

ELECCIONES SINDICALES

Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

Mucho por hacer



publikoaren alde, tinke!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ANDAP / PAGNA

ela.eus     #ZurekinGoaz

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



Marian Irisarri Goñi. Maestra de pedagogía terapéutica.

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

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



Javi Pérez Balaguer, Celador del Complejo Hospitalario.

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

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

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

prestakuntza hobetzeko; aitzitik, kolektibo batzuen eta besteen artean desberdintasun bidegabeak sortzeko baliatzen ari da.

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

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

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



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

que nos condena a ser ciudadanas de segunda.

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



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

Nafarroako sektore publikoan ere genero-diskriminazioa jasaten dugu, aldi baterako kontratuarekin ari garen langileen %75 emakumea da, 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.

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

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

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

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



Pablo Azpiroz Iribas.
Encargado de biblioteca.

Ez da lanpostuen baloraziorik egin

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

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

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



Mikel Cia Goñi. Conserje.

El Estatuto del Personal Público, una promesa incumplida

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

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

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



Lourdes Moreno Santiago. Administrativa Administración Núcleo.

La salud laboral en la administración sigue siendo una asignatura pendiente

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

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



Sagrario Santiago Aguinaga. Enfermera del Complejo Hospitalario.

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

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

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

Beharrezkoa da txandakako lana berrikustea

ELAk Mahai Orokorrean defendatu du berrikusi egin behar direla bai txandakako lanaren ordainsaria bai txandakako lanaren kontzeptua bera. Uste dugu beharrezkoa dela txandakako lana zer den 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.



Beatriz Rubio Sánchez. Celadora del Complejo Hospitalario.

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

Administrazioekin ere, euskaraz

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

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



Oihana Goigana Bengoetxea. Profesora de Secundaria.

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

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

Rejuvenecer las plantillas es urgente

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

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



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

ELECCIONES SINDICALES

Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas

La ANADP pretende reducir personal basándose en un estudio comparativo entre centros, donde iguala los centros públicos con los privados. En vez de trabajar en una ley de ratios de personal que sustituya la actual desfasada y alejada de los estándares de calidad europeos, utilizan esta comparativa para justificar la no contratación y los cambios de turnos y jornadas. ELA exige una asistencia de calidad para la que son necesarias unas ratios de personal acordes al tipo de atención que se quiere dar.

Jornadas precarias. Desde ELA hemos pedido una relación de las Jornadas más precarias existentes en el Departamento. Pedimos que se transformen a jornadas completas viendo las necesidades de los centros. Pedimos un compromiso para que este tipo de jornadas vaya desapareciendo y decimos no a la creación de jornadas que favorecen la precariedad de las condiciones de trabajo y que en nuestros centros son mayoritariamente para mujeres lo que ayuda a mantener la brecha salarial.

Sustituciones. No se está sustituyendo al personal de atención directa. Llevamos varios meses en los que se están dando reiterados casos de no sustitución de profesionales de atención directa en las Residencias públicas de la ANADP, lo que está suponiendo una sobrecarga de trabajo y un estrés para la/os trabajadoras/es que tienen que asumir el dar una atención de calidad a los residentes e intentar atender sus necesidades estando a veces bajo mínimos de personal.

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 los deniegan apelando a las necesidades del servicio.

Protección Civil / Suhiltzaileak

Necesidades del servicio que no existen cuando los responsables deciden no sustituir a trabajadora/es que se han pedido días, licencias o vacaciones.

Nuestras listas de contratación son totalmente OPACAS. Desde ELA pedimos listas transparentes y actualizadas. No se puede saber a quién toca el llamamiento, imposible controlar el cumplimiento de la normativa de contratación. El mismo día que se publican ya quedan obsoletas.

Con más del 50% del personal contratado, hay centros con prácticamente el 100% de eventuales, seguimos sujetos a una Orden Foral de Contratación que no permite la **mejora de empleo**: poder optar, por orden de puntuación en las listas, a los contratos de trabajo más largos, vacantes, etc.. O.F. que penaliza con sacar de la lista si renuncias a un contrato sea del tipo que sea, que obliga a “apalabrar” contratos con días de antelación y ya no te permite acceder a otros mejores.

Reiteradamente hemos pedido criterios propios de contratación para la ANADP, que pueda haber mejora de empleo dentro del nivel!

Hay una falta total de previsión en la **convocatoria de listas**, existen listas caducadas, listas sin personas a quien llamar lo que deriva en la falta de sustituir puestos de vital importancia en un sector que atiende a las personas más débiles de la sociedad.

Se piden unas listas específicas para la ANADP donde los temarios sean acordes a las necesidades de los centros.

Función Pública no tiene en cuenta las particularidades de los centros de la ANADP: el tipo de trabajadores, el volumen de contratación, las especiales necesidades de los servicios... etc. Observamos esto claramente siempre que aceptan amortizaciones de plazas, cambios de jornadas, temarios de listas que no coinciden con las funciones del puesto a cubrir, falta de convocatoria de listas ya caducadas,

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

- SERVICIO DE PREVENCIÓN (el mismo que para la Administración núcleo) colapsado, sin medios ni recursos! Consecuencias: no planes de autoprotección, retraso en la realización de informes de Accidentes o Agresiones, de los planes de prevención, en la realización de las evaluaciones de riesgos, revisiones médicas cada muchos años...etc. Desde ELA pedimos una verdadera actuación en Salud Laboral!

San José

La situación sigue siendo insostenible en San José.

La mala gestión del director está llevando al descontento generalizado de la plantilla. ELA hará todo lo posible para que sus decisiones arbitrarias hagan el menor daño posible.

Estos meses hemos observado el 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. ¿A qué esperamos?

Desde ELA queremos hacer pública esta desprotección y anunciar que seguiremos trabajando para que se tomen las medidas que den solución al problema.

Se está cargando sobre el personal responsabilidades que exceden a sus funciones.

Se ha impuesto una modificación los turnos y las jornadas de trabajadore/as sin argumentos válidos, de forma arbitraria y sin planificación.

Además sumamos la exclusión de los Cuidadores de San José del acuerdo de reparto del 0´30 % de los fondos adicionales que supone la subida de los Cuidadores de Educación al nivel C, ambos hicieron la misma oposición con el mismo nombramiento, han trabajado indistintamente

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

en los dos departamentos y forman parte de una única lista de contratación. Desde ELA estamos acompañando esta queja, llevando este malestar y demandando una solución tanto con la Dirección de Función Pública, con la Consejera de Interior y en breve con el Consejero del Departamento de Derechos Sociales.

Vergel

En Esta Residencia pública se está pasando a un modelo de Atención Centrado en la Persona, lo más individualizada posible, donde el trabajo recae fundamentalmente sobre el personal cuidador. Una residencia dedicada a asistir la Gran Dependencia, con unas elevadas cargas de trabajo como así manifiestan los informes del Servicio de Prevención que proponen medidas preventivas de aumento de personal y recursos materiales de movilización más avanzados y actualizados a las necesidades de los residentes.

Se han realizado obras. No se han dado los cuadrantes a la/os trabajadora/es porque se van a realizar cambios organizativos en las plantas y todo ello sin dar ningún tipo de información. ELA ha demandado reiteradamente esa información y no sabemos nada. A día de hoy no conocemos las condiciones de trabajo, ni la organización, ni los residentes o trabajadores que va a llevar la nueva unidad.

ELA Pide a la Agencia que el cambio de modelo se haga con el Centro preparado y la plantilla necesaria para ello, no estamos dispuestos a que sean de nuevo la/os trabajadoras/es los que paguen la falta de anticipación.

Santo Domingo

ELA vigilará que siga siendo un recurso público y digno, con unas instalaciones adecuadas.

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

ANDAP / PAGNA

INAFI

Evitamos el cierre de la Escuela Infantil Santa Teresa!

Conseguimos el compromiso del Consejero de Derechos Sociales para mejorar las condiciones de las EEII.

El aumento del complemento de las Educadoras Infantiles ya es una realidad, nos faltan, y en ello estamos otras reivindicaciones importantes como una figura de apoyo (educadoras , servicios generales...) para las escuelas que no la tienen , medidas acordes con la elevada edad de la plantilla, movilidad entre escuelas, etc. Seguimos intentado trasladar estas necesidades al Departamento.

Para ELA sigue siendo imprescindible la creación de un Consorcio de Escuelas Infantiles (acuerdo programático) y la conveniencia de la inclusión de las EEII como parte del ciclo educativo.

Seguimos pendientes del traslado del Centro de Atención Temprana ya con más de un año de retraso...

PAGNAk bere pertsonala gutxitzeko asmoa du, zentroen arteko konparaziozko azterlan bat oinarri hartuz, eta zentro publikoak eta pribatuak berdinetik berdinera erkatuz. Oraingo pertsonalaren ratioen legea ordezten aritu beharrean, zaharkitua eta Europako kalitate-estandarretatik urrun egoteagatik, konparazio-azterlan horretaz baliatu dira kontrataziorik eza eta txanda- eta lanaldi-aldaketak zuritzeko. ELAK kalitatezko arreta galdatzen du; eta horretarako, eman nahi den arreta-motarekin bat datozen pertsonal-ratioak behar dira.

Lanaldi prekarioak. ELAtik Departamentuan dauden lanaldirik prekarioenen zerrenda bat eskatu dugu. Lanaldi horiek lanaldi osoak izatera pasatzeko eskatu dugu, zentroetako beharriazan arabera. Horrelako lanaldiei amaiera emateko eskatzen dugu, lan-baldintzak prekarizatzen errazten dutelakoan, eta gehienbat emakumeendakoak direlakoan (soldata-arrakalari eusteko arrazoietako bat).

Ordezpenak. Zuzeneko arretako pertsonala ez dute ordezten. Azken hilabete hauetan kasu batean baino gehiagotan ez dira ordeztu zuzeneko arretako profesionalak PAGNAko egoitza publikoetan. Eta horrek lan-karga gehigarria dakarkie langileei, egoiliarrendako arreta kalitatezkoa izan dadin, eta haien beharriazanak ase daitezen. Izan ere, langileek aparteko ahaleginak egin behar dituzte, plantilla gutxienezko dotazioetan dagoelako.

Euskararen prestakuntza. Bat ere ez. Konparaziozko laidoa da Administrazioako gainontzeko langileen aldean. PAGNAko langileek ezin dute euskara-ikastarorik hartu. Ordezpenik egiten ez direnez, ikastaroetara joateko eskariei uko egiten diete zerbitzuaren beharriazanak aipatuz.

Ez da onargarria zerbitzuaren beharriazanak aipatzea, eta ukatzeko arrazoi moduan ematea, ez badute langilerik ordeztu, harturiko egunegatik, lizentziengatik edo oporregatik.

ZUREKIN GOAZ

con todas nuestras fuerzas

HAUTESKUNDE SINDIKALAK · ELECCIONES SINDICALES

ela.eus

#ZurekinGoaz

¿Por qué ELA?

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

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

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

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

Zergatik ELA?

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

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

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

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

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

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ZUREKIN GOAZ



con todas nuestras fuerzas

Prekarioa naiz. Noiz arte?



Enplegu publikoa KONTOLIDATU

ela.eus     #ZurekinGoaz

ELECCIONES SINDICALES

ANDAP / PAGNA

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

*Maiatzaren 22an,
ELA bozkatu!*

*El 22 de mayo,
¡Vota ELA!*



ZUREKIN GOAZ

con todas nuestras fuerzas

ELA

EUSKAL SINDIKATUA
ela.eus    

ZUREKIN GOAZ

ANDAP / PAGNA Hautagaitza / Candidatura

PERSONAL FUNCIONARIO

1. GARCÍA MARTÍN, Raquel (Res. el Vergel)
2. TANCO MURILLO, Ángeles (Res. el Vergel)
3. HERNANDEZ RUIZ DE LARRINAGA, Elena (Res. el Vergel)
4. URDIAIN EZCURDIA, Peio (Res. Santo Domingo Estella)
5. SAN MARTÍN SAN MARTÍN, Carmen (Res. el Vergel)
6. ALZUETA IRIARTE, Kini (Res. el Vergel)
7. FERNANDEZ URIARTE, Mikel (Res. Santo Domingo Estella)
8. OLITE IBARRA, Alfredo Carlos (Res. el Vergel)
9. CARLOS NICUESA, Luis Javier (E.I. Nuestra Sra. Roncesvalles)
10. IRIBAR BURGAÑA, Aiztpea (E. I. Nuestra Sra. de los Angeles)
11. LAPARRA MANGADO, Natalia (Res. Santo Domingo)
12. VALPUESTA CILVETI, Eduardo (Centro San José)
13. VILLANUEVA URABAYEN, María Eugenia (Res. el Vergel)
14. SAN MARTÍN SALVOCH, María Pilar (E. I. San Jorge)
15. CARASUSAN MERCHAN, Jose Luis (E.I. Nuestra Sra. de los Angeles)
16. ECHEVERRIA CRESPO, Natalia (E.I. Nuestra Sra. Roncesvalles)
17. ETXEGARAI GARAIKOETXEA, Patxi (Res. el Vergel)
18. SANTAMARIA MENDOZA, Valentina (Escuela Infantil San Jorge)
19. ITURRI MALÓN, Arturo (Res. el Vergel)
20. SAIZ OSINAGA, Eduardo (E. I. San Jorge)

21. NAVA VICENTE, Esther (E.I. Nuestra Sra. Roncesvalles)
22. ZUDAIRE BURGUI, Ernesto (Centro San José)
23. MARTINEZ GRACIA, Gemma (Res. Santo Domingo)
24. RECALDE IGLESIAS, Raquel (Res. Santo Domingo)
25. MUÑOZ ARTIEDA, Natalia (Res. el Vergel)
26. MAYO ESAIN, María José (Centro San José)
27. URRIZALQUI CERVANTES, Pilar (Centro San José)
28. LOS ARCOS VIDAURRE, Milagros (Res. el Vergel)
29. ARENAS MARISCAL, Felisa (Res. el Vergel)
30. MENDEZA CLEMENTE, Jose Antonio (E.I. Santa Teresa)
31. GOICOECHEA SAENZ, María Araceli (Centro San José)
32. ERASO JERICO, María Milagrosa (Centro San José)
33. URRRA LOPEZ, María Adelaida (Res. el Vergel)
34. BAQUEDANO GALAR, María Angeles (Res. el Vergel)
35. ARZA ROS, Itziar (Res. el Vergel)
36. IGOA MUNDIÑANO, María Iranzu (Centro San José)
37. ECHEVERRIA BERRIO, Begoña (Centro San José)
38. LOPEZ SANCHEZ, Elisa (Res. el Vergel)

PERSONAL LABORAL

- ELIZARI CASTRILLO, Asun (Centro San José)

con todas nuestras fuerzas

HAUTESKUNDE SINDIKALAK · ELECCIONES SINDICALES

ela.eus



#ZurekinGoaz

ELA

EUSKAL SINDIKATUA