

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

ISPLN
NOPLOI

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 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.



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 bajarla 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 aitorpena 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 araberakoa 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,**

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 gaiek, 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?**



Aktibatu Lortu Zaindu



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, Administrazioa 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 prekaritatearekin 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, agente-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 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 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, 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.

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 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.

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, Administrazioako 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



ISPLN - NOPLOI

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

**Maiatzaren 17an,
ELA bozkatu!**

**El 17 de mayo,
ivota ELA!**



HAUTESKUNDE
SINDIKALAK
ELECCIONES SINDICALES

- 1. VICENTE CEMBORAIN, Esther**
- 2. VALLÉS ROMERO, Javier**
- 3. REYES GARRETA, Anchel Carlos**
- 4. CEBERIO ROJAS, Paula**
- 5. JIMÉNEZ GARCÍA, María Dolores**
- 6. MARTÍN HERNÁNDEZ, Álvaro**
- 7. BERROGUI LARREA, Nuria**
- 8. OSCOZ JIMÉNEZ, Avelina Marta**
- 9. LÓPEZ LÓPEZ, María Carmen**
- 10. MORENO IRIBAS, María Concepción**

A LA HORA DE LA VERDAD... ZERBITZU PUBLIKOAK

GEHIEN BEHAR DUZUNEAN...

ELA
EUSKAL SINDIKATUA