

EDITORIALA

Neurri ausartak behar dira

Administrazioetan negozi-azio kolektiborako egiazko eskubidea berreskuratzea ezinbestekoa da. ELAren iritziz, gure sindikatuaren plataforma erreibindikatioan neurri zehatzak eta orokorrak daude, guztiak beharrezkoak langileen lan-baldintzak hobetu nahi baditugu.

Gobernuari neurri ausartak eta eraginkorrak eskatzen dizkiogu, Rajoiaren Lan-Erreformari aurre egingo dizkietenak, eta Aldaketaren Gobernu dela dionak bere egin behar dituenak.

Dudarik gabe egoera aldatuz doa, baina ez sindikatuak nahiko lukeen abiaduran. UPN-PSNren politika neoliberalak jasan ondoren, Administrazioan dagoen egoera aldatu egin beharra dago, eta gure plataformak planteatzen ditu bai neurri orokorrak denontzat eta bai neurri zehatzak ere, sektore bakoitzean aplikatu beharrekoak.

Plataformaren egiturak bere bidea egin du: urriaren 22an aurkeztu genien afiliatuei lehenengo borradorea bilera ireki batean. Bilera parte hartzaile eta aberasgarri honen ondotik, aportazio, aldaketa edo iradokizunak egiteko epea zabaldu genuen eta behin sektore bakoitzean adostua izan dugunean atera dugu dokumentua.

ELArentzat Plataforma hau iparorratza izango da, lortu beharreko helburua. Jakin badakigu gauzak egun batetik bestera ezin direla aldatu, baina aldaketa hori gauzatuko duen egutegia lortu nahi dugu.

ELAren webgunean aurki dezakezu plataforma.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

La gran olvidada

El gran agujero negro de la anterior legislatura es la prevención de riesgos laborales y la salud laboral. Salvo honrosas excepciones, ninguno de los responsables que la administración tenía designados en cada departamento se tomaba en serio este tema. Las reuniones resultaban no solo tediosas sino absolutamente inútiles.

Ahora el cambio se percibe en que han entendido que es una más de sus responsabilidades, que han de dar participación a las y los trabajadores por medio de sus delegados/as de prevención, que las medidas preventivas propuestas han de estar recogidas en las correspondientes planificaciones.

Sin embargo, no todos lo ven así. Recientemente hemos asistido a la reunión del comité de seguridad y salud general cuyo contenido, entre otros, era la presentación de la planificación preventiva para el año 2016. De unidades como la Dirección General de Interior o la Dirección General de Justicia no hay ni rastro: sin evaluación de lo ejecutado del 2015 ¿para qué presentar la planificación del 2016?

Las delegadas de prevención de ELA seguiremos en el ejercicio de nuestras funciones señalando a los incumplidores, a la vez que animamos a la participación de todos/as en el ámbito de la actividad preventiva.

Haurreskolak: Nafarroako Gobernuko Haur Eskolen Partzuergoa sortu behar da

Nafarroako Gobernuko haur Eskoletako hezitzaileen egoera hobetu nahi badugu, ELAk ezinbestekotzat jotzen du, akordio programatikoak dioen bezala, Haur eskolen Partzuergoa sortzea. Langileen batz besteko adina altua da, eta aldi baterako kontratazioan ez dago lan-hobekuntzarik. ELAk uste du eskola arteko mugikortasuna eta arroparako eta oinetakoetarako zegoen dirua berreskuratzea ezinbestekoak diren aldarrikapenak direla; eta noski, galdutako eroste ahalmena berreskuratzea ere.

BOMBEROS/AS Y PROTECCIÓN CIVIL

Es necesaria una foto real del servicio de Bomberos y de Protección civil para poder cumplir con la normativa y con los efectivos necesarios para Nafarroa

FALTAN BOMBEROS/AS

En poco tiempo en Nafarroa no va a haber bomberos. Esto es una realidad creada por diferentes motivos: falta de previsión de anteriores Gobiernos (o incapacidad absoluta para la gestión de personal), falta de OPEs que renueven la media de edad de este personal y empecinamiento en atender con bomberos un nuevo servicio de ambulancia de soporte vital avanzado. No podemos obviar que existe el decreto Foral 8/2011 por el que se regula el transporte sanitario y que este decreto establece que los nuevos conductores y conductoras de las ambulancias deben estar en posesión del título TES.

ELA promueve la publicación de este servicio que actualmente está en manos privadas, pero si la

falta de bomberos es la que es, y además tenemos un decreto que cumple que establece qué titulación se debe exigir, ¿por qué no crear en la plantilla orgánica de Osasunbidea la figura del TES? Una gestión integral de bomberos y sanitarios desde lo público y desde lo racional es lo más coherente, haciendo una foto real de la situación de los parques de bomberos y de los mínimos que no se cumplen. No podemos tener parques cerrados porque no hay bomberos para hacer los turnos mientras tenemos a dos efectivos sujetos a una ambulancia. ¿Quién va a apagar el fuego, los sanitarios?

Un servicio como el de bomberos nunca se puede medir por la cantidad de salidas que hace,

sean de emergencia sanitaria o de otra índole. El servicio debe estar para cuidar al ciudadano/a y cumpliendo siempre los mínimos establecidos por cantidad de habitantes (hoy en día estamos a unos 50 bomberos de poder hacerlo y con una perspectiva bastante oscura de cara a mejorar). No podemos continuar así.

Y vamos un paso más: hay que exigir a educación que implante los estudios de TES, para que la gente joven de nuestro territorio pueda acceder a esta titulación sin que tenga que trasladarse a otras comunidades o tengan que realizarlos on line. Hay que preparar una cantera para cubrir tanto las necesidades de bomberos como de TES.

POLICÍA FORAL

LEY DE POLICÍA FORAL, ¿QUIÉN ESTÁ ACONSEJANDO AL GOBIERNO?

El nuevo Gobierno de Navarra inició su legislatura incumpliendo un mandato parlamentario en lo que se refiere a la Modificación de la Ley de Policías de Navarra 15/2015 de 10 de abril.

Aconsejados por el sindicato corporativo APF, contrarios totalmente a esta ley, intentaron convenir al pleno del Parlamento que un estudio de las condiciones de los puestos de trabajo, era preceptivo para aplicar la Ley. Esto no es cierto. Es más, este estudio se lleva pidiendo desde hace años y no se ha realizado. Pero para centrar bien el tema, ¿en qué estudio se basan para pagar las actuales retribuciones? En ninguno.

Gracias a un grupo parlamentario perteneciente al Gobierno y al apoyo de otro grupo parlamentario de la oposición, en diciembre se aprobó una modificación de la citada Ley y esta obliga al Gobierno de Navarra a, una vez realizado el estudio no preceptivo, aplicar la Ley en lo que respecta a jornadas y retribuciones, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2016.

No hay que olvidar que cuando se sacó esta ley una de sus características era que tenía coste 0, es decir, no subía la partida presupuestaria sino que se distribuía más equitativamente.

Después de 20 años de dictadura del corralito

foral y los regionalistas, ya ha pasado casi el año con el llamado Gobierno del Cambio y en nuestra organización las cosas siguen igual o incluso peor que antes.

INFORMACIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE POLICÍA FORAL

- ELA ha solicitado que se graben estas reuniones, solicitud que se nos ha negado. Los delegados de ELA en Policía Foral están cansados de pedir que se modifiquen las actas de estas reuniones porque no recogen lo que el sindicato dice, es más, se plasma al revés de lo que se habló. Por lo tanto, ELA ha dejado de firmar las actas.

- ELA, además, ha solicitado que las actas sean en euskera y castellano, a lo que la Sra Consejera pregunta que cuantos representantes hablan euskera. Menuda respuesta. Las actas se distribuyen entre los afiliados y afiliadas, y al margen de la cantidad de euskaldunes que hay en el sector, es un derecho de los trabajadores/as y un deber de esta Administración. Si los servicios de traducción están saturados, quizá haya que contratar más gente para esta labor.

- Enlazando con el tema anterior, ha habido 28 solicitudes de policía foral para aprender euskera (de una plantilla de más de 1000 trabajadores), y 8 solicitudes se han dejado fuera. ELA considera que 10 permisos por semestre es una cantidad ridícula y que la Administración actual debe facilitar a la plantilla el aprendizaje de una de las lenguas de Navarra que ha sido tanto tiempo ninguneada por anteriores Gobiernos.

OSASUNBIDEA



Carrera profesional para todos los estamentos... ¡ya!

En Osasunbidea la discriminación es patente: la carrera profesional solo existe en niveles A y B y sólo entre el personal fijo. Esta reivindicación es una de las que subrayamos en la plataforma reivindicativa que presentamos el pasado 3 de febrero.

No hay razón objetiva, más allá de la económica, para que esta diferencia entre trabajadores/as se siga perpetuando. Pedimos al Gobierno de Navarra una propuesta para acabar con esta discriminación y unos pasos firmes en este sentido.

Plantillaren %40tik gora kontratu finkorik gabe dago

Osasunbideako plantillaren ia erdiek behin-behineko kontratua dute, eta jendea hala ere ez omen da sutan jartzen. Lankide horiek aparteko edo

ohiz kanpoko lanetan aritzen ez badira ere, ez dute enplegu finkorik, aitzinetiko gobernuari ez zaiolako komenigarria iruditu plantilla EPEen bidez finkatzea. Ondorioa: Osasunbideak aldi baterako laneko enpresa batek bezala dihardu (ABLE/ETT). Lankide anitzek kontratu-kate luze bat izan dute; baina ez dute egonkortasunik lortu, ezin dituzte oporrak antolatu, hila-bete aniztan lan egin arren, eta ez dute lanean jarraitzeko bermerik, beti egon behar dira departamentuaren deieren zain. ELAk EPE zabal bat proposatzen du, behin-behinekotasun ugari hori gutxitzeko eta mugatzeko. EPE horren baitan maila guztiak hartuko ziren, eta plantillaren ia erdi horren lanpostuak finkatu beharko ziren.

NUCLEO

ELA pide unas reubicaciones que no generen malestar en la plantilla afectada

El procedimiento de reubicación por motivos de salud resulta largo y tortuoso. Muchas veces genera miedos e inseguridades en los compañeros/as que se ven abocados a él. En este momento es la única salida que existe para quienes, normalmente ya en una edad madura, muchas veces próxima a la de jubilación, no pueden seguir desempeñando, sin grave afección para su salud, su trabajo habitual. Puede ocurrirle a cualquiera, pero sabemos que en nuestro ámbito hay colectivos en los que la incidencia es mayor: cuidadoras/es, educadoras infantiles, personal de servicios generales, principalmente.

Hoy por hoy es la única salida. Sin embargo, creemos que ha llegado la hora de pensar en otras posibilidades, explorar otras vías alternativas, que releguen el proceso de reubicación a la última de las posibilidades. Desde ELA proponemos que se profundice en las adaptaciones de puestos, queremos que se estudie la viabilidad de jubilaciones anticipadas, parciales o reducciones de jornada por motivos de salud, entre otras medidas.

JUSTICIA

17 años de una transferencia deliberadamente incompleta



En el año 1999 los Gobiernos de UPN y del PP en el Estado acordaron la transferencia de Justicia. De común acuerdo y en perjuicio del personal fijaron el coste de la plantilla al precio del Estado, sin asignarnos los salarios que nos corresponden por nuestra pertenencia a la Administración Foral. Esto no fue casual, y había otras opciones conforme al régimen foral, pero a UPN le salía muy barato prestar el servicio utilizando al Estado a modo de ETT, tal y como tres años antes había hecho el PNV en la CAPV.

Cuando ELA habla de profundización en la transferencia se refiere a este fraude cometido con la plantilla, a este modelo singular de apuntarse el tanto de la prestación del servicio, de la eficacia del personal, sin asumir el aumento del coste que hubiera supuesto retribuir conforme a la normativa Foral. Somos los únicos empleados forales que padecemos esta discriminación que el nuevo Gobierno Navarra está obligado a corregir.

ENSEÑANZA: ENTRE COBARDES E INSACIABLES ANDA EL JUEGO



Hay que reconocerles que esta vez han sabido superarse iy eso que los sindicatos de la medalla y otros adeptos al régimen lo tenían difícil! Pues no, allí los tienes: celebrando por todo lo alto que se

prive a 120 personas de salir de la precariedad por haber aprobado unas oposiciones. ¡Es que iban a ser euskaldunes! Afapna, CCOO, UGT, CSI-F, ANPE y APS arguyen que 120 plazas de infantil y primaria en euskara desdibujan la realidad lingüística de Navarra. A la vez que dicen esto, callaron el año pasado y callan este año ante la evidencia de que cada vez hay menos trabajo para el profesorado que imparte sólo en castellano. No es por culpa del euskara sino del

inglés. Sin embargo, estos sindicatos no dijeron ni palabra cuando UPN aprobó una OPE con el requisito de C1 de inglés, que excluye al 97% del personal interino de la posibilidad de ser funcionario. Declinaron sumarse a la campaña que ELA lanzó contra semejante atropello. Les gusta tanto el PAI que a lo mejor también creen que Navarra forma parte de la Commonwealth.

Tan insaciables son y tantos favores deben al régimen que los sostuvo que ir contra la OPE les ha parecido poco. Antes instaban al personal euskaldun a presentarse dos veces a los exámenes y ahora que está permitido, les parece demasiado. Ahora la pelea está en las listas de interinos/as. Afapna, CCOO, UGT, CSI-F, ANPE y APS se revuelven contra la lista única que propone ELA y optan por avalar una discriminación histórica. Y mientras, el Gobierno de Navarra cede ante sus pretensiones comportándose de manera cobarde. ¿Cómo es posible que quienes interponían recursos contra las políticas lingüísticas de UPN ahora las perpetúen?

elabienestarsocial@hotmail.com elasns-o@cfnavarra.es
justizianaf@ela.eus irakasirunea@ela.eus elapoliciaforal@hotmail.com

elanafarroa.wordpress.com @ELANafarroa Tlf.: 948007930



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NANEIZ: <small>DNI/ NIE</small>	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: <small>Empresa</small>
	Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	
Izena: <small>Nombre</small>		G.S.ko kotizazio kontu kodea: <small>Código cuenta cotización S.S.</small>
1.abizena: <small>1º apellido</small>		Helbidea: <small>Domicilio</small>
2.abizena: <small>2º apellido</small>		Herria: <small>Localidad</small>
Jaiotze herrialdea: <small>Lugar de nacimiento</small>	Jaiotze data: <small>Fecha nacimiento</small>	Lanbidea: <small>Profesión</small>
Herria: <small>Localidad</small>	P.K.: <small>C.P.</small>	Kategoria: <small>Categoría</small>
Helbidea: <small>Dirección</small>		Lan-hitzarmena <small>Convenio</small>
Herrialdea: <small>Provincia</small>		Banku edo Aurrezki Kutxa: <small>Banco o Caja de Ahorros</small>
Telefonoa <small>Teléfono</small>	Mugikorra: <small>Móvil</small>	IBAN zenbakia (Banku kontua): <small>Nº IBAN (Cuenta bancaria):</small>
E-posta: <small>E-mail</small>		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 sindikatuaren izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuaren jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularak eskubidea izango du Sindikatua arean, 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.