

En los ayuntamientos también hay alternativa

A pesar de las trabas jurídicas, ELA logra un convenio blindado en Egüés y en otros consistorios



A postar por la vía sindical a pesar de las trabas jurídicas. Esa ha sido la clave para lograr en el Ayuntamiento de Egüés un convenio que mejora el Estatuto de la Función Pública y ofrece todas las garantías contra la Reforma Laboral.

Los y las trabajadoras del Ayuntamiento del valle de Egüés llevaban doce años sin convenio. Doce años de vacío legal en el que los distintos alcaldes

La movilización ha sido clave para forzar la negociación y acabar con 12 años de vacío legal

han respetado la prórroga del texto, aunque sin facilitar el acuerdo para una nueva firma.

Los trabajadores y trabajadoras, sin embargo, querían negociar un nuevo texto que blindara sus condiciones y ese deseo se convirtió en necesidad después de que la reforma laboral dinamitara el panorama de la negociación colectiva. Además, una sentencia dictada contra

El texto reconoce un complemento de un 6% a varios colectivos para reducir la brecha salarial existente entre niveles

el convenio de otro consistorio afirma que el Estatuto de la Función pública es de obligado cumplimiento, reduciendo al mínimo el margen para negociar.

Un panorama adverso que no paralizó a la plantilla de Egüés, que decidió organizarse y movilizarse para conseguir lo que hoy es una realidad: un convenio que blindo y mejora las condiciones.

Mobilizazioa, 12 urteko lege-hutsunea betetzeko giltza

Egungo hitzarmena ixteko lehen pausuak Josetxo Andía alkatea zelarik eman ziren. Momentu zailak ziren lanari dagokionez, baina baita politikoki. Garai horretan gestioarekiko usteko irregulartasunak argitara ematen hasi ziren eta abagune horretan politikariak bailararen egoera politikoaz langileen aldarrikapenez baino askoz kezkatuago zeuden. Ondorioz, testuaren sinadura atzeratzen joan zen.

Egoera politiko liskartsu honek oposizioko alderdien mozio bat ekarri zuen eta UPN boteretik kendu zuten urte askotako nagusitasunaren ondoren. Alkatetzaren aldaketak, berriz ere, hitzarmenaren negoziazio egutegia atzeratu zuen.

ELAko delegatuak, ala ere, talde politikoekin bildu ziren eta denboraldi labur batean negoziaketak agenda politikoan berriz sartzera behartu zituzten. Hortik aurrera, eta bilera eta asanblada askoren ostean, 2013ko abenduko ogasun eta pertsonal batzordean udaletxeko talde

HITZARMENAREN HOBEKUNTZAK:

Eguesibarren bi testu sinatu dira, legeak esandakoa jarraituz: akordioa funtzionarioentzat eta hitzarmena laboralentzat, bien edukiak berdinak direlarik. Udaletxean sinatutako akordioak eta hitzarmenak Rajoik bultzatutako erreformari aurre egiteko klausula guztiak dituzte. Horrela testua indarrean egongo da beste bat sinatu arte eta enpresak ezingo du urratu. Baimenak hobetzen dira eta norberaren asuntotarako egun bat irabazten dugu. Hobekuntza ekonomikoak ere negoziatu dira udaletxean eta hainbat kolektiboek %6eko igoera jasoko maila ezberdinen arteko ezberdintasunak txikituz.

politiko guztiek bere babesa eman zioten testuari eta bere bozka urtarrieko osoko bilkurarako aurreikusi zen.

Hamabi urteko borrokaldia eta gero, testua ia sinatzear zegoenean, Aholkulari juridikoak beste udaletxeko sententzia bat erabili zuen hitzarmenaren legaltasuna zalantzan jartzeko. Sententzia honek Funtzio Publikoaren Estatutua derrigorrezkotzat jotzen du, udaletxeetan hobekuntzak negoziatzeko aukera erabat murriztuz eta Eguesibarren lortutakoak zalantzan jarriz. Aholkulariaren mugimendu honek testuari babesa kentzeko behar zuten aitzakia eman zien talde politiko batzuei eta berriz ere bere lan baldintzak babesteko bidea eragotzi zitzaizen langileei.

Eragozpen honek ez zituen ELAko delegatuak gelditu eta mobilizazioak hasi zituzten hitzarmena aurrera eramateko. Azkenean, eta mobilizazio eta lan organizatuaren ondorioz, martxoko osoko bilkurara eraman zen testua eta Nabai, Bildu eta IEko ordezkarien aldeko botoekin eta UPN, zein PSNko, ordezkari baten abstentzioekin, hitzarmena aurrera atera zen.

BURLATA

Blindaje, más permisos y mejores condiciones económicas

Después de un largo proceso de negociación a finales de 2013 se aprobó, por parte del Pleno del Ayuntamiento, el convenio / acuerdo para todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Burlada. En este caso las trabas jurídicas tampoco han sido impedimento y, a pesar del informe en contrario de la Federación de Municipios y Concejos, el texto ha salido adelante. De nuevo, la presión y el trabajo organizado dan sus frutos para poner fin a siete años sin convenio.

-Cláusula de ultractividad. La vigencia del texto será ilimitada.

-Regulación de servicios especiales (inundaciones, nieve...) y Fiestas Patronales. Regularización de la realización y retribución de horas extras, contemplando también el concepto de guardia localizada.

-Permisos. 1 día adicional a los establecidos, si el ingreso es en Navarra y 2 días adicionales si el

ingreso es fuera de Navarra, en el caso de enfermedad grave o muy grave de familiares 1º grado de consanguinidad en ingresos de más de 30 días.

-En el caso de cirugía mayor ambulatoria de la cónyuge o conviviente, si es fuera de Navarra aumenta en 1 día (3 en total).

-Se acuerda asimismo el establecimiento de un permiso remunerado para el acompañamiento de hijos-as menores de 16 años a visita médica.

-Complemento de Peligrosidad para los trabajadores y trabajadoras del Servicio de Atención a Domicilio (10% del Salario Base).

-Beneficios económicos. Se regulan los anticipos, ampliando la posibilidad de solicitarlos al personal eventual y contratados administrativos con 1 año de antigüedad.

-Aumento del seguro de vida. De 19.270 pasa a 28.000 .

EN LA MUGA...



ELA lidera la negociación real en la Ribera, con logros importantes en Cortes y Tudela

Si te preguntamos cual es el sindicato único en el Ayuntamiento de Cortes, la segunda fuerza sindical en el de Tudela y creciendo en el resto de pueblos de la Ribera de Navarra... ¿pensarías en ELA?

ELA trabaja desde hace años en la defensa del sector público ribero obteniendo buenos resultados para su personal funcionario y laboral y, por tanto, aumentando afiliación y presencia.

Varios municipios riberos cuentan ya con acuerdo propio que mejora el limitado marco que el Gobierno de Navarra fija para la Administración Local, bien distinto, a la baja, del que aplica a sus propios funcionarios y laborales.

Frente a políticos y secretarios que parecen sacados de otra época, algunos de los logros jurídicos obtenidos, por ejemplo, son:

- La equiparación de condiciones laborales de empleados/as de Administración Local con los obtenidos por Administración Foral, como en el caso del Derecho a Disfrute de Permiso Retribuido por Paternidad de un trabajador de Cortes.

- Control de los procesos selectivos de ingreso a la Administración evitando contrataciones a dedo y clientelismos en varios pueblos riberos.

- Defensa del Derecho a la huelga también en Cortes.

- Recuperación de puestos de trabajo y de salarios dejados de percibir por no haber desarrollado el proceso negociador o la fundamentación adecuada en Plantilla Orgánica, siendo Tudela la evidencia más clara con la Plantilla Orgánica de 2012, anulada por el TAN y diversas resoluciones

estimadas en PO 2013 con responsabilidad patrimonial incluida para varios/as trabajadores/as...

- Promoción y dignificación colectiva, entre otros, del sector educativo (Escuelas 0-3, Escuelas de Música...) en el ámbito local.

ELA ha conseguido la equiparación de los empleados/as de Administración Local con los del Gobierno foral

ELA cree en una función pública generadora de empleo, prestadora de servicios de calidad a la ciudadanía en un marco digno de condiciones laborales para su personal, comprometida con su pueblo y garante de democracia y de bienestar social.

Por eso, cada día más, somos un referente para la clase trabajadora y un riesgo para aquella clase política y económica que pretende llevarnos a un futuro demasiado igual al pasado que ya dejamos atrás una vez... y al que no vamos a volver nunca más.

La reforma local ataca el empleo y la calidad de los servicios públicos

Navarra tiene competencias: los empleados/as de la Local podemos combatir la ley del PP

El 27 de diciembre de 2013 el Gobierno central aprobó la Ley de Racionalización Y Sostenibilidad de la Administración Local, una norma promovida desde una perspectiva de ahorro y que traerá despidos, privatizaciones y el deterioro de los servicios.

Esta nueva norma supondría:

1. Pérdida y empeoramiento de la calidad de los Servicios públicos

Con el reparto de competencias (una competencia, una administración), muchos servicios que hoy se ofrecen desde las instituciones más cercanas, desaparecerán. Así, la ley prevé la reducción del ámbito competencial propio y la limitación para prestar competencias impropias que hasta hora la ley les permitía ofrecer.

2. Destrucción de empleo

Si desaparecen servicios, con ellos,

los/as trabajadores/as que los ofrecen.

El ahorro que quieren conseguir con esta Ley, básicamente llegará con destrucción de empleo público.

Se limita el número de puestos de personal eventual que puede haber en los ayuntamientos. (En muchos ayuntamientos la tasa de eventualidad roza el 50%).

La disposición adicional segunda, atendiendo a la particularidad normativa de Navarra, atribuye a la Comunidad Foral competencias para decidir cómo aplicar la norma e incluso si aplicarla o no

3. Centralización del Estado para seguir con su política de ajustes

Los/as interventores pasarán a ser funcionalmente dependientes del Ministerio de hacienda. (No resultará de aplicación en Navarra). La ley incluye diversas medidas que incrementan el control de la gestión económico financiera de los Ayuntamientos.

Aunque a día de hoy no se ha aprobado nada, la ley preve la posibilidad de establecer un límite máximo y mínimo de las retribuciones del personal que trabaja en los Ayuntamientos.



www.ela-sindikatua.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

Izena: _____
Nombre

1.abizena: _____
1º apellido

2.abizena: _____
2º apellido

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Herria: _____
Localidad

Helbidea: _____
Dirección

Herrialdea: _____
Provincia

Telefonoa: _____
Telefono

E-posta: _____
E-mail

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Jaiotze data: _____
Fecha nacimiento

P.K.: _____
C.P

Mugikorra: _____
Móvil

Lantokia: _____
Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea: _____
Código cuenta cotización S.S.

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria: _____
Categoría

Lan-hitzarmena: _____
Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ /
Nº IBAN (Cuenta bancaria)

Data / Fecha _____ **Sinadura / Firma** _____

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.