

El cambio tiene mucho o casi todo por hacer cuando se habla de cambio social o de condiciones de trabajo

Mucho por hacer



Han pasado ya más de tres años desde el desalojo del Gobierno de Barcina. Un acontecimiento político que permanecerá imborrable en la memoria de miles de navarros y navarros en esa mezcla de satisfacción por terminar con el Gobierno de los derroches, los recortes y la exclusión, y por la ilusión de abrir un nuevo tiempo.

No es ningún secreto, sin embargo, que tras más de tres años, no haya una sola manera de entender el cambio. ELA reconoce avances en cuestiones como el reconocimiento del conjunto de las víctimas, así como medidas sobre el euskera que van en la buena dirección, aunque queda mucho por hacer. Por ello ELA fue el único sindicato que decidió firmar el decreto del euskera en la Administración. También hemos visto otros cambios en el terreno sindical como el fin de los privilegios y la sobre-financiación de UGT, CCOO y CEN.

Es cierto que en estas cuestiones y en algunas otras, hemos visto avances. Sin embargo, **el cambio tiene mucho o casi todo por hacer cuando se habla de cambio social o de condiciones de trabajo.**

Los recortes y reformas que PP, PSOE y UPN decidieron aplicar (reformas laborales, de pensiones, ventajas fiscales...) todavía prevalecen. Ante esto, es imprescindible recordar continuamente al Gobierno que quedan muchos recortes por revertir, que es necesario

un cambio radical de algunas políticas, y que eso solo es posible si se modifica la actual estructura fiscal, con la que se recauda poco y de manera injusta.

Basta echar un vistazo al último acuerdo de Educación que ELA no ha suscrito porque sigue manteniendo recortes, y donde además a las semanas de ser firmado ya está siendo incumplido en el punto de las sustituciones.

En cuanto a la situación del empleo y las OPE, los pasos para terminar con la interinidad mayor del 30% en sectores como Osasunbidea o Educación son totalmente insuficientes. O el enésimo intento por aprobar una ley de Policías que acabe beneficiando a las jefaturas y sea incluso dado por bueno por UPN.

Como no puede darse tampoco por bueno que no haya un planteamiento para recuperar el salario que hemos perdido estos años, y que la única propuesta del Gobierno sea no subir ni el IPC y aceptar el tope del 0,3% que venía de Madrid.

La independencia de ELA (se financia en más de un 90% de las cuotas de su afiliación) **nos hace no depender de nadie**, ni política ni económicamente, y eso permite hacer una cosa muy importante; objetivar las cosas, llamar a las cosas por su nombre, sin ningún condicionante externo.

Esa exigencia es la que queremos mantener ante el Gobierno en las mesas de negociación. La aportación al cambio no puede ser rebajar las reivindicaciones, para acabar relativizando los recortes y abandonar la movilización social. Eso no es trabajar por el cambio. No solo se pierden oportunidades para avanzar en derechos sociales y laborales sino que además desde la inacción se deja camino libre al régimen, concediéndoles un protagonismo como *único lobby*.

¿Es sano que un Gobierno no reciba presiones desde aquellos sectores que exigen más cambio?

Sería, desde luego, una mala noticia. Por ello, con la misma naturalidad que afirmamos que se ha avanzado en una Navarra más democrática, respetuosa e integradora, también afirmamos que es mucho lo que queda por hacer en la defensa de los servicios públicos.



El 0,3% que el Gobierno de Navarra propone para su plantilla es un parche insuficiente

155 sindical y laboral



ELA considera muy insuficiente el 0,3% adicional que el Gobierno de Navarra ha propuesto para repartir entre algunos colectivos profesionales de la Administración. En primer lugar, la aceptación de ese 0,3% (apenas 3 millones de euros para 2018 a asignar entre una plantilla de más de 20.000 personas) implica la negación de la negociación colectiva propia en Navarra, ya que proviene de la Ley de Presupuestos del Estado de 2018 aprobados por el Gobierno del PP. Ése es el límite marcado por Madrid –en la senda del cumplimiento del déficit, origen de todos los recortes–, y que el Gobierno de Navarra acepta sin ninguna pega. **De los 241 millones de superávit que tiene Navarra, Madrid solo deja destinar tres millones al**

personal público. Es la negación misma del autogobierno.

Además, en la posterior negociación de la Mesa General era imprescindible un estudio de puestos y necesidades, exigido por ELA en numerosas ocasiones, para acertar en las asignaciones de funciones y retribuciones para cada colectivo profesional. Sin ese estudio, cualquier medida será un parche y provocará nuevas diferencias entre colectivos, agrandando los problemas existentes.

En todo caso, **ELA se ha abstenido en la Mesa General para defender que las mejoras aplicadas a determinados colectivos se hagan efectivas**, ya que son reivindicaciones históricas de este sindicato. Al mismo tiempo, ELA

defiende que si existen otros colectivos cuyas retribuciones merecen complementarse, el Gobierno debe hacerlo independientemente de que Madrid otorgue su permiso, y en ese sentido se desarrolla la propuesta que ELA presentó el 11 de septiembre, atendiendo a más colectivos, y con más eficacia en la lucha contra la precariedad en la Administración. Nada de ello se ha tenido en cuenta.

En definitiva, cabe recordar que los sindicatos firmantes de aquel acuerdo (CCOO, UGT y CSIF, marzo de 2018) con el PP dieron cobertura a las políticas de austeridad impuestas por los decretos de Zapatero y Rajoy en lo más duro de la crisis, convirtiendo lo excepcional en algo permanente y habitual. Y lo que es peor: acordado. Además, el cumplimiento del acuerdo se condicionó a que las CCAA cumplan los objetivos del déficit, techo de gasto y límite de deuda: es decir, recortes y austeridad para muchos años.

Se trata de un auténtico *155 sindical y laboral*. Hay que recordar, una vez más, que este 0,3% que ahora reparte el Gobierno de Navarra proviene de esa realidad, por lo que votar a favor en la Mesa General supone aceptar las políticas de austeridad impuestas desde la UE y el Estado español.

Soldatak: Madrilen gibeletik

Luzamendutan ibili da, ia bi urtez, Nafarroako Gobernuak 2012. urtean kendutako aparteko saria epetan eta berandu itzuli arte. Berandu, bai, berreskuratu dute langile nafarrek beren aparteko saria, Estatu osoko azkenetari-koak izan dira, EAEaren aitzinetik.

Administrazioko soldaten arloan ikusi da argi eta garbi zein hurbildik jarraitzen dituen Nafarroako Gobernuak Madrilen politikak. Madrilen egindako akordioak bete ditu, soldata-igoera ziztrinak aplikatuz, eta austeritate-politikak bere eginez. Onenean ere, 30 urte baino gehiago beharko dira azken urteetan galdutako eros- te-ahalmenaren %15 berreskuratzeko.

ELAk behin eta berriz eskatu dio foru-gobernuari autogobernuaz baliatzeko, eta UPN-PP-PSNren garaiko murrizketak lehengoratuko zituzten soldata-igoerak aplikatzeko. Horretarako, dauden postu guztiak aztertu eta arazoei heldu behar die. Aldaketa-gobernuak ezin ditu ontzat eman, bertzerik gabe, Madrilen egindako akordioak, baldin eta akordioak egin dituzten gehiengo politiko eta sindikalek ez badute zerikusirik Nafarroan daudenekin, eta gainera prekarietatean eta murrizketetan sakontzeko baino ez badira.



Por una negociación colectiva real



El nuevo Gobierno se marcó como objetivo hacer una reforma del Estatuto del Personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra. ELA apoya esta reforma: entendemos que ya es hora de revisar las condiciones de la plantilla de la Administración Pública, de reformar un Estatuto obsoleto, que no contempla ni aborda los actuales problemas existentes. Un Estatuto que tiene más de veinte años y que tampoco se negoció. La propia Consejera se preguntó si era razonable

pedir un consenso sindical para poder avanzar en las políticas y reformas que el Gobierno propone.

El Estatuto es el convenio colectivo de las y los trabajadores de la Administración. Es nuestra negociación colectiva. ELA ha venido reivindicando una negociación colectiva real en la Administración, que hoy por hoy no existe y que se ha usurpado de manera reiterada a los trabajadores y trabajadoras de la Administración.

Sin embargo, lejos de realizar una negociación colectiva seria y de calado, el Gobierno de Navarra se ha limitado a nombrar un gabinete de expertos que llevan elaborando un borrador de nuevo estatuto toda la legislatura y que a día de hoy no conocemos. Por supuesto, ese gabinete de expertos no cuenta con ningún miembro de la representación sindical.

Necesitamos dotar al personal de la Administración de un marco que posibilite eliminar la temporalidad existente, que elimine la precariedad y adecue los niveles a la realidad de los puestos, que establezca una verdadera carrera profesional basada en formación y experiencia, que erradique las discriminaciones que se producen entre diferentes colectivos. Esto sólo será posible si realmente se aborda una reforma integral y seria del Estatuto desde una negociación colectiva real.

Lan baldintza duinak, Administrazioan ere

Enplegu publikoa galzorian dago. European langileria osoaren %20 herri-langileak dira; hemen, Nafarroan, aldiz, ozta-ozta %12ra iristen gara. Azpikontratetan langile asko dabilta oinarritzko zerbitzu publikoak ematen.

Gure agintariek lanpostu publikoak suntsitu dituzte Nafarroako administrazioan. Egun 10 langiletik 4 behin-behinekoak dira. Osasunbideako behin-behinekotasunaren tasa %40koa da, Hezkuntzan %30 eta %65 bitartekoa –sektore bakoitzaren arabe-

ra-, Toki eta Foru Administrazioan %38koa. Behin-behinekotasunaren eta iruzurraren tasak handiagoak dira, sektore pribatuan baino.

Egoera horren aitzinean, Foru Gobernuaren erantzuna EPE-deialdi urriak egitea izan da, Madrildik ezarritako oinarriak aintzat hartuz: birjarpen-tasak, gastu-muga eta defizit publikoaren munta. Hori horrela, azken EPEek ez dute egiturazko arazo hori konpondu, ez dute gelditu enplegu publikoaren gainbehera. Azken batean, propaganda-ekitaldiak izan dira, zuloa

nekez estali dezaketen adabaki hutsak.

Aldarrikatzen ditugun eskakizunak hauek dira: azken urteetan galdutako enplegua berreskuratzea eta behar bertze lanpostu sortzea. Zerbitzu publikoak giza baliabideez hornitu behar ditugu, merezi duten kalitateari eutsi nahi badiogu. Eta horretarako, EPE-deialdi ugari-ugariak atera behar dira, suntsituriko enplegua berreskuratzeko, eta milaka behin-behineko langileri lan-egonkortasuna emateko.

Jefaturas: ni chiringuitos ni cortijos

El Gobierno de Navarra se estructura en unidades administrativas jerarquizadas. A la cabeza de cada una de ellas hay una jefatura. La mayoría de ellas es nombrada a dedo, de manera interina hasta que se accede, final y únicamente, a través de un concurso de méritos. En alguno de los casos incluso estas jefaturas no tienen personal a su cargo. Existen jefaturas en direcciones generales, en servicios y en negociados. Todas estas jefaturas llevan anudadas complementos retributivos, de tal manera que en ocasiones se perciben complementos por ser jefe de sí mismo. Por ello, **hace falta un mapa de Jefaturas para acabar con designaciones a dedos y arbitrariedades**. ELA considera indispensable que se realice un estudio de necesidades para racionalizar el mapa de jefaturas a cubrir para alejarse de la arbitrariedad en la que se había venido incurriendo con anteriores gobiernos y atender a las necesidades de las personas que trabajan en la Administración.



Soldata arrakala: ekintzarako unea



Emakume eta gizonen arteko soldata arrakalaren datuak oso larriak dira. **Nafarroan emakumeek gizonenak baino 8.164 euro gutxiago irabazten dituzte urtean (%28,41)**. Oinarrian sistema kapitalista eta heteropatriarkalaren antolakuntza bera eta lanen banaketa injustua daude. Ezinbestekoa da, beraz, oinarrian dauden arazoei heltzeko urratsak ematea.

Lan ezberdinak eta enplegua sexuaren arabera banatzen dira. Alde batetik, bizitzaren iraupenerako ezinbestekoak diren zaintza lanak emakumeek egiten dituzte batez ere, eta lan horiei ez zaie inolako balio sozial eta ekonomikorik aitortzen. Bestetik, enplegua ere sexuaren arabera banatzen da eta emakumeen enpleguei balio gutxiago ematen zaie, kasu askotan esparru pribatuan egiten diren zaintza lanen luzapen natural bat bezala ikusten direlako. Beraz, emakumeek egindako lan asko, balio parekoa edo handiagoa izan beharko luketen arren, gutxiago ordaintzen dira.

Soldata arrakalarekin amaitzeko ELAren proposamenak:

- 1.- Etxeko eta zaintza-lanen banaketa parekidea gizon eta emakumeen artean.
- 2.- Zaintza-lanei dagokien balio sozial eta ekonomikoa aitortzea.
- 3.- Kalitatezko enpleguaren aldeko politika publikoak sustatzea, emakumeek jasaten dituzten prekarietate egoerei buru egiteko.
- 4.- Administrazioek pribatizatutako zerbitzuetan edo bultzatutako azpikontratetan soldata baxuagorik ez onartzea.
- 5.- Zaintzarako zerbitzu publiko doakoak eta unibertsalak garatzea.
- 6.- Aitatasun eta amatasun baimenak berdinak izatea, pertsonalak eta transferiezinak.
- 7.- 250 langiletik gorako enpresetan egiazko berdintasun-planak exijitzea, eta legea betetzen ez duten enpresak zigortzea.
- 8.- Kontziliazio-neurriak ez izatea soldataren kontura edo karrera egiteko aukeraren kontura.
- 9.- Soldata-igoera handiagoak feminizatutako sektoreetan egitea, balio berbera duten lanak berdin ordaindu daitezela.

ELA prest dago bere proposamenak Nafarroako Gobernuarekin partekatzeko, baldin eta arazoaren nondik-norakoa egokiro neurtzen bada, proposamenak negoziazio kolektiboko mahaietara eramaten badira, eta soldata-arrakala berdintzeko neurriak negoziatu eta zehazten badira.

Fiscalidad: no falta dinero

Es muy evidente que no es posible hablar de cambio social sin hablar de presupuestos, sin hablar de fiscalidad. Dicho de otra manera; cuánto y de dónde se recauda para decidir después a qué necesidades sociales se destina. Es el debate sobre como se reparte la riqueza generada, la prueba del algodón, la que verdaderamente mide el esfuerzo y la determinación de un Gobierno con el cambio social.

Pues bien, **Navarra está a la cola de la recaudación de la Unión Europea**. Mientras la media de los 27 países de la UE es del 38%, en Navarra es del 29%, 9 puntos menos. De igualarse a la media, la Hacienda Foral debería recaudar 1.675 millones de euros más. Uno de los ejemplos de esta *fuga de capitales* es lo que pasa con las empresas con beneficios. Gracias a las ventajas fiscales que se les siguen otorgando, han dejado de pagar en Impuesto de Sociedades 337

millones menos que en el año 2007. No es cierto por tanto aquello tan repetido de que no hay dinero.

Hay una preocupante evidencia: **en Navarra la riqueza cada vez se reparte peor**. Solo hay ver cómo los salarios han ido perdiendo posiciones sobre los beneficios de las empresas. La parte de la tarta cada vez es menor para la clase trabajadora. Las reformas laborales y fiscales durante años han buscado eso.

El Gobierno y el cuatripartito han decidido hasta ahora no incrementar la recaudación por la vía de los ingresos a los que más tienen. Es una mala noticia.

Es imprescindible recordar que quedan muchos recortes por revertir, que es necesario mejorar la cantidad y la calidad de los servicios públicos y eso solo es posible si se modifica la actual estructura fiscal que recauda poco y mal.