

CRÓNICA NEGRA

DE LA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE NAVARRA

Publikoa geurea da,
defenda dezagun!

2014-15

ELA

El Gobierno de Navarra destruye más empleo y baja más los salarios que las empresas privadas

En los últimos cuatro años, la Administración foral ha destruido 1.400 empleos: en otras palabras, somos 1.400 trabajadores/as menos, y tenemos claro que hay que frenar esa sangría.

El sindicato ELA ha mantenido en Mesa General una postura firme contra la imposición de los sucesivos recortes, sin otorgar al Gobierno de Navarra el oxígeno que organizaciones como CCOO, UGT y Afapna regalaron a Barcina en sus momentos más críticos. En medio del escándalo de las dietas de Caja Navarra y con una moción de censura en el Parlamento, estos sindicatos dieron a Barcina una legitimidad que no se merecía, al firmar el acuerdo denominado de reparto del empleo.

ELA ya advirtió entonces de la esterilidad de esa medida, que en ningún caso respondía a un verda-

ELA ha presentado centenares de demandas reclamando la paga extra confiscada en 2012

dero reparto del empleo, ya que el Gobierno no ponía nada de su parte. Era una medida de ahorro más, y las personas que se han acogido a esos nuevos permisos son los que de verdad han compartido su empleo y su salario con los desempleados que les han sustituido. Por si fuera poco, frente a los casi 50.000 desempleados/as que existen en Navarra, y en comparación con los 1.400 puestos de trabajo destruidos por la Administración en estos tres años, apenas han sido 67 personas las que se han acogido a estos permisos... Un fracaso en toda regla para una medida que se vendió como panacea contra el paro y que solo sirvió para sostener precariamente a Barcina.

En el fondo, la actitud condescendiente de estos tres sindicatos en la Administración es coherente con su trayectoria general en Navarra: trasladan el entreguismo de un diálogo social vacío a la Mesa General, ante la impotencia de no poder oponerse seriamente al Gobierno que les recompensa con subvenciones millonarias, a partir de ahora blindadas por ley. ¿Cómo van a plantar cara?

La paga extra, un expolio que no se ha resuelto

En el mismo sentido tenemos el ejemplo de la 14ª paga de 2012, la de diciembre, que el Gobierno foral decidió no pagar obedeciendo a Rajoy y declarándose insumiso a la ley del Parlamento foral que aprobó su abono. El sindicato ELA reaccionó con rapidez y comenzó a tramitar demandas personales contra la supresión de ese 7% del salario anual, ya que Función Pública no tenía ningún respaldo legal para hacerlo, más allá de un acuerdo de Gobierno, a todas luces ineficaz frente a una Ley Foral.

Como se sabe, esos centenares de demandas (aún abiertas para el personal que quiera interponerlas con ELA) están paralizadas

Hauteskundeak, gauzak aldatzeko aukera paregabea

“Zer egin dezaket nik?” galdetzen digutenean, mota askotako erantzunak eman ditugu: mobilizazioetan parte hartzea, militante bezala konprometitea... eta hauteskunde sindikaletan bozkatzeta eta nor bere burua aurkeztea hautagai bezala. Azken finean, hauteskunde sindikalak dira gauzak aldatzeko tresnarik eraginkorrena, eta langile publikoen esku egonen da 2015ko maiatzean. Ezin dugu beste lau urte itxaron, ea zer gertatzen den esperoan... Unea iritsi da, eta Foru Administrazioan beste gehiengo bat osatzeko aukera daukagu, Gobernuari aurre egiteko eta ez babesteko, orain arteko gehiengoak egin duen bezala...

Argitaratzen du: ELA sindikatua
Iturralde y Suit, z/g. 31004 Iruñea (Nafarroa)
www.elanafarroa.wordpress.com



SOMOS 1.400 MENOS

judicialmente a la espera del Tribunal Constitucional. Por ello, el caso sigue abierto, y ELA no se conformará con la anunciada devolución del 25% para 2015 ni con el chapucero adelanto de las pagas que el Gobierno ha ido aplicando en estos dos años. Ningún otro sindicato ha defendido con esta firmeza y esta solvencia jurídica el derecho del personal público a su 14º paga.

Por contra, hay que valorar también los buenos resultados, que los ha habido, en estos últimos años. Ahora bien, todos fuera de una Mesa General que no es de negociación, sino de imposición. Para empezar, la movilización del personal público forzó al Parlamento foral a derogar el aumento de jornada más allá de las 1.592 horas anuales, y se evitaron los descuentos por IT (en el caso de Justicia con una huelga de tres días).

Gracias a la movilización, se mantuvieron las 1.592 horas anuales y se evitó el descuento en caso de baja

Y en cuanto a los 'minijobs', contratos parciales para sustituir jornadas completas, ELA paró el primer intento por la vía judicial, y la presión sindical logró que de nuevo el Parlamento derogara el decreto que imponía este tipo de contratación. Todo ello demuestra que la movilización da resultados. ¡ES COSA DE TODOS Y TODAS! EUTSI GOGOR!



El caos inducido en Hospitales: objetivo, cargarse lo público

El SNS-Osasunbidea ha sido, seguramente, el ámbito más vapuleado por el Gobierno de Barcina en los últimos cuatro años. Y las agresiones más duras las han sufrido el personal y los pacientes del Complejo Hospitalario de Navarra (CHN).

No hay más que recordar la chapucera y despiadada privatización de las cocinas, donde más de 200 personas perdieron su empleo para que Marta Vera regalara un negocio a Mediterránea de Catering, firma propiedad de bancos y fondos de inversión que se dedica a jugar con la salud de los pacientes y con las condiciones de su plantilla. Y éste solo ha sido un capítulo, continuado con los laboratorios, limpiezas, pabellones del Psiquiátrico, derivaciones a la privada... En Lizarra destinan dinero para personal de urgencias a pagar horas extras, y en Tudela suprimen la partida de Oncología.

La gestión de personal del CHN se ha llevado por delante a dos gerentes de Osasunbidea y a decenas de altos cargos, unos hartos con la política de Marta Vera y otros destituidos, bien por su incapacidad o por no acatar a rajatabla las pésimas directrices de la dirección.

Uno de los últimos episodios ha sido la unificación de las Urgencias, con un nuevo edificio arrasado por las inundaciones y las goteras. De entrada, se impusieron nuevos horarios y calendarios para decenas de trabajadores/as sin una negociación previa, y la precipitada inauguración ha demostrado la caótica gestión de la dirección de Salud.

Con todo, lo peor es que ese caos no es ninguna consecuencia indeseada, sino el objetivo del Gobierno de Barcina: quieren demostrar que lo público funciona mal para privatizarlo.

“La dirección de Osasunbidea nos condena a la privatización”

RAÚL VÁZQUEZ SALVADOR
Auxiliar en el CHN (Iruña)

- ¿Han afectado los recortes en tu centro de trabajo?

Raúl Vázquez: Sí, al igual que en todos los ámbitos de la Administración con la perversión de que mi centro de trabajo es el SNS-O, con una clara tendencia a la privatización. El último capítulo lo estamos viviendo con las compañeras de limpiezas.

- ¿Personalmente, en qué te ha afectado?

Como trabajador contratado que soy, he pasado por diversos servicios, entre ellos, uno de los afectados por las derivaciones como fue el servicio de geriatría, que pasó a la Clínica San Miguel con más de 40 camas. En Medicina Interna, Endocrino y Reúma se hizo en su día un estudio de cargas de trabajo en el que Salud Laboral recomendaba un aumento de personal en diferentes turnos. Esta recomendación no se ha tenido en cuenta para nada por la dirección de Osasunbidea.

Asimismo, sabemos que en la planta de Cardiovascular también se hizo el mismo estudio con similares recomendaciones de aumento de plantilla y que tampoco se ha tenido en cuenta, o la de digestivo....

- Como profesional de salud, ¿cómo ha afectado la privatización de las cocinas?

Llevo trabajando 12 años en el Hospital de Navarra y desde la privatización de las cocinas hemos sido claramente afectados, ya que un trabajo que debiera hacer la empresa de Mediterránea de Catering, lo estamos haciendo el personal de la Administración.

En lo que respecta a la satisfacción de los pacientes, la comida ha sufrido un gran deterioro, como así lo han denunciado con numerosas



reclamaciones, tanto a atención al paciente como directamente a nosotros, cada día. Anteriormente no se permitía traer comida de fuera y ahora, incluso se recomienda.

“

Mediterranea de Catering-ek egin behar zuen lana gu egiten ari gara, Administrazioaren langileok; ez dago eskubiderik”



JON APALATEGI LASA
Medikua Iturramako Osasun Etxean (Iruña)

“Legez kanpoko erreforma babestu dute UGT-ek, Satse-k eta CCOO-ek”

- Izugarria izan da azken urteotako Lehen Arretaren aurkako eraso...

Jon Apalategi: Bai, eskandalagarria da langileen ordezkapenaren kontua: egun bateko kontratuekin, guardien inposaketa egun batetik bestera, aparteko orduak ordaintzen diren bitartean, uda honetan gertatu den bezala.

- Harrigarriena ez da hori, baizik eta erreforma hori legez kanpoko del...

Bai, jakina denez, Nafarroako Parlamentuak 2013an Marta Veraren lehen erreforma bertan behera utzi

zuen, eta eskatu zion beste erreforma bat, adostuta, handik eta urtebetera. Urte horren epea bukatzera zihoanean, Gobernuak beste testu bat aurkeztu zigun ezer negoziatu gabe eta Satse, UGT, CCOO eta Afapnaren sinadurak lortu zituen.

Hala ere, plan partizala zenez eta sindikatu horiek gehiengo ez zuten, ez zen bete Parlamentuaren agindua, hau da, adostasunaren bidez erreforma bat lortzea.

Eta gainera, gero, Verak ez zuen Parlamentura eraman bertako bozketa baten bidez legeztatzeko. Horren ondorio zuzena zen legez kanpoko erreforma bat ari direla inposatzen, aparteko orduak eta prekarietatea areagotuz. Eta hori ez du ELAK esaten, baizik eta Parlamentuaren zerbitzu juridikoek.

-Eta zer egin du ELAK?

Helegite bat jarri genuen, baina baita ere Osasun etxez etxe joan gara gutxiengo akordio hori salatzen eta langileei esplikatzen. Bidezko ordutegi eta egutegi exijitu behar ditugu, aparteko orduak eta guardiak baztertuz. Azken finean, Lan Eskaintza Publiko baten deialdia egin behar du Gobernuak. Ez dago beste biderik.

La consejera Vera lidera el mayor ataque a la Atención Primaria y Rural de toda la historia

El personal de Atención Primaria ha sufrido en los últimos años un rápido empeoramiento de sus condiciones laborales, cuyas causas son bien concretas:

- Mayor precarización del personal contratado, imponiéndose la contratación a tiempo parcial de cada vez menos horas (más 'minijobs'), con cargas laborales que se exceden de la jornada y exigencias abusivas.

- El nuevo Acuerdo de Contratación (julio de 2014) aprobado con el único apoyo del Sindicato Médico empeora los plazos de respuesta, las condiciones laborales y las probabilidades de encontrar empleo y todo ello sin transparencia ni calidad en la gestión.

- Al personal estable se le modifican las características del puesto, como jornadas o lugares de trabajo, bajo la excusa de reorganizar y ajustar cargas laborales, unificar o facilitar la gestión del servicio.

Más horas de trabajo y menos plantilla

A todo ello se suma el incremento de la carga laboral porque no se cubren las ausencias del personal y por la amortización creciente de plazas. Hay cada vez más tareas y protocolos que atender, pero al mismo tiempo se fuerza al abandono progresivo de las tareas preventivas y de promoción

sanitaria. Y qué decir de la prevención de riesgos laborales o de los criterios cada vez más restrictivos en la concesión de licencias, permisos y festivos locales.

Todo ello condena al fracaso a los planes de mejora realizados por los centros, principalmente por la falta del reconocimiento profesional al sector administrativo, y también por los incrementos del número de pacientes por cupo.

Son conocidas las múltiples deficiencias de la Atención Urgente, que no se han querido abordar en su integridad y que han dado lugar a un plan de Atención Continuada y Urgente Rural, que impone de nuevo, horas extras y jornadas abusivas.

En el ámbito urbano se plantean cierres de servicios de urgencias extrahospitalarios, sigue la falta de equipamiento y coordinación, mientras el personal de Atención Primaria sufre deficiencias crónicas y continúa el grave empeoramiento de las relaciones laborales, con cambios impuestos de forma autoritaria, obligando a judicializar cada vez más la creciente conflictividad laboral.

Solo la movilización del personal puede detener esta sangría de derechos laborales y asistenciales, tal y como ELA ha defendido repetidamente en la mesa sectorial de Osasunbidea.

“

Langileen mobilizazioa ezinbestekoa da eskubideen murrizketa gelditzeko; beste biderik ez dagoela frogatuta dago”

Irakasleak itota: eskola ordu eta ratioen igoera, ordezkapenik ez... Edozer, enplegua suntsitzeko

UPNk hezkuntza publikoa suntsitzea du helburu. Hezkuntza, zerbitzu publikoa delako. Horregatik da hurrengo neurriak hartu dituela (asko, PSN gobernukide zuelarik):

- Eskola orduak igotzea.
- Ratioak igotzea.
- ILZk desagerraraztea.
- Behin-behinekoen atsedeen egunak finikitotik deskontatzea.
- Gaixotzen diren irakasleak berandu ordezkatea.
- Ordezkapenak

irakaskuntza zuzeneko orduetarako soilik egitea.

- Behar bereziak asetzeko baliabideak murriztea.
- Atezain eta administrari lanpostuak desagerraraztea.
- Ikastetxeak berritu eta mantentzeko dirua murriztea.

- Gizarte Segurantzaren ez ordaintzeko elkarrizketa laguntzaileak kentzea.

- 2012 urteko soldataren % 7a lapurtzea.

Politika suntsitzaile honen emaitzak: %34 langileak interinoak dira, hau da, prekarioak. Eta azken urte hauetan, neurri guzti hauek hezkuntza publikoan 800 bat lanpostu desagerrarazi dituzte.

Ahalegin guztiak, langileen bizkarretan...

Zorionez, irakaskuntza arloan dabiltzan profesional guztiei esker kalteak leundu dira. Gizartearentzat lan egiten dutela agintzen dutenek baina askoz

argiago dute irakasleek. Itota dabiltza; atsedeenik hartzeko betarik ez dute; etxera eramaten duten lana biderkatu zaie; duten ikasleen kopurua handitu zaie; burokraziak denbora pilo hartzen die...

Ikasleen ongizatea haien lehentasuna edukita duintasun handia erakutsi dute 2012 ikasturteko lau greba egunekin edo LOMCE ez ezartzeko egiten ari diren erresistentziarekin.

Edozein izanda haien arazoa, ELA ondoan edukiko dutela dakite.

“

La política laboral de Educación ha destruido 800 puestos de trabajo y ha elevado al 34% el porcentaje de contratos interinos precarios”

“Hay casos en que a los interinos nos cuesta dinero trabajar”

BEATRIZ RODRÍGUEZ TÁPIZ

Profesora de ESO

IES Navarro Villoslada (Ermitagaña-Iruña)



- Los recortes golpean primero al personal docente...

Beatriz Tápiz: Así es. Se nos va precarizando rápidamente. Yo soy interina, y ya llevo tres veranos sin cobrar, porque han acortado los contratos del 31 de agosto al 30 de junio. Es decir, nos han robado las vacaciones, lo que supone más de un 20% del salario. Es un recorte brutal.

- ¿Y qué pasó con tu paga extra?

Al cobrarla prorrateada por no ser fija, cuando en diciembre de 2012 el Gobierno de Barcina decidió suprimir la 14ª paga, pues a nosotros nos ordenaron devolver el dinero. A mí, además, me sucedió eso en 2013, un curso en el que no encontré plaza y estaba en paro. Sin cobrar, y encima a devolver dinero a la Administración.

- ¿Qué otros recortes estáis sufriendo?

Yo soy profesora de Lengua castellana, y de unos cuatro años a esta parte, el número de profesores en mi departamento se ha reducido de unos 17 ó 18 a la mitad. Y esto ha pasado en todos los centros en los que he trabajado. Y es que la movilidad forzosa es otro calvario.

- ¿Por qué?

Porque las plazas se dan para un curso (o menos), y no hay casi oportunidades de terminar un ciclo con los mismos alumnos. En este aspecto, ellos son los más perjudicados por el cambio continuo de profesorado, y además con una clara discriminación de los alumnos rurales. Los interinos buscan otra plaza rápidamente, venirse a Iruña.

- ¿Y cuál sería la solución?

Hacer más atractiva la contratación, o que por lo menos no nos cueste dinero trabajar. Cada vez hay más contratos parciales, de unas pocas horas, y a muchos kilómetros de Pamplona. Y además, sacan plazas ficticias con perfiles de inglés para ir arrinconando a quien no tiene esa titulación.



RUBÉN ALDAZ

Bombero en el parque de Oronotz Mugairi

“Estamos trabajando bajo mínimos, lo que va contra el servicio y la seguridad”

-Hace tiempo que empezaron a verse carteles de ‘Se necesitan bomberos’, y parece que esa necesidad es cada vez más acuciante...

Rubén Aldaz: Sí, y a marchas forzadas. En algunos parques, durante muchos días del año, los compañeros están trabajando bajo mínimos, incluso con tres bomberos de operativo. Eso va en detrimento del servicio, pero sobre todo pone en peligro nuestra seguridad.

- ¿Qué pasa con el servicio?

Hay una cosa clara. Este Gobierno no cree en el servicio público, y se está empleando a fondo en deteriorarlo para justificar que no hacen faltan bomberos. Tampoco es muy diferente de lo que hacen en Osasunbidea, por ejemplo.

-¿Y en cuanto a la seguridad?

De entrada, cuando tenemos que ir dos o tres compañeros a una salida, ya tenemos que incumplir medidas básicas de seguridad en incendios y rescates. Nadie se puede quedar fuera para tener una visión de conjunto de la acción, o incluso hay que tomar decisiones muy arriesgadas.

- ¿La movilidad forzosa tiene que ver con esto?

- Sin duda. La Dirección de Interior juega con la movilidad forzosa entre parques y con las horas de formación para cuadrar los horarios de la plantilla y evitar la convocatoria de oposiciones. Pero cuando viene a Oronotz un compañero de otro parque, éste no conoce el procedimiento ni el material de un rescate en los túneles de Belate, por ejemplo. Y eso pone en peligro a todos.

“

*Gobernuak ez du zerbitzu publikoan
sinisten; horregatik, gero eta
okerragoa izatearen alde
lan egiten du, lotsarik gabe”*

Navarra necesita el número de bomberos... que Ezpeleta diga

Hace un tiempo, se publicó una entrevista a Eradio Ezpeleta (director gerente de la Agencia Navarra de Emergencias) en la que destacaba el titular:

“Navarra tiene los bomberos que necesita”.

Esta frase, que queda bien como titular, no se corresponde con la realidad. Por un lado, al decir “los necesarios” sirve para tranquilizar a la ciudadanía, porque hay un acuerdo de plantilla de 388 cabos-bomberos, que son los que solucionan (o tratan de solucionar lo mejor que pueden) la mayoría de las intervenciones para las que somos requeridos.

Sin embargo, este acuerdo de plantilla no se está cumpliendo, y para evitar incumplir los mínimos, lo que ha hecho el Gobierno ha sido bajar los mínimos por decreto.

No entendemos cómo hace unos pocos años se consideraba que hacían falta 388 bomberos y ahora han decidido unilateralmente que con 337 efectivos es suficiente (OF 85/2014): ni ahora hay menos población que atender ni tampoco, que nosotros sepamos, la superficie de Navarra ha menguado. Es decir, se rebaja por decreto la plantilla de bomberos, y esa será a partir de entonces la nueva cantidad de bomberos necesarios. Evidentemente, el mundo al revés.

Además, esto quiere decir que hasta que no se descienda (por jubilaciones) a un número de aproximadamente 320 bomberos no se van a convocar oposiciones. Y lo que es más grave: pasan un mínimo de dos años desde que se convoca una oposición hasta que los bomberos

están trabajando. Todo ello incumple otro acuerdo, el de convocar OPE cuando el déficit sea de 18-20 bomberos.

O falta gente o hay mala organización

A su vez, esto implica que si ahora ya hace falta personal, para cuando el Gobierno solucione la situación, ya se habrán producido otras jubilaciones y volveremos de nuevo a la situación anterior de escasez crónica de efectivos.

Si realmente Navarra tuviera los bomberos

necesarios, no habría parques que estén por debajo de los mínimos, pero esta situación se está produciendo día sí y día también: por lógica, o realmente falta gente o hay una mala organización. O ambas cosas a la vez.

Otra de las grandes frases del gerente Eradio Ezpeleta es que hay parques en los que algunos días no hay ninguna intervención. Nosotros le sugerimos que cuando sepa que no va a haber nada nos avise, y ese día no vamos a trabajar. Lógicamente, el día que Ezpeleta sepa que va a haber algún incidente, nos avisa y así nos reunimos el doble de bomberos, de forma que solucionaremos cualquier contingencia mucho antes y mejor para el ciudadano.

“

Gobernuak adostutako suhiltzaileen gutxieneko kopurua bere kabuz apurtu du, murrizketa kostatuta ahala kostatuta inposatzeko”

El Gobierno se ensaña con los más débiles: los peores recortes, para las personas dependientes

La Agencia Navarra de Atención a las Personas (ANAP, antigua ANDEP) depende de la consejería de Políticas Social dirigida por Iñigo Alli, uno de los departamentos que con mayor crudeza está aplicando todos los recortes. Esto tiene especial gravedad porque reducir el presupuesto público para la dependencia perjudica directamente a los más débiles, y por partida doble. A la retirada de ayudas directas, se le suma el recorte de personal y el empeoramiento de sus condiciones laborales, lo que redundará en más dificultades para dar un buen servicio. Solo la profesionalidad de los cientos de trabajadores/as y de ANAP permite sacar adelante una tarea cada vez más exigente.

Según el Observatorio Estatal para la Dependencia, la nota de Navarra ha bajado de un aprobado justo (un 5) el año pasado a un 4,6 en el año 2014. La dirección de ANAP suspende. Y además, se ha comprobado que cada semana 60 personas dependientes dejan de ser atendidas en Navarra como consecuencia de los recortes: la media estatal de gasto en dependencia es de 109 euros por habitante y año, cifra que en la Comunidad Foral desciende hasta los 83 euros. ¿Ha tocado suelo Navarra?

Desgraciadamente, todo puede empeorar, incluso la política social del Gobierno de UPN, consistente en dismantelar los servicios públicos para

beneficiar a las empresas privadas. Todo ello camuflado bajo la fórmula de la concertación económica.

El Gobierno, con las empresas privadas

Esta política es tan escandalosa que a día de hoy existen 20 camas vacías en la residencia Santo Domingo (Lizarra), pero se siguen derivando residentes al sector privado.

No es la única residencia con problemas: ELA ha denunciado repetidamente la desaparición de facultativos durante los fines de semana en El Vergel y San José, una

prueba más del escaso interés del Gobierno en los servicios públicos.

Y en cuanto al centro San José (Etxabakoitz), ELA no comparte la imposición de un nuevo horario sin negociar una solución, porque este precedente -una medida unilateral de la Administración- es muy peligroso.

Y no hay que olvidar que la guerra contra los 'minijobs' se empezó a ganar gracias a un recurso de ELA a favor de una trabajadora de la ANAP. Por ahí arrancó la campaña que acabó con éxito en el Parlamento.

“

Ez dugu ahaztu behar 'minijobs'-en aurkako gerra El Vergel-eko langile baten aldeko helegitearekin irabazten hasi ginela”



KINI ALZUETA E IÑAKI BELOKI
Residencia El Vergel (Iruña)

“No pueden cargarnos con más atención psicosocial; ésa no es nuestra labor”

-Las cosas han cambiado mucho en estos cuatro años...

Kini Alzueta e Iñaki Beloki: Sin duda, y todas para ir a peor. Cada medida que se ha tomado ha sido más chapucera que la anterior, siempre con la improvisación por bandera y con un objetivo muy claro: dismantelar la atención pública a las personas dependientes.

- ¿Qué ejemplos véis de todo ello?

Por ejemplo, en las residencias de ancianos, tanto en El Vergel de Iruña como en Santo Domingo de Lizarra, está cambiando el perfil de residente que está entrando en los últimos meses: gente entre 50 y 60 años, con una clara problemática psicosocial.

-¿Y qué implica esto?

Estas personas tienen otra problemática que no es propia de la tercera edad, y no estamos preparados ni formados para atenderles como merecen. Y aún más teniendo en cuenta que hace 15 años nos cambiaron el nombramiento de auxiliar de enfermería a cuidador gerontológico. El departamento de Políticas Sociales no puede seguir cargándonos con esta tarea sin formarnos.

- ¿Qué reivindicaciones hay que recuperar?

- Más formación y personal en fin de semana, así como el complemento de riesgos biológicos.

“

Gero eta jende gazteagoa sartzen ari da zahar-etxe batzuetan, arazo psikosozialekin; hori arriskutsua da”

“Toda la filosofía del buen servicio depende del personal trabajador”

INÉS SAN MARTÍN PIKABEA
Torre Monreal (Tudela)



-El personal cuidador vive en la esquizofrenia de pertenecer a Núcleo pero trabaja en Educación...

Inés San Martín: Somos nivel D, adscritos en Educación, pero cedidos por Función Pública, o sea que para unas cosas somos educativos (atención directa al alumnado desde que entra hasta que sale, realizando y ejecutando programas de habilidades sociales y autonomía personal...), y en otras ocasiones somos de Función Pública (horarios, jornadas, y otras funciones).

A finales de los años 80, nos denominaron paraprofesionales, y empezaron a usar lo de buena voluntad por parte de todos (sobre todo de los trabajadores) y que las leyes tenían una filosofía...

-¿Y en qué consiste esa filosofía?

En 31 años que llevo trabajando esta filosofía consiste en decretos, ordenes y “cállate que puede ser peor”. Un ejemplo: la comida, que teníamos cubierta porque trabajamos en comedores, ha desaparecido. Hoy es el día que tenemos que llevárnosla o pagarla. Pero nosotros seguimos haciendo el mismo trabajo.

Luego han ido adaptando nuestros horarios semanales, según sus necesidades, que no son las del alumnado. Y todo para no pagar monitora de autobús; no sustituir a la enfermera o no cubrir necesidades sanitarias; ayudar a la monitora de la piscina, etcétera. Y además, zonificaciones y movilidad obligatoria.

-Sólo queda desenmascarar esta gran falsedad...

Al final te das cuenta de que las filosofías de mejor servicio, atención, conciliación familiar y laboral, etc. siguen dependiendo de nosotros, de nuestro buen hacer, responsabilidad, sensatez... Porque los que mandan quieren tener a los trabajadores siempre a sus demandas, cada vez más ilógicas, vejatorias algunas veces, según el político de turno o los caprichos de los mandos intermedios”...

Barcina usa el plus de dedicación exclusiva para pagar 4 millones al año en sobresueldos a 300 jefes

Entre los innumerables atropellos que ha sufrido el personal de la Administración, sin duda uno de los más indignantes es la aplicación arbitraria el complemento de dedicación exclusiva, que se asigna a los puestos de trabajo que tienen plena disponibilidad y absoluta dedicación. La Administración está haciendo un uso arbitrario de este complemento, al aplicárselo a numerosas jefaturas como sobresueldo y a modo de prebenda.

En la actualidad, en una Administración con servicios y personal reducidos a mínimos, bajo la excusa de que “no hay dinero”, más de 300 jefaturas están dotadas con este complemento, lo que supone un gasto anual de más de 4 millones de euros. Cifra a la que habría que sumar el gasto en el SNS-Osasunbidea, que no está reflejado en estas cifras.

Además del 55%, compensación horaria

Al mismo tiempo que reciben el 55% del sueldo inicial como complemento de dedicación exclusiva, cuando realizan las “funciones que le corresponden” fuera de su horario laboral, los jefes reciben además compensación horaria.

A ELA todo esto nos parece un despropósito, porque:

- Es una prebenda, no un complemento justificado.

- Exigimos que se den explicaciones en torno a este gasto poco justificado, tanto a la sociedad navarra, como en una comparecencia ante el Parlamento de Navarra.

- Asimismo, exigimos también un análisis profundo de este gasto y la supresión del complemento en los casos en los que no se cumplan las condiciones para atribuirlo.

Como ejemplo, puede citarse la Dirección General de Función Pública, que ha visto reducida a mínimos su actividad. Las contrataciones han descendido considerablemente, las listas de formación y perfeccionamiento apenas se mueven al no haber OPE, los concursos de traslados

“

ELAk ez du nahi langile batzuen eskubideak kolokan jarri, baina gehigarri batzuk sari politikoak direla salatu behar da”

de personal quedan muy reducidos... A pesar de todo esto, en la Dirección General de Función Pública, las Jefaturas de Sección están dotadas con el complemento de exclusividad aun cuando la actividad ha quedado muy mermada...

El interés de ELA no es eliminar los derechos de ningún trabajador, pero hay que determinar si todas esas exclusividades son necesarias, o son premios encubiertos en agradecimiento a ciertos posicionamientos en algunos puestos.

“El personal del SNE está mediatizado por los intereses de UGT, CCOO y CEN”

JOSÉ LUIS NIEVA ZARDOYA
Oficinas c/ Arcadio Larraona (Iruña)



- ¿Cómo funciona exactamente el Servicio Navarro de Empleo?

José Luis Nieva: El Servicio Navarro de Empleo es un organismo autónomo que en sus órganos de gobierno reúne de manera tripartita, paritaria y decisoria a la Administración, a las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) y a la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN).

- ¿Y qué supone eso?

En la práctica, esto supone la supeditación de la Administración y de los intereses generales, incluidos los de las personas trabajadoras, a los intereses muy particulares de dichos sindicatos y organización empresarial.

-¿Esto tiene consecuencias prácticas para el colectivo trabajador?

Por supuesto. Esta estructura del SNE es la contrapartida a la llamada paz social: dinero, poder e influencia a cambio de silencio y del apoyo al régimen.

En medio, se encuentran los trabajadores/as del Servicio Navarro de Empleo, cuya labor se encuentra a menudo mediatizada en aquellas cuestiones que afectan más directamente a los llamados socios, es decir, UGT, CCOO y CEN.

-Esta situación se ha denunciado repetidas veces, hasta por instancias oficiales...

En su informe de 2012, la Cámara de Comptos resaltó lo evidente: no se puede ser juez y parte. Dos años después es evidente que todo sigue igual: el que parte reparte y se lleva la mejor parte.

“

UGT, CCOO eta CEN erakundeek erregimenari euren babesa ematen diote diruaren eta botereraen truke”

Comptos Ganberen gomendioak ez direla betetzen ari: legetik kanpo al daude?

Nafarroako Enplegu Zerbitzua porrot egin duen enplegu politika eredia da. Krisiak elkarrizketa sozialetik egindako politiken porrota nabarmentzen du: langabezia altua, prekaritatea, lan istripuak, enplegurako lanbide heziketaren kalitate txarra, etab. Honen erakusle da Comptos Ganberak jasotako finantziatoren eraginkortasunari buruzko iritzirik eman ahal ez izatea.

Ez dira Comptos Ganberaren gomendioak bete

Ez Nafarroako Gobernuak, ez CEN, UGT eta CCOO erakundeek, ez dute beraien neurri egindako kudeaketa modu bat aldatzeko inongo asmorik. Funtzionamendua ez da batere aldatu Comptosen gomendioak eta Parlamentuaren Erresoluzioa izanda ere, eta erakunde hauek berak onuradun diren programen kudeaketa CEN, UGT eta CCOOen eskutan jarraitzen du.

Kudeaketa modu iluna da

Asaldagarria da enplegu politiketara bideratzen den diru publikoaren erabilerean inguruan dagoen informazio falta. ELAk behin eta berriz gardentasun handiagoa eta Parlamentuaren kontrola eskatu ditu erakunde hauei bideratzen zaizkien partiden gainean.

Aurrekontua betetzeaz eta hau zertan gastatzen den

inguruko informazio jakiteko ez dago ohiko biderik, eta soilik Comptos Ganberaren txostenetatik jakin ahal izan da. Hau da, ez dago inongo ikuskatze tresnarik CEN, UGT eta CCOO erakundeek NEZan egiten duten diru publikoaren kudeaketa jakiteko.

- CEN, UGT eta CCOO erakundeak programen banaketarako baremoen inguruko erabakian hartzen jarraitzen dute.

“

Más allá de la propaganda, Comptos certifica que no hay ningún indicador real sobre el cumplimiento de los objetivos de la formación continua”

- Praktikan lanbide heziketan dagoen partida nagusian parte hartzen duten erakunde bakarrak dira (lana duten pertsonen lehentasuna ematen dien heziketa programan).

Erakunde hauek dira

lana duten pertsonen lehentasuna ematen dien programa (praktikan eurak bakarrik parte hartzen dutena) langabezia daudenena baino handiagoa (parte hartze handiagoa dagoena) izatea erabaki dutenak. Estatu guztian ez dago hau gertatzen den beste tokirik.

- Eta, azken finean, programa hauen betetze adierazleak oraindik ere ez dira ezagutzen. Propaganda moduan ematen diren datuez gain, ez dago aurrekontua egindako ekintzekin lotzen duen adierazlerik.

En Justicia estamos pagando el acuerdo de 2011 para la mal llamada Ley de Integración

El personal de la Administración de Justicia en Navarra está transferido desde el año 1999, pero se trata de una transferencia “incompleta” desde el inicio, cuestión en la que el Gobierno de UPN nunca ha querido profundizar. La actitud cicatera de la Administración foral con este personal es absolutamente descarada.

En cuanto a la plantilla y la inversión en Justicia, Navarra (según estadísticas del CGPJ) ostenta el dudoso honor de tener la plantilla más recortada y escasa de todo el Estado (incluidos los territorios no transferidos) y la inversión menor.

En cuanto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y el marco normativo, el Gobierno de Navarra se aprovecha de la indefinición de la

transferencia para tratar de aplicar al personal la norma que más le conviene dentro de su política de recortes (tratamiento distinto y agravado en el robo de la extra, descuentos por incapacidad temporal parcialmente solventados por una huelga ejemplar...). Además, un sistema de suplencias horizontales no retribuidas del personal peor pagado (auxilio) ilegal e inédito en el sector y en la Administración foral.

En cuanto a las retribuciones, el personal de Justicia es el peor pagado y no existe una equiparación a las tablas salariales de la Administración foral. El Gobierno de UPN, en una

maniobra tramposa y electoralista, firmó en 2011 un acuerdo que derivó en la mal llamada Ley de Integración. Esta norma hacía una equiparación injusta (sin una previa valoración de las funciones y los puestos de trabajo) y pagaba el grado a los titulares a costa de robar los trienios al personal temporal. El recurso del Estado estaba cantado y ha terminado anulando la ley de Integración, lo que deja a la plantilla en un limbo jurídico y laboral. Esto

demuestra, por desgracia, que las críticas de ELA contra el acuerdo firmado estaban plenamente justificadas.

A pesar de este maltrato el Gobierno de UPN trata de atribuirse el mérito de la pretendida eficacia de la Administración

de Justicia en Navarra, cuando lo cierto es que si se mantiene (por ahora), es por el esfuerzo de los trabajadores/as, y a pesar de una gestión nefasta que ha llegado a paralizar juzgados y servicios comunes por el retraso en cubrir las vacantes.

Frente a ello, hay que seguir insistiendo en el modelo de acción sindical que en julio de 2013 condujo a una gran victoria frente a la Administración: una huelga contra la pretensión de recortarnos el salario en situación de IT. Esa es la vía: unidad sindical, sí, pero para movilizarse.

“

*Justiziako langileek Foru
Administrazio osoaren soldatarik
txikienak dituzte, eta baldintzarik
okerrenak”*

CARMEN RODRÍGUEZ SADA Juzgado de Paz (Zizur Nagusia)
ANA CARMEN LÓPEZ ESQUIROZ (Juzgado de 1ª Instancia nº 2. Iruña)

“Si plantamos cara al Gobierno, pararemos los recortes”

- A veces, parece que no hay nada que hacer, porque nos imponen los recortes de una manera u otra. Ello provoca frustración, pero ¿hay ejemplos para desmentir eso?

Carmen Rodríguez y Ana Carmen López: Sí, y en Justicia tenemos un ejemplo claro y directo, la huelga de julio de 2013. Como se sabe, en caso de baja nos querían descontar el salario. Ya había otros ataques a los trabajadores/as, pero esta medida acabó de encender los ánimos de la plantilla.

-¿Y qué medidas adoptásteis?

Lo único que podíamos hacer para parar aquello. Esto es, movilizaciones unitarias. Muchas veces, se entiende la unidad sindical como un valor en sí mismo, pero no tiene por qué ser así. Si vamos todos juntos para gestionar los recortes o para legitimar las políticas antisociales del Gobierno, la unidad sindical no sirve para nada. Si vamos todos juntos, tiene que ser para reforzar las movilizaciones.

-¿En este caso salió bien?

En un primer momento, sí. Después de mantener una huelga masiva de tres días, el Gobierno tuvo que renunciar a su imposición. Sin embargo, el resultado final ha sido agri dulce, al menos para ELA. Por un lado, en caso de baja nos siguen descontando salario de la nómina, aunque nos lo devuelven a los dos meses a través de un seguro privado.

Eso no era lo que defendía ELA, y no podemos dar nuestro visto bueno. De todas formas, lo que tenemos hoy es mejor que lo de cualquier otra CCAA, y eso es gracias a la movilización. Eso sí tiene un valor.



Inafi y ISPLN, dos nuevos ámbitos que el Gobierno quiere dejar sin comisiones de personal

El Gobierno de Navarra nos tiene acostumbrados a hacer y deshacer a su antojo, a reorganizar los servicios públicos y a disponer de su personal sin tener en cuenta la opinión de la plantilla ni, en muchos casos, las necesidades sociales que se atienden. Parece que siempre hay un organigrama que remover, unas jefaturas que crear, algún organismo autónomo que eliminar (así ha sucedido con el INAP, por ejemplo)...

El nuevo ISPLN

En este caso, Función Pública ha fusionado dos organismos que hasta ahora eran independientes. Por un lado, ha sacado de Osasunbidea uno de sus institutos, el de Salud Pública (sus oficinas centrales están en la c/Leire de Iruña), y lo ha fusionado con otro que ya tenía entidad propia y una comisión de personal que defendía los derechos de su plantilla: el Instituto de Salud Laboral de Navarra (INSL), cuya sede está en Landaben.

Así las cosas, hace un par de años se creó por fusión el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN), en el que figuran más de 300 personas que compartirán desde ahora una misma comisión de personal pese a que sus funciones y preocupaciones no tienen por qué coincidir. Es más, la nueva comisión de personal del ISPLN que salga de las elecciones sindicales de mayo se integrará en la Mesa Sectorial de Osasunbidea, por lo que tendrá que compartir la atención del Gobierno con todo el Servicio Navarro de Salud, cuya plantilla roza las 10.000 personas.

El personal del nuevo ISPLN tiene mucho que decir, y muchos frentes que combatir: la progresiva privatización de la salud laboral en favor de las mutuas, toda la legislación que va en contra del control público de los expedientes clínicos, los retos de la salud pública ante nuevas epidemias... y por supuesto, las nuevas normativas internas de traslados y acoplamientos (procedentes de Osasunbidea).

El nuevo Inafi

En parecidas circunstancias nació el nuevo Instituto de Familia e Igualdad (Inafi), que agrupa a las escuelas infantiles, el antiguo Instituto de la Mujer, etcétera. Se trata de un personal que hace cuatro años quedó dividido en varias comisiones de personal, y que ahora tendrá la oportunidad de conformarse como un colectivo que pueda plantear directamente sus reivindicaciones a Función Pública... si no pasa nada raro.

¿Raro? Sí, porque el Gobierno de Navarra ya ha lanzado oficiosamente la propuesta de suprimir varias comisiones de personal para integrarlas en otras mayores, de modo que desaparecerían ámbitos como Inafi, ISPLN, Hacienda, SNE y Deporte y Juventud. El sindicato ELA ya ha anunciado su oposición a esta propuesta, que solo busca difuminar a estos colectivos dentro de otros mayores para que el Gobierno de Barcina pueda dedicarse a imponer más recortes sin trabajadores/as que traten de impedirlo desde sus comisiones de personal. ¡No pasarán!

“Ogasuna gardena eta eraginkorra izan behar du, ez orain arte bezala”

- ¿Nafarroako Foru Ogasuna eraginkorra al da zergak jasotzeko?

Pilar Pérez Munárriz: Lan-karga handia dago eta langile gutxi. Orduan, ikuskaritza eta zergak jasotzeko prozedurak moteltzen dira... Badaude expediente batzuk sei hilabeteko atzerapena daukatenak.

- Orain dela gutxi egindako berrantolaketa, hobera edo txarrera izan da?

Gure ustez, errealitatetik kanpoko erabakiak hartzen dira, eguneroko lana kontuan hartu gabe, baizik eta goitik agintzen dutena modu batean edo bestean betetzeko. Azkeneko aldaketek, agian, ez dute inolako eraginik izanen.

- Testuinguru orokor horretan, Foru Ogasuneko lan eguneroko lan baldintzak bigarren planoan geratu dira?

Badirudi baietz, behintzat zuzendaritzaren lehentasuneen artean ez daudelako. Badaude langile askok inguruneke lan baldintzak jasanezinak direla salatzen dituztenak: tenperatura aldaketa handiak, haize-korronteak, berogailu-sistema kaxkarra, ingurugiro lehorregia... Lan osasun arazoak sortzen ari dira, eta inork ez du benetako konponbiderik proposatzen. Bitartean, jendea bufandarekin



lanean...

- ¿Zer neurriak har daitezke?

Oso erraza den bat: aspaldian zegoen barneko leku-aldatzea berreskuratzea. Bestela, kanpotik datorren jendea irakatsi behar zaio eta denbora pilo bat galtzen da, hori dena eraginkortasunaren kalterako. Barneko leku-aldatze hori ofizialki egiten ez badute ere, lankide batzuei ematen diete baimena hori egiteko, ezkutupean...

- Foru Ogasunaren etorkizuna ote?

Bai, beti ere zerbitzu publikoen alde jartzen badute, eta ez lagunei mesedeak egiteko...

“

Hacienda Foral tendrá futuro si se pone al servicio de lo público, y no como herramienta para hacer favores a los amiguetes”

Reyno de Navarra Arena: xahutze erraldoi baten ikurra

Kirol eta Gazteriaren langileak azpiegitura berrietarako leku-aldatzearen mehatxupean daude

Navarra Arena Pabiloia: 60 milioietako aurrekontua zuen hasieran, eta oraindik ere irekiera baimenik ez dauka eta ez da jakina inolako erabilerarik emango ote zaion. Obra hau FCCren eta Obenasaren arteko enpresa arteko behin behineko baturak egin zuen, lanak beste enpresa batzuei azpikontratatu.

Obra hau egin zuten langileak ez zituzten izan Nafarroako eraikuntza Hitzarmenak ezarritako gutxiengo baldintzak. Horixe da Kirol eta Gazteriaren Departamentuaren azken apustua... Izugarritzko porrota!

Egun enpresa eraikitzaileek obra entregatua dute, baina eraikina ez dago Nafarroako Gobernuko inongo departamentura atxikia eta irekiera edo aktibitate baimenik gabe jarraitzen du. Okerrak erreklamatzeko hiru urteko bermearen epea jadanik martxan hasi da, eta ziur asko oker horiek milioi askotakoak izan daitezke, obra izugarria baita. Arrisku hau saihesteko Gobernuak langile publikoak bertako mantenua egitera bidali nahian ibili zen, baina ELA Sindikatuak mugimendu horiek geldiaraztea lortu zuen ez baitzen langile hauentzako lan arriskuen legedia betetzen.

Urtero, 300.000 euroko kostua, baina itxita dago

Nafarroako Gobernuak ez du inor aurkitzen Nafarroako Erreina Arenaren kudeaketaz arduratu nahi duenik, diru galera ikaragarria izango baitzen. Eta Gobernuak berak kudeaketa hau zuzenean egiteko dirurik ere ez dauka, zor publikoa are gehiago handituko baitzen. Soilik mantentze eta zaintza lanek 300.000 euroko kostua dute urteko



(pabiloia itxita dagoelarik), datu ofizialen arabera. Oraindik beste 6 milioi eurotako gastua egiteke dago, kirol federazioen egoitza egiteko. Eta larriena, beste 1,5 milioi eurotako gastua falta dela oinarritzko ekipamentuan. Baina Barcinaren Gobernuak diru xahutze honi aurpegia garbitu nahi dio bertako frontoiak Bilbokoak baino 40 eserleku gehiago dituela argudiatuz: itxita dagoen munduko frontoirik handiena dugu.



EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatus.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: DNI/NIE		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Profesió
		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	
Izena: Nombrea		G.S.ko kategoria kontu kodea: Código cuenta cotización S.S.	
1. abizena: 1º apellido		Herria: Localidad	
2. abizena: 2º apellido		Lanbidea: Profesión	
Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento	Jaiotze data: Fecha nacimiento	Kategoria: Categoría	
Herria: Localidad	P.K.: C.P.	Lan-hitzarmena: Contrato	
Herbia: Dirección		Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros	
Herrialdea: Provincia		IBAN zenbakia (Banku kontua): IF IBAN (Cuenta bancaria)	
Telefonoa: Teléfono	Mugikorra: Móvil	Data / Fecha Sinadura / Firma	
E-posta: E-mail			

EL GOBIERNO INSISTE EN APROBAR LOS 'MINIJOBS' EN LA ADMINISTRACIÓN

- El Decreto solo podría ser anulado con la oposición del Parlamento foral
- ELA gana un recurso de alzada que hace rectificar al Gobierno y convertir un contrato de media jornada en completa

AFAPNA, a la vez, ya que si ambos no iban juntos, "el Gobierno se pensaría dar la vuelta a las locomotoras". En este contexto y con el objetivo de evitar "empobrecer el empleo en la Administración", ELA ha ganado un recurso de alzada presentado ante la Agencia Navarra para la Autonomía de las Pensiones (ANAP) del departamento de Políticas Sociales. Mediante esta acción ha barrido con el



El Gobierno de Navarra
Harlin / Euskal Herria

Nafarroako Gobernuak Osasunbidea «ito» nahi duela ohartarazi du ELAK

El Gobierno navarro destruye el 11,2% de los empleos que se pierden en Navarra, según un estudio del ELA, que denuncia que «nadie baja tanto los salarios, ni despide tanto» como el Ejecutivo de Barcelona, al que acusa de provocar una precariedad más grave que las de muchas ETT.

ELA: «Nadie baja tanto los salarios ni despide tanto como el Ejecutivo de Barcelona»

«MINIJOBS»
trabajos por el Gobierno foral.

En cuatro años, el Gobierno ha recorrido en su maloneo el camino en salarios (un descenso del 6,6% en el Presupuesto), según ELA, que resalta el hecho de que entre 2008 y 2013 el IPC subió un 10,4%, lo que conlleva una pérdida de poder adquisitivo que «razgaba la vida de todo el tejido empresarial navarro». Otro de los aspectos resalta: después ELA es la tasa de tempo-