

A LA HORA DE LA VERDAD... Zerbitzu Publikoak

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



**Antolatu
Aktibatu
Lortu**



GEHIEN BEHAR DUZUNEAN...

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Suhiltzaileak

**Babes Zibileko
eta Larrialdietako
Zerbitzua**

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



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 ehunekoa % 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 narriadura 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. Erosteke 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 duzuneraino.**

Organización del servicio y plantilla

- Las inquietudes y los problemas que nos ha trasladado la plantilla durante los últimos años, los hemos presentado ante Dirección y hemos presionado en todos los órganos en que estamos presentes para mejorar las condiciones del servicio. Seguiremos haciéndolo también los próximos años, fundamentalmente en los aspectos que exponemos a continuación:
 - Resulta necesario realizar un estudio pormenorizado con las nuevas necesidades de plantilla (jubilaciones, grupos especiales, días canosos, paternidades/maternidades...) y establecer un mecanismo de renovación automática de la misma, que supere la tasa de reposición que impone el Estado.
 - A pesar de haber solicitado en varias ocasiones información por escrito sobre cómo se va a organizar el servicio, no hemos recibido ningún dato concreto. Se ha anunciado que los sargentos van a desaparecer y no se nos ha proporcionado ninguna información sobre cómo se van a organizar los suboficiales ni qué funciones van a desempeñar. Hemos pedido esta información en todas las reuniones que hemos mantenido con la Dirección de Bomberos y con el Departamento de Interior, pero hasta ahora no hemos recibido respuesta.
 - De lo poca información que estamos recibiendo deducimos que toda la responsabilidad del operativo va a recaer en bomberos y cabos. Debe haber una promoción interna en el operativo que vaya desde el bombero hasta el sargento, diferenciándola de la técnica en la que estarán los técnicos necesarios, no las necesidades que sean generadas por la afinidad a determinados grupos, sindicatos, etc. ELA siempre defenderá una estructura y un servicio al servicio de la ciudadanía y sus trabajadores/as.
 - Asimismo, los técnicos que haya en el servicio, al igual que los bomberos, deberán responder a un estudio de necesidad. La necesidad de plantilla debe pasar también por la necesidad de ese estudio para oficiales y suboficiales, mirándolo desde el punto de vista del mapa de riesgo, que nos dirá qué tipo de técnicos son necesarios.
 - Fiscalizaremos la redacción del reglamento para que sirva como documento base en el que se plasmarán las competencias, obligaciones y derechos de la plantilla del Servicio de Bomberos, y para que no se convierta en un mero documento disciplinario. Este proceso de negociación del reglamento deberá ser abierto a toda la plantilla y no tiene que ser algo precipitado.
 - Actualmente no hay ningún oficial que no esté en ese puesto de trabajo de manera temporal. Por ello, solicitamos que convoquen cuanto antes una oposición para cubrir las plazas vacantes de oficiales y que se nos proporcione información detallada sobre las funciones que tendrán estas plazas.
 - El acuerdo firmado recientemente entre Interior y dos secciones sindicales, únicamente contempla la posibilidad de incrementar a cuatro miembros el mínimo operativo “siempre y cuando resulte posible y conveniente”. En ELA consideramos imprescindible que haya por lo menos cuatro miembros en cada parque y seguiremos peleando para conseguirlo.
 - Demandaremos que todos los parques tengan opción a un auxiliar como mínimo y para ello proponemos que el horario de estos/as trabajadores/as sea, opcionalmente, de 12h.
 - Grupo Forestal: está totalmente paralizado y cara a esta campaña forestal de verano no se nos ha comunicado ningún cambio con respecto a la del año pasado.
 - Creemos que el gran olvidado de este servicio es el bombero generalista, es decir, la mayoría de los bomberos. Se prima la creación de grupos, que pueden ser muy necesarios, pero se olvida lo que es y ha sido el trabajo fundamental de los bomberos; el día a día en los parques, atendiendo todos los servicios, de menor o de mayor riesgo. Por ello entendemos que la formación y la valoración del bombero general debe ser tomada en cuenta y aumentada.
- Reconocemos el esfuerzo que se ha hecho estos últimos años, somos conscientes de que ha habido inversión, pero sigue resultando necesario establecer un plan de amortización y actualización de vehículos.

Instalaciones, equipos y vehículos

Oposiciones, traslados y promoción interna

- Consideramos que desde la representación de la plantilla debemos estar pendientes de todas las OPEs, los traslados y la promoción interna. En ELA nos parece prioritario velar por una marcha correcta de todos estos procesos, y por eso proponemos los siguientes puntos:
 - Acreditar formación en traslados y promoción interna: debe aclararse qué titulaciones serán las que puntúen a la hora de concurrir a traslados y promoción interna. Estos criterios deben mantenerse en el tiempo, para que no haya desembolsos económicos ni esfuerzos que finalmente no se tengan en cuenta en los procesos de movilidad interna.
 - Es necesario crear una base de datos que recoja la formación de cada bombero, para que no se produzcan montañas de documentación cuando hay concursos de ascenso o traslados.
 - Se informe con antelación y claridad del calendario de todas las pruebas, tanto teóricas como prácticas, así como de los criterios de evaluación y corrección de las mismas.
 - Que se explique desde el Tribunal cómo presentar recursos y alegaciones en caso de disconformidad con algún aspecto del proceso selectivo, y que se indiquen los plazos y los órganos competentes para ello.
 - Que las reclamaciones se evalúen y se contesten de manera rápida, para que el opositor/opositora afectada pueda seguir haciendo pruebas en caso de que se estime su reclamación.
 - El visionado de vídeos en las pruebas físicas sea algo rápido y automático, y que no se produzcan enfrentamientos ni demoras por ello.
 - Que desde la convocatoria de las pruebas físicas hasta su realización no transcurra más de una hora de espera.

Horas extraordinarias

- Un servicio de emergencias de calidad no puede basarse en la precariedad ni en la voluntariedad. Proponemos como objetivo convertir el servicio de bomberos en un espacio cero de horas extras estructurales, por dignidad, coherencia y solidaridad.

Retribuciones

- Debe realizarse una valoración de los puestos de trabajo, que tenga en cuenta las competencias que asumimos, mayores que ningún otro servicio de bomberos del Estado. Desde que en 2001 se diera la subida de nivel en Bomberos y SOS, esa medida no ha tenido todavía impacto económico.
- Por otro lado, el incremento de productividad del 5% acordado en los Presupuestos de Navarra de 2023, es totalmente insuficiente, ni siquiera compensa el incremento del IPC de Navarra del último año (en 2022 el IPC de Navarra fue del 6,6%).
- En consecuencia, debemos continuar con la reivindicación de que nuestros salarios se vean incrementados conforme al IPC de Navarra. En caso contrario, continuaremos perdiendo poder adquisitivo. Esta demanda es de todos y todas las empleadas públicas y peharemos de manera conjunta para conseguirlo, gobierne quien gobierne.
- Seguiremos exigiendo que no se nos descuenten las bajas por enfermedad común o accidente no laboral.
- Correcto reconocimiento de la carrera profesional, que nos permita progresar y mejorar el desarrollo de nuestras capacidades laborales. La actual redacción del Estatuto del Empleado Público no garantiza este reconocimiento, por lo que tendremos que seguir luchando para conseguirlo.
- Vamos a presionar para que el tiempo de duración del curso básico de Bomberos (cuando los aspirantes éramos becarios), compute para la jubilación. El Gobierno de Navarra tendrá que arreglarlo con la Seguridad Social para que así sea.
- Solicitaremos un complemento de responsabilidad a los/as compañeros/as que siendo bombero-conductor deban hacerse cargo de un grupo de trabajo en intervención, o deban ostentar el mando en un turno completo cuando no haya cabo. Así mismo, cuando un cabo deba dirigir una intervención de dos parques o más, sin la asistencia de un sargento-suboficial-oficial, le será compensado igualmente.

Zerbitzuaren antolaketa eta plantilla

- Azken urteotan plantillak helarazi dizkigun kezkak eta arazoak Zuzendaritzan aurkeztu ditugu eta gure organo guztietan presioa egin dugu zerbitzuaren baldintzak hobetzeko. Hori egiten jarraituko dugu hurrengo urteetan ere, batez ere ondoren azalduko ditugun alderdietan:
 - Beharrezkoa da plantillako behar berriak (erretiroak, talde bereziak, egun ilunak, paternitateak/amatasunak...) xehetasunez aztertzea eta plantilla automatikoki berritzeko mekanismo bat ezartzea, Estatuak ezartzen duen birjartze-tasa gaindituko duena.
 - Zerbitzua nola antolatuko den idatziz behin baino gehiagotan eskatu arren, ez dugu datu zehatzik jaso. Sarjentuak desagertu egingo direla iragarri da eta ez zaigu informaziorik eman ofizialordeak nola antolatuko diren eta zein eginkizun izango dituzten azaltzeko. Informazio hori eskatu dugu Suhiltzaileen Zuzendaritzarekin eta Herrizaingo Sailarekin izan ditugun bilera guztietan, baina orain arte ez dugu erantzunik jaso.
 - Jasotzen ari garen informazio urritik ondorioztatzen dugu operatiboaren erantzukizun guztia suhiltzaileei eta kaboei dagokiela. Operatiboan barne-sustapen bat egon behar da, suhiltzailetik sarjentura artekoa, eta bereizi egin behar da teknikatik, non behar diren teknikariak egongo baitira, ez talde, sindikatu eta abarrekiko kidetasunak sortzen dituen beharrak. ELAk beti defendatuko du herritarren eta langileen zerbitzurako egitura eta zerbitzua.
 - Halaber, zerbitzuan dauden teknikariak, suhiltzaileek bezala, beharren azterketa egin beharko dute. Langileria beharrak ere azterketa hori ofizialen eta ofizialordeen beharretik igaro behar du, arriskuaren maparen ikuspegitik begiratuta, eta horrek esango digu zein teknikari mota behar diren.
- Erregelamenduaren idazketa fiskalizatuko dugu, Suhiltzaileen Zerbitzuko plantillaren eskumenak, betebeharrak eta eskubideak jasoko dituen oinarriko dokumentu gisa balio dezan, eta diziplina agiri soil bihur ez dadin. Erregelamenduaren negoziazio-prozesu hori langile guztiei zabaldu behar zaie, eta ez da presazkoa izan behar.
- Gaur egun ez dago lanpostu horretan aldi baterako ez den ofizialik. Hori dela eta, eskatzen dizuegu lehenbailehen dei dezazuela oposizio bat, ofizialen lanpostu hutsak betetzeko, eta plaza horiek izango dituzten eginkizunei buruzko informazio zehatza eman diezaguzuela.
- Duela gutxi Herrizaingo Sailak eta bi atal sindikalek sinatutako akordioan, gutxienerako operatiboa lau kideri gehitzeko aukera baino ez da jasotzen, betiere, posible eta komenigarria bada. ELAn ezinbestekotzat jotzen dugu parke bakoitzean gutxienez lau kide egotea eta hori lortzeko borrokan jarraituko dugu.
- Eskatzen dugu parke guztiek laguntzaile bat izateko aukera izan dezatela, eta horretarako proposatzen dugu langile horien ordutegia, aukeran, 12 ordukoa izatea.
- Baso Taldea: erabat geldituta dago eta udako oihan kanpaina honi begira ez zaigu aldaketarik jakinarazi izazkoaren aldean.
- Uste dugu suhiltzaile orotarikoa dela zerbitzu horretaz ahaztuta dagoena, hau da, suhiltzaile gehienak. Taldeak sortzea lehenesten da, oso beharrezkoak izan baitaitezke, baina ahaztu egiten da zer den eta zer izan den suhiltzaileen funtsezko lana; parkeetako eguneroko lana, zerbitzu guztiak kontuan hartuta, arrisku txikikoak edo handiagokoak. Horregatik uste dugu suhiltzaile orokorraren prestakuntza eta balorazioa kontuan hartu eta handitu behar dela.

Instalazioak, ekipak eta ibilgailuak

- Aitortzen dugu azken urteotan egin den ahalegina, badakigu inbertsioa egon dela, baina oraindik ere beharrezkoa da ibilgailuak amortizatu eta eguneratzeko plana ezartzea.

Oposizioak, lekualdatzeak eta barne igoera

- Gure ustez, plantillaren ordezkartzatik LEP, lekualdatze eta barne-sustapen guztien zain egon behar dugu. ELAn lehentasuna ematen diogu prozesu horien guztien martxa egokia zaintzeari, eta horregatik proposatzen ditugu puntu hauek:
 - Lekualdatzeetako eta barne igoerako prestakuntza egiaztatzea: joan-etorrietan eta barne igoeran parte hartzeko puntuatuko duten titulazioak argitu behar dira. Irizpide horiek denboran mantendu behar dira, gastu ekonomikorik edo esfortzurik egon ez dadin eta, azkenean, barne-mugikortasuneko prozesuetan kontuan har ez dadin.
 - Beharrezkoa da suhiltzaile bakoitzaren prestakuntza jasoko duen datu base bat sortzea, igoera edo lekualdatze lehiaketak daudenean dokumentazio mendirik gerta ez dadin.
 - Proba teoriko zein praktiko guztien egutegiaren berri alde z aurretik eta argi ematea, baita horiek ebaluatu eta zuzentzeko irizpideen berri ere.
 - Epaimahaiak adieraztea nola aurkeztu errekurtsioak eta alegazioak hautapen prozesuko alderdiren batekin ados ez badaude, eta horretarako epeak eta organo eskudunak adieraztea.
 - Erreklamazioak azkar ebaluatu eta erantzutea, erreklamazioegileak probak egiten jarraitu ahal izan dezan bere erreklamazioa onartzen bada.
 - Proba fisikoetan bideoak azkar eta automatikoki ikustea, eta horregatik liskarrik edo atzerapenik ez izatea.
 - Proba fisikoetarako deialditik hasi eta egin arte itxaron beharreko ordu bat baino gehiago ez izatea.

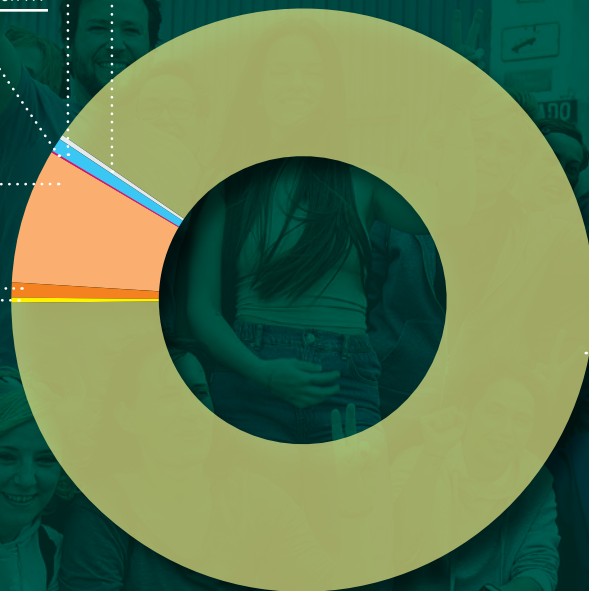
Aparteko orduak

- Kalitatezko larrialdi-zerbitzu bat ezin da oinarritu ez prekarietatean ez borondatezketasunean. Suhiltzaileen zerbitzua aparteko orduen zero bihurtzea proposatzen dugu, duintasun, koherentzia eta elkartasunagatik.

Ordainsariak

- Gure gain hartzen ditugun eskumenak kontuan hartuko dituen lanpostuen balorazioa egin behar da, Estatuko beste suhiltzaile-zerbitzu batek baino gehiago. 2001ean suhiltzaileen eta SOS zerbitzuen maila igo zenetik, neurri horrek ez du oraindik eragin ekonomikorik izan.
- Bestalde, 2023ko Nafarroako Aurrekontuetan adostutako produktibitate-gehikuntza %5ekoa ez da nahikoa, eta ez du konpentsatzen Nafarroako azken urteko KPIren igoera (2022an, Nafarroako KPIa %6,6koa izan zen).
- Horrenbestez, gure soldatak Nafarroako KPIaren arabera igotzeko aldarrikapenarekin jarraitu behar dugu. Bestela, erosteko ahalmena galtzen jarraituko dugu. Eskaera hori langile publiko guztiona da, eta elkarrekin borrokatuko gara hori lortzeko, gobernatzen duenak gobernatuko du.
- Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko bajak ez kentzeko eskatzen jarraituko dugu.
- Karrera profesionala behar bezala aintzatestea, gure lan-gaitasunen garapenean aurrera egiteko eta hobetzeko. Enplegatu Publikoaren Estatutuaren egungo idazkerak ez du bermatzen aintzatespen hori, eta, beraz, borrokan jarraitu beharko dugu hori lortzeko.
- Suhiltzaileen oinarritzko ikastaroaren iraupena (izangaiak bekadunak ginenean) erretirorako kontuan hartzeko presioa egingo dugu. Nafarroako Gobernuak Gizarte Segurantzarekin konpondu beharko du, hala izan dadin.
- Erantzukizuneko osagarri bat eskatuko diegu suhiltzaile-gidaria izanik esku hartzen ari den lantalde baten ardura hartu behar duten lankideei, edo txanda oso batean agintea izan behar dutenei, halakorik ez dagoenean. Era berean, kabo batek bi parkeren edo gehiagoren esku-hartzea zuzendu behar duenean, sarjentu-ofizialorde ofizialik gabe, modu berean konpentsatuko zaio.

2022 diru-sarrerak ingresos



89,40%	0,38%	0,73%	8,45%	0,07%	0,87%	0,11%
Diru-sarrera propioak Ingresos propios	Organoetan partehartzea Partic. en organos	Neg. kolektiboaren funtsak Fondos neg.colectiva	Dirulaguntzak. Guztira Total subvenciones	Beste diru-sarrerak Otros ingresos varios	ITF Ikuskaritza Inspeccion ITF	Prebentzio ikastaroen emaitza Rstdo.cursos prevenc.
21.281.667	89.445	174.268	2.010.446	17.683	207.500	25.065

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



ELA zu zarelako...

ELAk autonomia dauka eta bere helburua langileen interesak defendatzea da. ELAk bakarrik esan dezake hori. Sindikatuak gauzak aldatzeko konpromisoa hartu du, konplexurik gabeko sindikalismoaren aldeko apustua egin du, beste gizarte eredu baten alde, genero ekitatearekin, euskararekin eta klimaren aldaketaren aurkako borrokarekin konprometituta. ELAk indarrak batzeko aukera ematen dizu, zuk nahi duzun tokiraino iristeko tresna da.

Hori guztia eta gehiago, zure beharrei erantzuteko zerbitzu guztiak barne, afiliazio kuota bakarrenaren truke.



Porque ELA eres tú...

ELA goza de total autonomía: solo nos guían los intereses de la clase trabajadora. Solo ELA puede decir esto. ELA se compromete a cambiar las cosas, apostando por un sindicalismo sin complejos, honesto y comprometido con otro modelo de sociedad, la equidad de género, la defensa del euskara y la lucha contra el cambio climático. ELA es la opción para sumar fuerzas, para llegar hasta dónde tú quieras.

Todo esto (y mucho más), a cambio de una cuota de afiliación que cubre todas las necesidades y servicios.

Los ingresos propios suponen casi el 90% de los ingresos de ELA; esa es la verdadera garantía de la autonomía del sindicato

Hautagaitza Candidatura



**Maiatzaren 17an,
ELA bozkatu!**

*El 17 de mayo,
ivota ELA!*



HAUTESKUNDE
SINDIKALAK
ELECCIONES SINDICALES



Suhiltzaileak Babes Zibileko eta Larrialdietako Zerbitzua

1. GURUTZIAGA TEJERINA, Mikel Aingeru
2. CORMENZANA LOPEZ, Ander
3. LACUNZA VIVES, Joaquín Javier
4. OJUEL MARIN, Carmelo
5. FERNANDEZ GAZPIO, Antero
6. HIDALGO EZQUER, Pablo
7. ZILBETI COSTALAGO, Cesar
8. GALETX LANDA, Karlos
9. GONZALEZ IZPURUA, Francisco Javier
10. GIL PEREZ-NIEVAS, Ismael
11. CEMBORAIN ORICAIN, Alfonso
12. ALDUNATE MARTINEZ, Hector
13. GOÑI SANTESTEBAN, Arturo
14. ALDAZ OROZ, Iñigo
15. ELIZALDE ARGUELLES, Raul
16. BEPERET MARIEZCURRENA, Carlos
17. RUIZ DE GALARRETA ORCOYEN, Jose Miguel
18. LIZARRAGA IRIGOYEN, Jesus
19. URRRA LAMANA, Jose Miguel
20. ULLATE MARTINEZ, Isidro Jose
21. CABELLO RUILOBA, Josu
22. MUNARRIZ MUTILVA, Mikel
23. ERDOZAIN RIVED, Antonio
24. FERNANDEZ GAZPIO, David
25. OLZA ANDUEZA, Carlos
26. DIAZ ABAD, Josu
27. ASTIGARRAGA ARANCIBIA DEL PUERTO, Jon
28. NUÑEZ SIMON, Valentin

A LA HORA DE LA VERDAD... ZERBITZU PUBLIKOAK

GEHIEN BEHAR DUZUNEAN...

