune nagusietako bat, eta amaitu berri den legealdia izan da horren frogarik garbiena. ELAk modu positiboan baloratu ditu Nafarroako Gobernuak hartutako neurri zuzenak, baina beste sindikatu

batzuek ez bezala, askatasun osoa izan ditugu kritikatu beharrekoa kritikatzeko. Aldaketaren aldeko gure ekarpena horixe izan da: gure burujabetza politikoan oinarriturik, Gobernu langile-klasearen aldeko politikak egitera bultzatzea.

Klase-sindikatu garelako, eta Administrazioan lan egiten duten kolektibo guztien interesak babesten ditugulako: ez gara sindikatu korporatibo bat, kolektibo jakin baten interesak soilik babesten dituen. Kalitatezko zerbitzu publikoekin konprometitutako sindikatu gara, eta jakitun gara hori lortzeko lan-baldintza onak behar ditugula Administrazioan ari

diren pertsona guztientzat. Gizarte-eredu alternatibo eta ekologista defendatzen dugulako: langileen bizi-baldintzak jokoan dauden esparru guztietan egiten dugu lan eta borrokatzen dugu; aurrekontuak, zerga-arloa, etxebizitza, azpiegiturak, laguntza sozialak... Azken urteotan, klima-aldaketa dela eta, kapitalismoaren aurrean beste aukera batzuk bultzatzen ari gara, gizarte ecologista bat eraikitzeke helburu argiarekin. Hor dira, horren adibide, ekimen hauek guztiak: Goiener, Fiare, Alternatiben Herria, Euskoa, Bizi..

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ZUREKIN GOAZ



con todas nuestras fuerzas

Osasunbidea Hautagaitza / Candidatura

1. GOÑI DÍEZ, María José TCAE Salud mental
2. PÉREZ BALAGUER, Francisco Javier CELADOR CHN-A
3. RUBIO SÁNCHEZ, Beatriz CELADORA CHN-A
4. JACOSTE SÁEZ, María Mercedes TCAE HRS Tudela
5. SANTESTEBAN LORENTE, Fernando Martín TCAE Salud mental
6. ZORNOZA VILLAGARCÍA, Marta ENFERMERA SUR Lodosa
7. SEGURA SANZ, María Montserrat TCAE HRS Tudela
8. SANZ CERCADILLO, Ana Isabel TCAE CHN-A
9. BARRENA GARDE, Mikel CELADOR CHN-A
10. SANTIAGO AGUINAGA, María del Sagrario ENFERMERA CHN-B
11. HERRANZ DORREMOCHEA, Ana ENFERMERA SS.CC.
12. ELGOIBAR ABENDIBAR, Arantzazu TCAE CHN-B
13. APALATEGI LASA, Jon Iñaki MÉDICO AP
14. URANGA ZURRIARAIN, Miren Maitane FISIOTERAPEUTA CHN-A
15. HUARTE VILLANUEVA, María Idoia COCINA CHN-B
16. RAZQUIN BOZAL, Miren Bakarne ENFERMERA SUR Orkoien
17. NÚÑEZ PÉREZ, David TCAE CHN-B
18. NAVASCUES HERNÁNDEZ, María Pilar AUX. ADMIN. HRS Tudela
19. BELOQUI PRIETO, Ignacio CELADOR CHN-A
20. SANCHO AREITIO, Ainhoa TEAP CHN-B
21. MORENTIN AYERRA, María Nieves TCAE Salud mental
22. ARRIETA ARANA, Jesús CONDUCTOR HGO
23. AZNAL SAGASTI, M. Victoria ENFERMERA AP Lodosa
24. GIL PÉREZ, Alfredo CELADOR HRS Tudela
25. OCHOA GONZÁLEZ, Iciar TRABAJADORA SOCIAL AP C.S. Iturrama
26. SANTIAGO AGUINAGA, Iñaki Xabier MÉDICO CHN-A
27. CERRADA GÁRATE, Araceli ENFERMERA AP Burguete
28. OTAMENDI MURILLO, Ana MEDICA CHN-C (Conde Oliveto)
29. SANZ PÉREZ, María Alicia ENFERMERA HRS Tudela
30. RUBIO SÁNCHEZ, María Pilar AUX. ADMIN. AP C.S. Iturrama
31. ELIZALDE ORZANCO, Paula CELADORA CHN-A
32. SAEZ VALERIO, Roberto TEAP CHN-A
33. GALAR OLLETA, M. Usua ENFERMERA Salud mental
34. SÁNCHEZ INCHAUSTI, Felisa TRAB. FAMILIAR CASSYR Txantrea
35. EZQUERRO SALVADOR, María Dolores LIMPIEZA CHN-A
36. REBOLÉ VILLAMAYOR, Ricardo CELADOR CHN-B
37. BARBA RAMOS, Edurne TEAP CHN-B
38. BARBERO PÉREZ, Félix MANTENIMIENTO CHN-B
39. ARTOLA AZPÍROZ, Inmaculada TCAE CHN-D (Ubarmin)
40. PÉREZ ESTEBAN, Angeles TCAE CHN-D (Ubarmin)
41. MARTÍNEZ RUIZ, Blanca Esther MEDICO SNU Lodosa
42. MARTICORENA BURGUI, Uxue TCAE Salud mental
43. ÁLVAREZ DEL BURGO, Javier CELADOR CHN-A
44. REDÍN OTXOTORENA, Iñaki ENFERMERO CHN-A
45. JIMÉNEZ GARCÍA, María Dolores COCINA HGO
46. IPARRAGUIRRE MARTIJA, Miguel José SERVICIOS EXTERIORES CHN-A
47. MORIONES ESPARZA, M. Cruz TCAE CHN-A

48. VALIENTE LÓPEZ DE LAMELA, Sonsoles FISIO CHN-D (Ubarmin)
49. MARTÍNEZ BORUNDA, Izaskun TCAE Salud mental
50. ARRAIZA EZCARAY, Sergio CELADOR HGO
51. LÓPEZ GOÑI, Raquel ENFERMERA SUR Lodosa
52. ASIAIN URRIZOLA, María Josefa TCAE Salud mental
53. LISARRI GARRUÉS, Laura ENFERMERA HGO
54. CASTEL RUIZ MARÍN, María Carmen AUX. ADVO. HRS
55. ARMENDÁRIZ EZCURRA, Luis TCAE Salud mental
56. CANO MARTÍNEZ, Mikel MEDICO SUR San Adrián
57. IRIARTE OBANOS, Luis Alberto CELADOR CHN-B
58. MARTÍNEZ ELIZALDE, Beatriz ENFERMERA CHN-A
59. AGUIRRE EDERRA, Ana Isabel CELADORA AP
60. LODOSO ANDONEGUI, Nora TCAE CHN-A
61. BELTZA FRESÁN, María Teresa ENFERMERA HRS
62. SANZ CERCADILLO, Yolanda TCAE CHN-B
63. HUARTE AZCONA, Daniel TCAE CHN-A
64. VILLANUEVA BARBA, José Román TCAE CHN-B
65. AZCONA OCHOA, Emilio AUX ADVO. HGO
66. DOMÍNGUEZ COTELO, Carmen TCAE Salud mental
67. MONTENEGRO SERRANO, Marcelino TCAE CHN-A
68. QUESADA CANTERO, Raquel TCAE HRS Tudela
69. ALDAYA GORRAIZ, Raquel TRABAJADORA SOCIAL CHN-A
70. ERRO GARRALDA, Rosa María TCAE CHN-D (Ubarmin)
71. LIZARBE HORCADA, Tadea Ana TERAPEUTA OCUPACIONAL Salud mental
72. RODRÍGUEZ ASTIZ, Elisa TCAE CHN-B
73. MONTES SAN PEDRO, M^a Teresa ENFERMERA AP Gorraiz
74. HERNANDO PINA, Marta TERAPEUTA OCUPACIONAL Salud mental
75. MARTÍNEZ ELIZALDE, Laura TCAE AP II Ensanche
76. GURREA PALACIOS, María Eugenia TCAE HGO
77. GOÑI MAULEON, Jesús Angel AUX ADVO. HGO
78. BERDONCES LAFRAYA, María Elena TCAE Salud mental
79. ARILLA BURGOS, María del Carmen TCAE HRS
80. IZCUE ISTURIZ, María Pilar ENFERMERA CHN-A
81. URZAINQUI SENOSIAIN, Leyre ENFERMERA CHN-A
82. PASCUALENA GOÑI, Lidia CELADORA CHN-A
83. MONTERO ARBILLA, Miren Josune CELADORA CHN-B
84. LARRAÑETA ALMIRANTEARENA, Eduardo Miguel CELADOR CHN-A
85. SALAS YAGUE, María Luz TCAE CHN-A
86. LANZ AREOPAGITA, Amalia AUX ADVO. HGO
87. GARCÍA EZQUERRO, Carmen TCAE Salud mental
88. COBOS SICILIA, Oscar CELADOR CHN-A
89. ALONSO HERRERO, Laura TEAP CHN-A
90. CHUECA INCHUSTA, María Mercedes TCAE CHN-A
91. ELIZALDE MOYA, Guillermo CELADOR CHN-A
92. JIMÉNEZ ARGUIÑARIZ, Francisco Javier CELADOR CHN-A
93. NICOLAY JASO, Francisco Javier TCAE CHN-A
94. ARAMENDIA MARZO, Alicia AUX ADVO. Lodosa

ELECCIONES SINDICALES

95. GIL MARTICORENA, Margarita TCAE HRS
96. SAN MIGUEL ORDOÑEZ, Lucía ENFERMERA SUR San Adrián
97. ENCISO PUEYO, Alberto CELADOR HRS
98. OJER BUENO, Inmaculada TCAE Salud mental
99. LORÓN AZCÁRATE, M^a Nieves TCAE CHN-B
100. LAPARRA MANGADO, Natalia
101. IRIARTE PEZONAGA, M^a Hildegar ENFERMERA CHN-C CCI
102. CUIRAL BUEY, Cristina TCAE CHN-D Ubarmin
103. BEORLEGUI GÓRRIZ, María Elcira TCAE CHN-B
104. LUENGO DÍAZ, José Luis ENFERMERO AP C.S. Orkoien
105. ADRIAN RUIZ, María Teresa TCAE CHN-A
106. JIMENO MONTES, Gemma TCAE CHN-B
107. GONZÁLEZ PIÑERO, María Carmen TEL CHN-A
108. ESPELOSÍN AZPILICUETA, María Dolores ENFERMERA CHN-A
109. OYAGA OZCOIDI, María Teresa ENFERMERA CHN-A
110. FERNÁNDEZ CENTENO, Cristina ENFERMERA CHN-A
111. MILLÁN CORTÉS, Cristóbal TCAE CHN-A
112. CELAYA SÁEZ DE ADANA, Regina Rosa TEAP CHN-B
113. ARBONIÉS MUNUCE, María Milagros TEAP CHN-B
114. SUQUÍA RAZQUIN, M^a Pilar TCAE CHN-A
115. CABODEVILLA VALLEJO, Jose Javier CELADOR CHN-A
116. LOREA CONDE, M. Amparo TCAE Salud mental
117. URZAINQUI SALVOCH, María Begoña AUX. ADVA. CHN-A
118. CORRALES ÚCAR, Raquel TEAP CHN-A
119. TORRADO PIZARRO, Valeriana COCINA CHN-A
120. GONZALEZ GUTIERREZ, María Blanca COCINA CHN-A
121. OGER BELOOKAYA, Oksana MÉDICA AP
122. IRURTZUN AMONDARAIN, Iosu CELADOR CHN-B
123. PASCUAL HERNANDEZ, Vanesa TCAE CHN-A
124. DEL RÍO ARRONIZ, Julia TEAP CHN-B
125. OSES AYERRA, Iñaki CELADOR CHN-B
126. GAMBARTE VALENCIA, Juan José TER CHN-B
127. BARACE DE CARLOS, Rosa Elena TCAE CHN-B
128. ITURBIDE HORNERO, Carlos Javier CELADOR CHN-A
129. DE LA LLAVE NUIÑ, Carmela TCAE CHN-B
130. MURO VERGARA, María José TCAE CHN-B
131. SANZ DE JUAN, Francisca TCAE CHN-D Ubarmin
132. LABORDA LARREA, Gloria TCAE CHN-B
133. CACHOS USTARROZ, Amaia TCAE HRS Tudela
134. VILLANUEVA RUIZ, José Joaquín TCAE CHN-A
135. MENDIVE LERENDEGUI, Lucía TER CHN-B
136. FLAMARIQUE FRESÁN, José Ignacio CELADOR CHN-A
137. ESLAVA ARCE, M.Goretti TER CHN-A
138. GAÍNZA CALLEJA, Alicia ENFERMERA CHN-A
139. CARRERA CAMBRA, Beatriz TCAE CHN-D Ubarmin
140. ALDAZ OSACAR, M^a Milagros TCAE CHN
141. GOICOECHEA LAINEZ, Isidro Carlos CELADOR CHN-A
142. MENDOZA LIZALDEZ, Eliane TEAP CHN
143. RUHHIZ HUICI, María Rosario SERVICIOS GENERALES CHN-A
144. GARCÍA OLORIZ, María Paz CELADOR CHN-A
145. ECHEGOYEN SALVO, M. Isabel ENFERMERA CHN-D Ubarmin
146. REMACHA ARTOLA, Alberto CELADOR CHN-A

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

147. LORENTE BASARTE, Blanca Esther
148. CHALER BLASCO, M. Isabel TCAE CHN-A
149. FAJARDO GÓMARA, M^a Angeles TEL CHN-A
150. ORONOZ LARREA, María Josefa TEL CHN-A
151. LUSARRETA LAFUENTE, Alfredo CELADOR CHN-A
152. NIETO JIMENEZ, María Pilar TCAE CHN-A
153. MARTINEZ DEL HOYO, Ana María CELADORA CHN-A
154. PEREZ SUESCUN, Inmaculada TCAE CHN-A
155. GARCIA UNZUE, María Beatriz TCAE Salud mental
156. ARROYO QUEVEDO, Beatriz ENFERMERA Salud mental
157. TRIGO BLANCO, Sara TCAE Salud mental
158. MELERO MINA, María Isabel TCAE Salud mental
159. BERMEJO GUTIERREZ, Lina M^a TCAE CHN-A
160. AZNAREZ MARTINEZ, M. Carmen TEAP CHN
161. ALVAREZ ARREITUNANDÍA, Seila TCAE CHN-A
162. TAPIZ IBERO, Concepción TCAE CHN-A
163. MALLOR MOMENTE, Virginia TCAE HRS
164. MARTINEZ BERROZPE, Ana Rosario TCAE HRS
165. VAREA PEREZ, María Carmen TCAE HRS
166. LOSTADO DUBLAN, Noelia TCAE HRS
167. AGUILERA DÍEZ, María Josefa TCAE HRS
168. PEREZ GIL, María Pilar TCAE HRS
169. MULERO ESTAUN, M^a Luisa TCAE CHN-A
170. LATIENDA ZABALA, Margarita TCAE CHN-A
171. IRIARTE UTERGA, Javier SERVICIOS EXTERIORES CHN-A
172. ANSORENA LARRAZA, Garbiñe TCAE Salud mental
173. SIMÓN RUIZ, Nagore ENFERMERA HRS
174. DIAZ MARÍN, Rita María CELADORA CHN-B
175. IBAÑEZ GONZALEZ, Nazaret ENFERMERA CHN-B
176. SAN JUAN ELIZALDE, Clara Fabiola TCAE CASSYR Ermitagaña
177. NUÑEZ DE LEÓN, Inés ENFERMERA HRS
178. DÍAZ DE RADA TURUNBAY, Eva ENFERMERA HGO
179. BRAVO SOLA, M. Leonor TCAE CHN-B
180. ARROYO CASARES, María del Mar TCAE CHN-D Ubarmin
181. RODRIGUEZ GIL, Mari Carmen TCAE CHN-D Ubarmin
182. ITURRI ZABALZA, M. Rosario TCAE CHN-D Ubarmin
183. JOLIS LARRAÑETA, Miren Itsaso AUX. ADVO. CHN
184. BAUZÁ LLEÓ, Susana TCAE CHN-D Ubarmin
185. URDIN IZURA, Amaya ENFERMERA CHN-B
186. FERNANDEZ RUZ, Olga ENFERMERA CHN-A
187. FERNANDEZ RIPA, Jose Ignacio TCAE CHN
188. DIAZ DE CERIO MAYAYO, Begoña ENFERMERA AP II Ensanche
189. GIL OLARRA, Cristina ENFERMERA AP Berriozar
190. ZURBANO RUIZ, María Antonia TCAE CHN
191. MORÁN AZCONA, M. José TCAE CHN
192. RODRIGUEZ ANGULO, Yolanda TCAE CHN
193. MEDINA PAGOLA, Arrate TCAE CHN-A
194. COSIN SANZ, Esperanza LIMPIEZA CHN-A
195. GARCÍA GONZALEZ, Melanie TEAP CHN
196. FERNANDEZ MARLASCA, Beatriz TEAP CHN
197. PASTOR GOMEZ, Anuska TEAP CHN
198. GOÑI MURILLO, Amaya Carmen ENFERMERA CHN-B

ELECCIONES SINDICALES

Osasunbidea

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

*Maiatzaren 22an,
ELA bozkatu!*

*El 22 de mayo,
¡vota ELA!*



ZUREKIN GOAZ

con todas nuestras fuerzas

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus

