

# A LA HORA DE LA VERDAD... Zerbitzu Publikoak

Maiatzaren 17an,  
ELA bozkatu!

El 17 de mayo,  
ivota ELA!



**Antolatu  
Aktibatu  
Lortu**



**PAGNA  
ANADP**

**GEHIEN BEHAR DUZUNEAN...**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

### **Las mentiras del Gobierno de Navarra**

La dinámica de huelgas (15 de febrero en el sector público, 3 de abril en Educación y 4 de abril en Osasunbidea) han servido para desmontar las mentiras del Gobierno de Navarra y han demostrado que el único camino válido es el de la organización y la movilización:

- Las razones que utiliza el Gobierno de Navarra para no mejorar las condiciones laborales son mentira:
- En primer lugar, el Gobierno argumenta que la normativa estatal le impide acometer subidas salariales, algo que se ha demostrado falso con la subida salarial aplicada en Bomberos y Bomberas, Policía Foral y Personal Médico (nada menos que 400€ al mes). Resulta urgente

acometer un incremento salarial en toda la Administración que atienda a la justicia retributiva, y que tenga en especial consideración la eliminación de la brecha de género.

- Por otro lado, el Gobierno justifica la imposibilidad de subir salarios en que los Presupuestos Generales del Estado establecen esa limitación. Se trata de un argumento de muy poco peso, si tenemos en cuenta que los mismos partidos políticos que aprueban los Presupuestos en Madrid (PSOE, Unidas Podemos, PNV y EH-Bildu) son los mismos que aprueban los presupuestos en Navarra.
- En tercer lugar, el Gobierno ha querido dar valor a que a lo largo de la legislatura se ha subido un 12% el sueldo al personal público, un dato que no se ajusta a la realidad puesto que la subida ha sido del 8,9%. Sin embargo, lo que el Gobierno no dice es que la suma del IPC en Navarra desde 2019 es del 14,3%. Por lo tanto, los empleados y empleadas públicas están perdiendo poder adquisitivo en esta legislatura, a lo que hay que sumar el 15% de pérdida que arrastran desde 2010. Esta situación es consecuencia, por un lado, de los acuerdos alcanzados en Madrid entre el Gobierno central, UGT y CCOO, y, por otro lado, de la sumisión del Gobierno de Navarra al Estado con graves consecuencias para los servicios públicos de Navarra.
- Y, por último, el Gobierno argumenta que no tiene suficiente dinero para garantizar el poder adquisitivo de su plantilla. Pues bien, Navarra



**Maiatzaren 17an, ELA bozkatu!** El 17 de mayo, ivota ELA!



lleva años cerrando el ejercicio con superávit, por lo que está claro que el Ejecutivo tiene margen para mejorar las condiciones laborales. En cualquier caso, si las arcas forales no cuentan con los fondos suficientes, es responsabilidad del propio Gobierno, que tiene capacidad para recaudar más y de manera más justa. ELA viene denunciando desde la legislatura anterior que no se ha acometido ninguna reforma fiscal. La realidad es que en Navarra sigue vigente la misma fiscalidad que nos dejó Barcina. Se trata de una fiscalidad insuficiente (se recaudan 1.675 millones menos que la media de la Unión Europea), injusta (7 de cada 10 euros que se recaudan proceden de las rentas del trabajo), y permisiva con el fraude fiscal que realizan las empresas.

### **El problema es la falta de inversión en los servicios públicos:**

- Se han aprobado siete presupuestos desde que UPN salió del Gobierno de Navarra, y el gasto en los servicios públicos sigue siendo el mismo. Por ejemplo, el porcentaje de PIB que se va a destinar en Osasunbidea en 2023 es el 5,6%, siendo el mismo porcentaje que en 2010, cuando la media a nivel europeo es del 8%.
- Por eso, hay que cuestionar el papel de PSN, Geroa Bai, Podemos, EH Bildu e Izquierda-Ezkerra porque han aprobado los últimos siete presupuestos en Navarra, y no han sido capaces de revertir el deterioro de los servicios públicos.

- **Zazpi aurrekontu onartu dira UPN Nafarroako Gobernutik atera zenetik, eta zerbitzu publikoen gastuak berdina izaten jarraitzen du. Adibidez, Osasunbidean 2023an bideratuko den BPGaren ehunekoak % 5,6 izango da, 2010eko ehuneko bera, Europa mailan % 8koa den bitartean.**

**Horregatik, PSN, Geroa Bai, Podemos-Ahal Dugu, EH Bildu eta Izquierda-Ezkerraren zeregina zalantzan jarri behar da, Nafarroan azken zazpi aurrekontuak onartu dituzten alderdiak baitira eta ez direlako gai izan zerbitzu publikoen nariadura iraultzeko.**



### ***Una legislatura sin movilización hasta última hora***

- En este contexto, creemos que también a los sindicatos nos corresponde hacer autocrítica. En los últimos ocho años las condiciones en el sector público han empeorado, y sin embargo no hemos sido capaces de movilizar a los trabajadores y trabajadoras hasta la huelga del 15 de febrero de 2023.
- La apuesta de UGT y CCOO en Madrid por acompañar la devaluación salarial ha sido un lastre a la hora de activar el sector, pero hay que reconocer que apenas nos hemos movilizado. Esta situación nos debe hacer pensar a todos los sindicatos reivindicativos, pero en especial a LAB por su condición de primer sindicato.
- Esta ausencia de movilizaciones ha acabado otorgando al Sindicato Médico todo el protagonismo, un sindicato que nunca se opuso a los recortes llevados a cabo por UPN y PSN, y que prioriza sus intereses corporativos por encima de unos servicios públicos de calidad.

- Desde ELA durante los últimos años hemos tratado de impulsar una dinámica de movilizaciones. El objetivo era conseguir en Navarra una dinámica similar a la de la CAPV donde, siendo ELA primer sindicato, ha habido huelgas exitosas en Osakidetza o en el ámbito educativo. Sin embargo, nuestras propuestas no tuvieron el respaldo del resto de los sindicatos, y en solitario tampoco hemos sido capaces de hacerlo.

### ***La falta de autonomía de algunos sindicatos ha condicionado la legislatura***

- El acuerdo vacío de contenido en Osasunbidea de LAB y UGT, previo a la jornada de huelga, ha dejado en evidencia que uno de los motivos principales de la desmovilización es la falta de autonomía de algunos sindicatos respecto de algunos partidos políticos (en este caso LAB y UGT respecto de Bildu y PSN). Más que nunca se hace evidente la necesidad de que los sindicatos sean independientes de los partidos políticos.

### ***Grebaren balioa eta mobilizatzen jarraitzeko beharra***

***Azkenengo mobilizazioak garrantzitsuak izan dira, eta denbora luze ostean, langile publikoak kalera atera gara, langileria antolatua egotearen garrantzia azaleratuz. Erosteko ahalmena berreskuratu nahi badugu, behin-behinekotasun tasa %8ra murriztu, karrera profesionala zabaldu, eta lan-kargei aurre egin nahi badiegu mobilizazioak ezinbestekoak dira.***



## **¿Por qué votar a ELA?**

- Porque somos un sindicato económicamente independiente que se financia de las cuotas de sus más de 102.000 personas afiliadas.
- Porque somos un sindicato con total autonomía política. La falta de acción sindical durante los últimos ocho años se explica por la vinculación entre algunos sindicatos y partidos políticos, algo que a ELA no le pasa.
- Porque somos un sindicato de clase que, a diferencia de los sindicatos corporativos, defendemos los intereses de todos los colectivos que trabajan en la administración.
- Porque somos un sindicato que defiende un modelo de sociedad alternativo, ecologista y feminista, peleando en ámbitos como fiscalidad, vivienda, presupuestos, ayudas sociales...
- Porque somos un sindicato comprometido con los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía.
- Porque somos el único sindicato de Mesa General que no hemos aprobado subidas salariales a determinados colectivos, sino que hemos defendido que todos y todas las trabajadoras de la administración tienen derecho a recuperar poder adquisitivo.
- Porque a la hora de la verdad, ELA va a estar ahí, hasta donde tú quieras



## **Zergatik bozkatu ELA?**

- **Ekonomikoki sindikatu burujabea garelako. Gure 102.000 afiliatuek gure independentzia ekonomikoa bermatzen dute.**
- **Esparru politikoan sindikatu burujabea garelako. Azken 8 urteetako bake soziala hainbat sindikatu eta alderdi politikoen arteko loturarengatik azaltzen da. Hori ELAri ez zaio gertatzen.**
- **Klase sindikatua garelako. Administrazioan lan egiten duten kolektibo guztien interesak babesten ditugulako, sindikatu korporatiboek ez bezala.**
- **Gizarte-eredu alternatibo, feminista eta ekologista defendatzen dugulako, esparru ezberdinetan borrokatuz (fiskalitatea, etxebizitza, aurrekontuak, laguntza sozialak...).**
- **Herritar guztien hizkuntza eskubideekin konprometituta dagoen sindikatua garelako.**
- **Mahai Orokorreko sindikatu bakarra garelako kolektibo jakin batzuei soldata igoerarik onartu ez duguna.**
- **Gehien behar duzunean, ELA zurekin egongo delako, zuk nahi duzunera.**

## Situación de la ANADP

Esta legislatura ha entrado con fuerza el denominado Modelo de Atención Centrado en la Persona, lo que ha supuesto importantes modificaciones en las condiciones de trabajo de la plantilla. Nuestra principal denuncia es la falta de negociación y la imposición de cambios sin consenso ni conformidad con la representación de los y las trabajadoras: se han amortizado plazas sobre todo en el nivel D, se modifican jornadas de trabajo, calendarios, muchas veces no se sustituye, por lo que se trabaja por debajo de mínimos y con gran sobrecarga de trabajo, etc.

El suspenso en materia de salud laboral es mayúsculo: El Comité de Seguridad y Salud no se reúne, no se realizan las planificaciones preventivas, en la mayoría de los centros se han tenido que realizar Evaluaciones de Riesgos Psicosociales detectando importantes riesgos para la salud de las personas trabajadoras, no se realizan reconocimientos médicos y el número de siniestralidad ha aumentado considerablemente, sobre todo las agresiones.

El Servicio de Prevención está colapsado, con pocos recursos. Como consecuencia de ello, no existen planes de autoprotección, hay un retraso sistemático en la realización de informes de accidentes o agresiones, también en los planes de prevención, en la realización de las evaluaciones de riesgos, amén de las revisiones médicas que se realizan cada muchos años. ¡Desde ELA seguiremos reivindicando una verdadera y efectiva actuación en Salud Laboral!

**Jornadas precarias.** No sólo no han disminuido, sino que han aumentado. En el Vergel están transformando jornadas del 50% en jornadas de 42%, en San José o Santo Domingo han amortizado jornadas completas y transformado en jornadas parciales. Este tipo de contratos ahondan en la precariedad de las condiciones de trabajo, así como en la brecha salarial, puesto que en nuestros centros somos mayoritariamente mujeres.

**Formación en euskera.** Inexistente. Supone un agravio comparativo frente al resto de trabajadores de la Administración. La/os trabajadora/es de la ANADP no pueden acceder a los cursos de Euskera ya que como no sustituyen, se deniega el derecho por necesidades del servicio.

Necesidades del servicio que, por cierto, parecen no existir cuando los responsables deciden no sustituir al trabajador/a que ha pedido días, licencias o vacaciones.

**Nuestras listas de contratación son totalmente opacas.** Desde ELA pedimos listas transparentes y actualizadas. Actualmente no hay manera de saber a quién toca el llamamiento y es imposible controlar el cumplimiento de la normativa de contratación.

Con más del 40% del personal temporal, seguimos sujetos/as a una Orden Foral de Contratación que no permite la mejora de empleo, esto es, no podemos optar, por orden de puntuación en las listas, a los contratos de trabajo más largos o vacantes.

La Orden Foral penaliza con salir de la lista en caso de que una persona renuncie a un contrato, independientemente de cuál sea el contrato. Obliga además a “apalabrar” contratos con días de antelación y no permite acceder a otros mejores.

Reiteradamente hemos pedido criterios propios de contratación para la ANADP y lo seguiremos haciendo, que se tengan en cuenta las características de estos centros, el volumen de contratación, las necesidades de personal, etc.

Esto supone problemas en todos los campos: contratación, formación, convocatoria y caducidad de listas, prevención, etc.

**Maiatzaren 17an, ELA bozkatu!** *El 17 de mayo, ivota ELA!*



### **San José**

La situación sigue siendo insostenible en San José. La mala gestión está llevando al descontento generalizado de la plantilla llegando a pedir la dimisión de los diferentes gestores. ELA hará todo lo posible para que dejen de tomarse decisiones arbitrarias.

Se sigue observado un empeoramiento de la situación, el aumento de agresiones, de bajas, de inseguridad y ansiedad en los y las trabajadoras afectadas. ELA ha forzado la creación de reuniones donde tratar el tema y poder poner solución y medios que protejan a la plantilla.

Se están cargando sobre el personal responsabilidades que exceden a sus funciones. Siguen imponiendo modificaciones de turnos y calendarios a trabajadores y trabajadoras.

Las cuidadoras continúan luchando contra su exclusión de la subida al nivel C, para acabar con el agravio comparativo que sufren después de que sí se les reconociera a las de Educación. ELA desde el inicio ha estado en esta pelea, estamos acompañando esta reivindicación, llevando este malestar a todos los foros, tanto en las calles como en los órganos de negociación y demandando una solución tanto con la Dirección de Función Pública, con La Gerencia de la ANADP, incluso con la Consejera de Derechos Sociales.

### **Vergel**

Residencia dedicada a asistir la Gran Dependencia, con unas elevadas cargas de trabajo, con una diversidad de residentes y una reorganización del trabajo que deja mucho que desear: elevadas cargas de trabajo, falta de personal, unidades sobrecargadas, no sustituciones, etc.

ELA seguirá trabajando para conseguir avanzar en la reorganización de la manera menos dañina posible para la plantilla, recordando a la Administración

que tiene que poner los cuidados en el centro y eso supone cuidar también a sus trabajadoras/es.

### **Santo Domingo**

ELA está totalmente en contra de la desaparición de plazas de enfermería.

Ante la construcción de la nueva residencia, ELA vigilará que siga siendo un recurso público y con una plantilla adecuada.

La falta de sustitución de profesionales es un problema continuo en este centro que se ve sin encargados/as, técnicos/as, oficial de mantenimiento en muchas ocasiones con lo que ello supone para el resto de trabajadoras/es y para la calidad del servicio.

### **Centro de Valoración**

Otro centro con altas cargas de trabajo, sin plantilla suficiente para gestionar la valoración de la dependencia o de la discapacidad, con fuerte presión además para disminuir las listas de espera.

### **Familia y Menores**

Urgen nuevos espacios y lugares de trabajo adaptados a las necesidades.

Urge aumentar las plantillas para reducir las grandísimas cargas de trabajo. Los informes de Prevención son demoledores, hay trabajadoras expuestas a importantes riesgos.

### **Piso tutelado Lur Gorri**

Seguiremos trabajando para que no se amorticen más puestos, para que se aumenten las horas educativas y para que las funciones de las trabajadoras estén bien definidas.



Legegintzaldi honetan indartsu sartu da Pertsonarengan Oinarritutako Arreta Eredua, eta horrek aldaketa handiak ekarri ditu plantillako lan baldintzetan. Gure salaketa nagusia negoziazorik eza eta langileen ordezkariekin adostasunik eta adostasunik gabeko aldaketak ezartzea da: lanpostuak amortizatu dira, batez ere D mailan, lanaldiak eta egutegiak aldatu dira, askotan ez da ordezten, eta, beraz, gutxienekoen azpitik eta lan-gainkarga handiarekin lan egiten da, etab.

Lan-osasunaren arloko etenaldia larria da: Segurtasun eta Osasun Batzordea ez da biltzen, ez da aurreneurrien plangintzarik egiten. Zentro gehienetan Arrisku Psikosozialen Ebaluazioak egin behar izan dira, eta langileen osasunerako arrisku handiak detektatu dira, ez da mediku-azterketarik egiten eta ezbeharren kopurua nabarmen handitu da, batez ere erasoak.

Prebentzio Zerbitzua kolapsatuta dago, baliabide gutxirekin. Horren ondorioz, ez dago autobabeserako planik, atzerapen sistematikoa dago istripuei edo erasoei buruzko txostenak egiteko orduan, baita prebentzio-planetan, arriskuen ebaluazioetan eta urtero egiten diren mediku-azterketetan ere. ELAK Lan Osasunean benetako jarduera eraginkorra eskatzen jarraituko du!

### **Lanaldi prekarioak**

Ez dira gutxitu, handitu baizik. Vergelen, %50eko jardunaldiak %42ko jardunaldi bihurtzen ari dira; San Josék edo Santo Domingok lanaldi osoak amortizatu dituzte eta lanaldi partzial bihurtu. Kontratu mota horiek sakondu egiten dute lan-baldintzen prekarietatean eta soldaten arrakalean, gure zentroetan gehienak emakumeak baikara.

### **Euskarazko prestakuntza.**

Ez dago. Administrazioako gainerako langileekiko konparaziozko bidegabekeria da. PAGNAko langileak ezin dira euskara-ikastaroetara sartu, ez baitute ordezten, eta zerbitzuaren beharreatatik ukatu egiten da eskubidea.

Gainera, badirudi zerbitzuaren beharrak ez direla existitzen arduradunek egunak, lizentziak edo oporrak eskatu dituen langilea ez ordezkatzearabakitzen dutenean.

### **Gure kontratazio-zerrendak**

Ez dira garbiak. ELAn zerrenda gardenak eta eguneratuak eskatzen ditugu. Gaur egun ez dago modurik deia nori dagokion jakiteko, eta ezinezkoa da kontratazio araudia betetzen dela kontrolatzea.

Aldi baterako langileen %40 baino gehiagorekin, enplegua hobetzeko aukerarik ematen ez duen Kontratazio Foru Agindu bati lotuta jarraitzen dugu, hau da, zerrendetan lortutako puntuazioaren arabera, ezin ditugu lan-kontratu luzeagoak edo hutsak aukeratu. Pertsona batek kontratu bati uko egiten badio zerrendatik irteteagatik zigortzen da foru agindua, edozein dela ere kontratua. Gainera, egun batzuk lehenago kontratuak "pil-pilean" jartzera behartzen du, eta ez du uzten beste hobeagoetara sartzen.

Behin eta berriz eskatu ditugu PAGNArako kontratazioarako irizpide propioak, eta hala jarraituko dugu, kontuan har daitezen zentro horien ezaugarriak, kontratazio bolumena, langileen beharrak, etab.

Horrek arazoak sortzen ditu arlo guztietan: kontratazioa, prestakuntza, deialdia eta zerrenden iraungipena, prebentzioa, etab.

**Maiatzaren 17an, ELA bozkatu!** *El 17 de mayo, ivota ELA!*



## **San Jose**

Egoera jasanezina da oraindik San Josen. Kudeaketa txarra dela eta, langileak ez daude pozik, eta kudeatzaileen dimisioa eskatzen dute. ELAk ahal duen guztia egingo du erabaki arbitrarioak hartzeari uzteko.

Egoerak okerrera egin duela ikusten da, erasoak, bajak, segurtasunik eza eta antsietatea gehitu direla erasandako langileengan. ELAk bilerak egin behar izan ditu gaia jorratzeko eta plantillaren aurkako konponbideak eta bitartekoak jartzeko.

Langileek beren eginkizunak gainditzen dituzten erantzukizunak dituzte. Txandak eta egutegiak aldatzen jarraitzen dute langileei.

Zaintzaileek C mailako igoeratik baztertzearen aurka borrokatzen jarraitzen dute, Hezkuntzakoei aitortu ondoren pairatzen duten agrabioarekin amaitzeko. ELA hasieratik egon da borroka horretan, errebindikazio horri laguntzen ari gara, ezinegona hori foro guztietara eramaten ari gara, bai kaleetan, bai negoziazio-organoetan, eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzarekin, PAGNAko Gerentziarekin eta baita Gizarte Eskubideen Kontseilariarekin ere konponbidea eskatzen ari gara.

## **Lotea**

Mendekotasun Handiari laguntzeko egoitza, lan-karga handiekin, egoiliarren aniztasunarekin eta desio handia uzten duen lanaren berrantolamenduarekin: lan-karga handiak, langile falta, gailak erabiltzeko unitateak, ordezkapenik ez, etab.

ELAk lanean jarraituko du plantillari ahalik eta kalterik gutxien eragiteko

moduan berrantolaketan aurrera egiteko, Administrazioari gogoraraziz zainketak ikastetxean jarri behar dituela eta horrek langileak ere zaintzea esan nahi du.

## **Santo Domingo**

ELA erizaintzako plazak desagertzearen kontra dago erabat. Egoitza berria eraikiz gero, ELAk baliabide publiko eta plantilla egokia izaten jarraituko duen begiratuko du.

Profesionalak ez ordezte eta etengabeko arazoa da zentro honetan, arduradunik, teknikaririk eta mantentze lanetako ofizialik gabe ikusten baita askotan, eta horrek eragina du gainerako langileentzat eta zerbitzuaren kalitateerako.

## **Balorazio Zentroa**

Lan karga handia duen beste zentro bat, menpekotasunaren edo ezgaitasunaren balorazioa kudeatzeko plantilla nahikorik ez duena, eta, gainera, presio handia duena, itxaron zerrendak murrizteko.

## **Familia eta adingabeak**

Premietara egokitutako eremu eta lantoki berriak sortzea. Premiazkoa da plantillak handitzea, lan-karga handiak murrizteko. Prebentzio txostenak suntsitzaileak dira, arrisku handiak dituzten langileak daude.

## **Lur Gorri etxebizitza babestua**

Lanean jarraituko dugu lanpostu gehiago ez amortizatzeke, hezkuntzako orduak gehitzeko eta langileen eginkizunak ondo zehaztuta egoteko.

**Es intolerable lo que sucede con la carrera profesional.** Tenemos que acabar con la discriminación salarial existente a día de hoy. La reciente modificación del TREP propone ampliar el reconocimiento de la carrera profesional, pero sin ninguna regulación concreta, condicionado a que haya suficiencia presupuestaria y sin que haya un compromiso de que se vaya a aplicar.

## ¿Cuál es la propuesta de ELA? Se resume en 9 puntos:

1. Que sea para todas las categorías. El funcionamiento de la administración depende del trabajo de todas y cada una de las categorías. Es discriminatorio que sólo se abone ese complemento al personal facultativo y al personal diplomado sanitario.
2. Que sea para todo el personal. Con plaza en propiedad y personal temporal: No es de recibo que el personal temporal sufra esta discriminación, máxime teniendo en cuenta que la tasa de temporalidad supera el 40%, y que el Gobierno de Navarra se niega a rebajarla al 8% tal y como ordenó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
3. Con criterios objetivos y sin clientelismos para poder desmontar el sistema actual de carrera profesional, donde priman los criterios subjetivos que fomentan el clientelismo, y aumenta la capacidad de presión de los mandos superiores.
4. Teniendo en cuenta todos los periodos trabajados en la administración, sea cual sea la relación de servicio o modalidad contractual: contratación temporal, residencia, prácticas, formación, otros.
5. Sin exigir una permanencia mínima en la nueva categoría profesional. Debe premiarse y no castigarse a aquellas personas que han promocionado y accedido a otras categorías profesionales a través de los diferentes sistemas de provisión.
6. Con perspectiva de género para evitar la brecha entre grupos profesionales. El sistema vigente en la actualidad incorpora un baremo que valora la formación continuada voluntaria, las actividades investigadoras, así como las actividades de responsabilidad directiva y de gestión. Se trata de ítems que tienen un impacto de género muy claro. Además, las jornadas parciales y resto de medidas de conciliación derivadas de guarda legal y cuidados, que en un alto porcentaje recaen sobre las mujeres, dificultan la consecución de los objetivos marcados.
7. Con formación de calidad que realmente capacite a los y las profesionales y para todas las categorías ya que, a día de hoy, hay categorías para las que apenas se oferta formación.
8. Con planes de euskaldunización que obliguen a la administración a promover y facilitar la euskaldunización de su plantilla.
9. Con dotación presupuestaria que garantice la carrera profesional.

**Es el momento de pelear por tu carrera profesional.  
ELA está dispuesta, ¿tú lo estás? ¡MOVILÍZATE!**

**Maiatzaren 17an, ELA bozkatu!** El 17 de mayo, ivota ELA!



**Karrera profesionalarekin gertatzen dena onartezina da. Gaur egun dagoen soldata-diskriminazioarekin amaitu behar dugu. Legearen azken aldaketak karrera profesionalaren aitortzea zabaltzea proposatzen du, baina erregulazio zehatzik gabe, aurrekontu-nahikotasuna egotearen baldintzapean eta aplikatuko den konpromisorik gabe**

**Zein da ELAren proposamena? Laburbilduz, 9 puntu:**

1. *Kategoria guztietarako. Administrazioan funtzionamendua kategoria guztien lanaren arabera da. Baztertzaila da osagarri hori langile fakultatiboek eta osasun arloko langile diplomadunei bakarrik ordaintzea.*
2. *Plaza jabetzan duten langileentzat eta aldi baterako langileentzat: Ez da bidezkoa aldi baterako langileek diskriminazio hori jasatea, batez ere kontuan hartuta administrazioan behin-behinekotasun tasa %40etik gorakoa dela eta Nafarroako Gobernuak ez duela %8ra jaitsi nahi,*



**Aktibatu Lortu Zaindu**



*Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak agindu bezala.*

3. *Irizpide objektiboekin eta klientelismorik gabe, egungo karrera profesionalako sistema desmuntatu ahal izateko. Orain arteko sisteman, klientelismoa sustatzen duten irizpide subjektiboak lehenesten dira, eta goi-mailako agintarien presio-ahalmena handitzen da.*
4. *Kontuan hartuz administrazioan lan egindako garai guztiak, zerbitzu edo kontratu mota edozein dela ere: aldi baterako kontratazioa, egoitza, praktikak, prestakuntza, etabar.*
5. *Kategoria berrian gutxieneko egonaldia eskatu gabe. Saritu egin behar dira eta ez zigortu lanpostuak betetzeko sistema desberdinen bidez beste lanbide kategoria batzuetara igo eta sartu diren pertsonak.*
6. *Genero irakurketa kontuan hartu, arrakala saihesteko: gaur egun indarrean dagoen baremoak kontuan hartzen dituen gaiak, hala nola borondatezko formakuntza edo zuzendaritza jarduerak kontuan hartzea, genero inpaktu nabarmena daukate. Gainera, lanaldi partzialek eta legezko zaintzatik eta zaintzatik eratorritako gainerako bateragarritasun-neurriek, ehuneko handi batean, emakumeei eragiten dietenak, zaildu egiten dute ezarritako helburuak lortzea.*
7. *Kalitatezko prestakuntza, profesionalak eta kategoria guztiak gaitzen dituena; izan ere, gaur egun, kategoria batzuetarako ez da ia prestakuntzarik eskaintzen.*
8. *Langileen euskalduntzea sustatu behar du administrazioak euskalduntze-planak bultzatuz.*
9. *Aurrekontu nahikoarekin karrera profesionalaren garapena bermatzeko.*

**Zure karrera profesionalaren alde borrokatzeko unea da.  
ELA prest dago, zurekin konta dezakegu?**

## Enplegu publikoa kontsolidatu!

- *Datozen bi urteetan estabilizazio prozesuak aurrera eramango badira ere, Nafar Gobernuak sektore publikoko 13.467 langile utzi ditu prozesuetatik kanpo, hau da, Administrazioeko langileriaren %79. Hala, prozesu hauen bitartez ez da beteko Iceta Legeak eta Europako Justizia Auzitegiak sektore publikoan behin-behinekotasuna %8aren azpitik mantentzeko agindua.*
- *Konptos Ganbarako azken txostenak diotenaren arabera, 17.159 dira behin-behineko langileak Nafarroako Administrazioan. Estabilizazio prozesuetan 3.628 plaza eskeiniko direnez, behin-behineko diren lau langiletik hiruk izaten jarraituko dute prozesu hauek amaitu ondoren.*
- *Honek guztiak agerian uzten du Nafar Gobernuak ez duela borondate politikorik behin-behinekotasunari, gehiegikeriari eta iruzurrari aurre egiteko.*
- *ELAk ez du egoera hori onartuko, eta mobilizazioak bultzatzen jarraituko du behin-behinekotasunak dakarren prekarietatearekin amaitzeko. Honez gain, bide juridikoa lantzen ere jarraituko du sindikatuak, egoera prekarioenean dauden langileen egoerak hobera egin dezan.*



La consolidación del personal temporal en el sector público y cerrar la puerta a la privatización ha sido una de las principales batallas de ELA en los últimos años. También, en cuanto a la consolidación del empleo público, Navarra sigue funcionando como sucursal de lo que se decide en Madrid.

### **Es hora de recuperar el poder adquisitivo**

Madrid no tiene por qué decidir sobre nuestros salarios, a pesar que los partidos políticos de Navarra hayan aceptado y asumido el criterio impuesto por Madrid.

Los empleados y empleadas públicas tenemos que plantarnos ante este tipo de decisiones. Estas son nuestras reivindicaciones para cambiar la situación:

- Es imprescindible que la negociación se lleve a cabo en Navarra.
- Hay que asegurar la recuperación de nuestro poder adquisitivo, y los incrementos salariales anuales deben estar en función del IPC.
- Además, proponemos crear una mesa negociadora que recupere el poder adquisitivo que hemos perdido en la última década.

### **El Plan de Igualdad aprobado por el Gobierno es inconcreto**

En ELA tenemos un firme compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres. Por eso exigimos pasos firmes para que la brecha de género vaya desapareciendo de raíz. Hoy en día la división sexual del trabajo sigue siendo el eje que vertebra el mercado laboral y el plan de igualdad debería constituir una herramienta efectiva para neutralizar el visible desequilibrio que existe entre géneros.

Sin embargo, el Plan de Igualdad presentado por el Gobierno de Navarra contiene acciones que se limitan únicamente a realizar un análisis de la situación. Se ha configurado un único Plan para toda la Administración, algo que desde el punto de vista de ELA impide profundizar en las desigualdades propias de cada ámbito y, en consecuencia, el Plan carece de la concreción necesaria para acometer medidas contundentes.

Hay tres cuestiones que en el desarrollo de la negociación del Plan han quedado claras: la parcialidad recae de manera específica sobre las mujeres, la temporalidad recae de manera específica sobre las mujeres y los cuidados recaen de manera específica sobre las mujeres. En consecuencia, el Plan de Igualdad debería concretar medidas que sirvieran para neutralizar esta discriminación. Pero no las contiene.

El sindicato considera que este Plan propugna la igualdad formal, pero es incapaz de dar pasos efectivos hacia la equidad de género. Por ello, ELA no da por bueno un plan de igualdad que no aborda los problemas de fondo y ha sido el único sindicato que ha mostrado su disconformidad al Plan.

*Nafarroako Gobernuak, berdintasunaren aldeko adierazpenak egitetik, berdintasun materiala sustatzen duten neurriak hartzera jo beharko luke. Sistema heteropatriarkal eta matxista honetan emakumeek jasaten duten diskriminazioa etengabea da, eta Gobernuak bere esku dituen tresna guztiak erabili behar ditu politika publikoen bitartez berdintasuna lortu ahal izateko.*

*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.*



**ELA ha emprendido el camino para reclamar a la Administración los gastos de las gafas graduadas del personal**

Una sentencia europea -STJUE de 22 de diciembre de 2022- ha aclarado que las gafas graduadas, siempre que sean necesarias para realizar una tarea frente a pantallas de visualización de datos (PVDs) deben considerarse como “dispositivo corrector especial” a todos los efectos y, en consecuencia, los gastos deben ser abonados por el empleador.

Independientemente de que la patología en la vista sea previa y propia de la persona, y al margen de que como resultado de ese trabajo la patología de la vista haya empeorado o no, la única cuestión determinante será que el Servicio de Prevención, una vez realizadas las pruebas oftalmológicas, determine si para realizar el trabajo con PVD las gafas son necesarias por la persona trabajadora o no.

**ELAn betaurrekoen gastuak erreklamatzan hasi gara dagoeneko. Badakigu ez dela gastuen aitortzarik egongo hasieran, horregatik bideorria egituratua daukagu erreklamazioak aurrera egin dezan.**

**Buruzagitzak murriztea ezinbestekoa da**

**Nafarroako Gobernua hierarkiazko administrazio-unitatetan egituraturik dago. Haietako bakoitzaren buruan Buruzagitza bat dago, eta izendapen gehienak irizpide arbitrarioekin 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, izendapen arbitrario horiek eta nahierara jokatzeko hori bertan behera uzteko, eta aurreko gobernuen inertziak ezabatze.**

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 que actualmente siguen vigentes.



**Raquel Garcia Martín**  
Cuidadora geróntolica  
en el Centro El Vergel



**Patxi Larrion Galdeano**  
Euskarabidean irakaslea

**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.

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 lanean hasi ondoren egiten dira lan-lekuen ebaluazioak...*

*Horri gai partikularrak gehitzen zaizkio, hala nola haurdun dauden langileen babesgabetasuna, obrak eta instalazioen lekualdaketak behar bezalako segurtasun-neurririk gabe, etab.*

*ELAk Foru Administrazioaren lan-arriskuen prebentzioko programetara eta jarduketetara bideratutako aurrekontu-esleipena handitzea eskatzen du (gaur egun, sail bakoitzeko guztizkoaren % 0,04 baino txikiagoa da), baita kontratazioaren behin-behinekotasuna murrizteko eta prebentzio-zerbitzu propioen baliabideak handitzeko neurriak ere, besteak beste.*



**Marian Irisarri Goñi**  
Maestra de pedagogía  
terapéutica.

### **Administrazioan ere, euskaraz**

**ELAk zonifikazioa irmoki gaitzesten du, onartezina baita eremu ezberdinek sortarazten duten eskubide urraketa.**

**Zonifikazio horren ondorioz, Administrazioan euskararen ezagutza baloratzeko irizpideak arautzen dituen dekretua dioenaren arabera, eremu ez euskalduna deiturikoan euskara ez da kontuan hartuko merezimendu bezala eta eremu mistoan lanpostu batzuetan soilik hartuko da aintzat. Hartara, alemana edo frantsesa baloratzeko aukera dagoen bitartean, euskara jakiteari ez zaio aukera hori emango.**

**ELAn euskararen alde borrokatzen jarraituko dugu, Administrazioan euskarak merezi duen aitortza lortu arte. Jakin badakigu borondate politikoarekin euskarak beste esparru bat eduki dezakeela arlo publikoan, hala gertatu zen aurreko legegintzaldian 2017ko Euskararen Dekretuarekin. ELA dekretuari babesa eman zion sindikatu bakarra izan zen, sindikatuaren aldarrikapen guztiak jasotzen ez bazituen ere, aurrerapausoak eman baitziren euskararen normalizazioan.**

### **Rejuvenecer las plantillas es urgente**

La media de edad de las trabajadoras y trabajadores de la Administración es muy alta. La propia Cámara de Comptos también ha mostrado su preocupación por esta situación que se ha visto agravada por las tasas de reposición.

Por eso, desde el sindicato ELA creemos que es necesario implantar la jubilación parcial a través del contrato de relevo que existe en las empresas privadas. Se trataría de una medida eficaz para rejuvenecer la plantilla y para ofrecer una jubilación anticipada a personas que llevan tantos años trabajando en la administración.

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



**Maite Zaragüeta  
Brako**  
TCAE Osasunbidea



**Inés San Martín**  
Especialista de apoyo  
educativo

***Ez da lanpostuen baloraziorik egin***

***ELAk beharrezkotzat jotzen du kategoria eta lanpostu bakoitzeko eginkizunak zehaztea eta lanpostuz lanpostu baloratzea, haien zailtasun tekniko berezia, jarduna, ardura, 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.***

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



**Elvira Torondel  
López**  
Estadística.

***Teletrabajo sí, pero no a costa de nuestros derechos***

ELA, tiene claras tres reivindicaciones que deben ser tenidas en cuenta en la regulación del teletrabajo: en lugar de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados a través del teletrabajo, deberían señalarse tareas. En segundo lugar, a la persona empleada que teletrabaje no le debería suponer coste económico. Y, en tercer lugar, la prevención de riesgos laborales no debería recaer sobre las personas trabajadoras.

En cualquier caso, este Gobierno no ha sido capaz de sacar adelante una normativa al respecto, algo que resulta necesario para homogeneizar los criterios de concesión del teletrabajo y acabar con el trato desigual y arbitrario que se está dando dentro de un mismo departamento de una misma Dirección General, o entre secciones adscritas a un mismo servicio.



**Oihana Goigana  
Bengoetxea**  
Bigarren Hezkuntzan  
irakaslea

**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 berririo 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.*

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...), y cómo debe computarse para el cobro de la misma.

**ELA, sindicato de contrapoder siempre, en todas partes**

Pese a que CCOO y UGT se erigen como únicos sindicatos con capacidad para negociar en Madrid, lo cierto es que ELA también forma parte de la Mesa General de las Administraciones Públicas del Estado. Lo que ocurre es que nuestro sindicato no avala las actuaciones del Gobierno, ni en Madrid ni aquí, cuando precarizan los servicios públicos o cuando nos condenan a perder poder adquisitivo.



**Iñaki Mariñelarena Goñi.**

Docente Educ. Primaria,  
Educ. Física.

***El Estatuto del Personal Público, una promesa incumplida***

El 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. Recientemente el Gobierno ha impulsado algunos cambios en el texto, pero no suponen un cambio en las condiciones sustanciales de los y las empleadas públicas. Por tanto, nuestra reivindicación de la reforma sigue más vigente nunca.

***Nafarroako Gobernuak Langile Publikoen Estatutua erreformatzea hartu zuen helburutzat, baina ez du bete. ELAk beharrezkotzat jotzen du Estatutua erreformatzea, Administrazio langileen lan-baldintzak hobetzeko aukera emango duen oinarri sendo bat izateko.***

***Es***

***urgente renovar el convenio del personal laboral***

Resulta prioritario negociar el Convenio que afecta a los y las empleadas públicas que tienen suscritos contratos laborales. Desde el año 2007 el texto no se ha modificado, y ello implica que hay normativa que no se aplica al personal laboral, como por ejemplo el permiso de reparto de empleo. Desde ELA seguiremos peleando para negociar un texto nuevo que elimine los agravios comparativos que pudiera haber.

***Premiazkoa da lan-kontratuak sinatuta dituzten langile publikoei eragiten dien hitzarmena negoziatzea. 2007. urtetik ez da testua aldatu, eta horrek esan nahi du kontratu laborala duten langileei aplikatzen ez zaien araudia dagoela, hala nola enplegua banatzeko baimena. ELAk borrokan jarraituko du testu berri bat negoziatzeko, egon litezkeen konparaziozko bidegabekeriak ezabatzeko.***



**Lourdes Moreno  
Santiago**  
Administrativa de  
Administración Núcleo



**Pilar Saavedra  
Martínez**  
TCAE (Personal laboral)

# Hautagaitza Candidatura



# PAGNA - ANADP

# ELA

EUSKAL SINDIKATUA

## PERSONAL FUNCIONARIO ANADP

1. GARCÍA MARTÍN, Raquel (Res. Vergel)
2. GOÑI BARBER, Mirian (Res. S. Domingo-Estella)(Vergel)
3. MONREAL ARTETA, Francisco Javier (C. San José)
4. FERNANDEZ URIARTE, Mikel (Res. S. Domingo-Estella)
5. DE MIGUEL ECHEVERRIA, Janna (C. San José)
6. URDIAIN EZCURDIA, Pedro María (Res. S. Domingo-Estella)
7. CRUZ RONCAL, M<sup>a</sup> José (C. San José)
8. RODRIGUEZ BERMEJO, Ainhoa (Res. Vergel)
9. VERA DEMERA, María Dolores (C. San José)
10. GASTEARENA ARRAIZ, María Begoña (Res. Vergel)
11. MIGUELIZ GARCES, David (C. San José)
12. LOPEZ PLUMED, Eva (C. San José)

13. ABAD MARTINEZ, María Isabel (Familia y menores)
14. DEL RIO ALMIRANTEARENA, María Nieves (C. San José)
15. AGUAS ARANGUREN, María José (Lur Gorri)
16. ETXEGARAI GARAIKOETXEA, Patxi Xabier (R. Vergel)
17. RUIZ JIMENEZ, Laura (Res. Santo Domingo)
18. REDONDO ARTEAGA, María Teresa (C. San José)
19. ZABALZA AMATRIAIN, Virginia (C. San José)
20. BARIAIN CARRASCO, Maider (C. San José)
21. LAPARRA MANGADO, Natalia (Res. S. Domingo-Estella)
22. ALVAREZ DE EULATE LEON, Laura Emperatriz (Res. Vergel)
23. FUENTES FUENTES, Laureana (Res. Vergel)
24. LAFUENTE DUARTE, Luis Miguel (Res. S. Domingo-Estella)
25. LARUMBE EZCURRA, María Dolores (C. San José)

26. ECHEVERRIA BERRIO, Begoña (Res. Vergel)
27. IGOA MUNDIÑANO, María Iranzu (C. San José)
28. MAYO ESAIN, María José (C. San José)
29. SAEZ ANDUEZA, Ana María (Res. Vergel)
30. GOICOECHEA SAENZ, María Araceli (C. San José)
31. IRISARRI GOÑI, María Goretti (Res. Vergel)
32. ANSO ORTEGA, Carolina (C. San José)
33. ORONOZ URRIZA, M<sup>a</sup> Eugenia

- (R. Vergel)
34. MARTINEZ MARTIN, Arantza (C. San José)
35. MARTINEZ GRACIA, Gemma (Res. S. Domingo-Estella)
36. SANZ CORNAGO, Oscar (C. San José)
37. AHECHU EGÜES, María Blanca (C. San José)
38. BEORLEGUI NAVARLAZ, Beatriz (C. San José)

## PERSONAL LABORAL ANADP ESEBERRI ANGUIANO, Ane Miren (C. San José)

**Maiatzaren 17an,  
ELA bozkatu!**

*El 17 de mayo,  
¡vota ELA!*



HAUTESKUNDE  
SINDIKALAK  
ELECCIONES SINDICALES

**A LA HORA DE LA VERDAD... ZERBITZU PUBLIKOAK**



**GEHIEN BEHAR DUZUNEAN...**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA