



Aktibatu
Lortu
Zaindu

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Nafarroako Sektorre Publikoa



La alargada sombra de UPN en nuestras condiciones laborales

Han pasado ya casi siete años desde el desalojo de UPN del Gobierno de Navarra. Fue un acontecimiento imborrable en la memoria de miles de navarros y navarras en esa mezcla entre la alegría por terminar con el Gobierno de los recortes y la ilusión de abrir un nuevo tiempo. ELA participó activamente (en los años más duros de la crisis) en las movilizaciones por un cambio político y social, en contra de los recortes, la política de despilfarro y clientelismo del gobierno de Barcina y Roberto Jiménez. Con una clara aspiración; promover una agenda de cambios contra aquello que llamamos régimen. Sin embargo, lo cierto es que gran parte de las políticas de los tiempos de Sanz y Barcina se mantienen a día de hoy. Siete años después, la fiscalidad es prácticamente la misma, se sigue construyendo el Tren de Alta Velocidad, se vuelve a atacar el euskera, y se ha recuperado, como en los tiempos del Corralito Foral la financiación pública a UGT, CCOO y CEN (más de 700 millones de euros a través del Plan de Empleo).

En definitiva, ni el anterior Gobierno liderado por Geroa Bai, ni el actual liderado por el PSN han supuesto la mínima contrariedad para las élites económicas, los

lobbies empresariales y religiosos. Y todo ello se está produciendo sin que ningún partido de izquierdas esté haciendo oposición. Las condiciones laborales del sector público son un claro ejemplo de que la salida de UPN no ha ido acompañada de mejora alguna. Todavía prevalecen los recortes que se hicieron aquellos años, la negociación colectiva está totalmente bloqueada y seguimos teniendo una temporalidad por encima de la que hay en el sector privado.

El Gobierno de Navarra se ha limitado a hacer un seguidismo absoluto de las decisiones que se toman en Madrid. No existe ninguna tensión por defender el autogobierno y esta falta de tensión tiene efectos directos en la vida de los y las navarras. Por un lado, la tasa de reposición impuesta desde Madrid impide crear y consolidar los puestos de trabajo necesarios en la Administración y, en consecuencia, la calidad de los servicios públicos se ve mermada. Y por otro lado, en lo relativo al salario de los y las empleadas públicas, el Gobierno de Navarra únicamente aplica lo habilitado en los Presupuestos Generales del Estado, y esto genera una pérdida de poder adquisitivo que se va agravando año tras año. ■

Es el momento de consolidar el empleo público

La consolidación del personal temporal en el sector público y cerrar la puerta a la privatización ha sido una de las principales batallas de ELA en los últimos años. Lamentablemente UGT y CCOO también han dado por bueno que, en cuanto a la consolidación del empleo público, Navarra sea una sucursal de las decisiones que se toman en Madrid, llegando incluso a firmar un acuerdo en Madrid (previa a la Ley de Iceta) que posibilitaba el despido de miles de trabajadores y trabajadoras del sector público.

Para conseguirlo, estas son nuestras propuestas al Gobierno de Navarra:

- Eliminar todos los obstáculos para realizar procesos de consolidación garantistas en todas las instituciones de nuestro país.
- Abrir mesas de negociación en cada uno de los ámbitos con el objetivo de consolidar el empleo de las personas temporales. Para ello queremos un compromiso claro e inequívoco de que saldrán todas las plazas posibles a estos procesos de consolidación.
- Sacar a estos procesos garantistas de consolidación todos los puestos estructurales ocupados por personal temporal, incluso aquellos que no estén formalmente creados.
- Planteamos procesos extraordinarios de consolidación a través de concursos de méritos garantistas. Para ello se valorará eminentemente el tiempo trabajado en la categoría y administración objeto de convocatoria.
- Cuando no sea posible el concurso de méritos, se utilizará la fórmula de concurso-oposición, sin que el examen sea eliminatorio, y se valorará al máximo el tiempo trabajado.
- Además, nuestra propuesta incluye una indemnización de 45 días por año trabajado si la persona no logra el puesto de trabajo. De este modo se aseguraría que el fraude en la contratación tiene sanciones efectivas.
- Regular mecanismos eficaces para evitar la repetición de la foto de la precariedad que hoy tenemos.

Se trata en un momento decisivo. En estos momentos hay una ley navarra en vías de aprobación que afectará directamente a los puestos de trabajo de miles de empleados y empleadas públicas. Dicha ley debería garantizar la consolidación de todas aquellas personas trabajadoras temporales que después de lustros sin OPEs siguen prestando servicios en la precariedad que supone la temporalidad.

¡El objetivo está en nuestras manos!

Prekarioa naiz. Noiz arte?



**Enplegu publikoa
KONTSOLIDATU**

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Nafarroako Gobernuko 15.000 langile kontsolidatzera goaz!

Argi eduki behar dugu behin-behinekotasuna prekaritate dela eta 15.000 langile baino gehiago ditugula gure sektore publikoan modu prekario honetan lanean. Honek eragin zuzena du gizarteari eskaintzen diogun funtsezko zerbitzuen kalitatean, ezingo dugu kalitatezko zerbitzurik eskaini langileak egoera prekarioan dauden bitartean. Honen aurrean ELAk azken urte hauetan proposamen bat garatu du behin-behinekotasunarekin modu ez traumatiko batean amaitzeko, kontsolidazio prozesu baten bitartez behin-behineko moduan lanean ari diren langileek lanpostua bermatzeko aukera eduki dezaten. ■

KONTSOLIDAZIOA



Nafarroako Gobernuak euskera gutxiesten duen dekretua onartuko du

Administrazioan euskararen ezagutza baloratzeko irizpideak arautzen dituen dekretuak diotenaren arabera, eremu ez euskalduna deiturikoan euskara ez da kontuan hartuko merezimendu bezala eta eremu mistoan lanpostu batzuetan soilik hartuko da aintzat. Hartara, alemana edo frantsesa baloratzeko aukera dagoen bitartean, euskara jakiteari ez zaio aukera hori emango. ELAK zonifikazioa irmoki gaitzesten du, onartezina baita eremu ezberdinek sortarazten duten eskubide urraketa.

Jakin badakigu borondate politikoarekin euskarak beste esparru bat eduki dezakeela arlo publikoan, hala gertatu zen aurreko legegintzaldian 2017ko Euskararen Dekretuarekin. ELA dekretuari babes eman zion sindikatu bakarra izan zen, sindikatuaren aldarrikapen guztiak jasotzen ez bazituen ere, aurrerapausoak eman baiziren euskararen normalizazioan.

ELAn euskararen alde borrokatzen jarraituko dugu, Administrazioan euskarak merezi duen aitortza lortu arte. ■

Fiskalitatea goitik behera aldatzea ezinbestekoa da

Nafarroako fiskalitatea eskasa da eta ez da bidezkoa. Europako konparazioak erakusten du presio fiskalari dagokionez Nafarroaren defizita izugarria dela: 2.300 milioi euro gehiago bildu beharko liriateke (BPGren 10,9 puntu) Europako batez bestekoa berdintzeko. Osasungintzan eta Hezkuntzan 800 milioi euro gehiago inbertitu beharko litzateke Europako gastuaren batezbestekoa berdintzeko. Gainera, sistema fiskala guztiz bidegabea da langileentzako: bilketaren ia erdia zeharkako zergetatik dator (ordaintzen dituenaren ahalmen ekonomikoa kontuan hartzen ez dutenak), eta zuzeneko zergen bidez bildutako 10 eurotik 7 laneko errentek ematen dituzte.

Politika fiskala ez da aldatu UPN Nafarroako Gobernutik joan zenetik. Ez da aldatu zerga-presioan dagoen defizita, ez lan-errenten gainean dagoen zerga-egitura bidegabea, ezta enpresen eta enpresa-errenten zerga-ordainketan duten ahu-leria ere. ■

¡Hay que movilizarse para mejorar nuestras condiciones laborales!

A pesar de que en los últimos siete años no se han mejorado nuestras condiciones laborales ni se han revertido los recortes de UPN, lo cierto es que en Navarra apenas ha habido movilizaciones sindicales importantes. Esta situación nos debería preocupar a todos los sindicatos, en especial a LAB por su alta representación y a los sindicatos corporativos con fuerte implantación en un sector que tanto ha sufrido como Osasunbidea. Por contra, en la CAPV, donde ELA es el primer sindicato, se han realizado recientemente jornadas de huelga con mucho seguimiento en el ámbito educativo y en Osakidetza. Tenemos el convencimiento de que si queremos pasar del reconocimiento público que tuvimos durante la pandemia a la mejora de nuestras condiciones laborales, es necesario que nos organicemos y nos movilicemos. ■



Brecha de género en la administración



Los datos de la brecha salarial entre mujeres y hombres son muy graves. En Navarra las mujeres ganan 8.164 euros menos que los hombres. La base está en la organización misma del sistema capitalista y heteropatriarcal, y en la distribución injusta de los trabajos. Es necesario, por tanto, dar pasos para abordar los problemas que están en la base.

El Gobierno de Navarra, con sus acciones anuales del 8 de marzo, aprovecha para mostrar su compromiso con la igualdad. Es una buena noticia que el Gobierno también haga suya una parte del discurso feminista, pero no es suficiente. Este sistema heteropatriarcal y machista condena a las mujeres a ser ciudadanas de segunda, y el Gobierno tiene en sus manos las herramientas para combatirlo. Hay que recordar que **en el Gobierno de Navarra las mujeres sufren una tasa de temporalidad 10 puntos mayor que la de los hombres.**

El Gobierno de Navarra, además, está en proceso de elaboración del Plan de Igualdad, que abarcará a toda la Administración. En el proceso de diagnóstico, el Gobierno compartió los datos recabados con los sindicatos.

ELA desde el inicio apuntó que, en aras a paliar las desigualdades estructurales que provocan la discriminación de las mujeres, sería preferible tener un diagnóstico y posteriormente un plan específico por cada ámbito y/o por cada organismo autónomo. Nos preocupa profundamente que las conclusiones extraídas del diagnóstico sean tan globales que no puedan aplicarse después, debido a la propia heterogeneidad de la Administración. ■

Soldata arrakalarekin amaitzeko proposamenak

1. Etxeko eta zaintza-lanean 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 prekariedade egoerei aurre egiteko.
4. Administrazioek privatizatutako zerbitzuetan edo bultzatutako azpikontratetan soldata baxuagorik ez onartzea.
5. Administrazioak privatizatutako zerbitzuak publikatzea, beti ere langileak subrogatuz.
6. Nafarroako Gobernuak langileek pairatzen duten soldata arrakalarekin amaitzea.
7. Langile publikoen enpleguaren kontsolidatzea.
8. Zaintzarako zerbitzu publiko doakoak eta unibertsalak garatzea.
9. Egiazko berdintasun planak exijitzea, eta legea betetzen ez duten enpresak zigortzea.
10. Kontziliazio neurriak ez izatea soldataren kontura edo karrera egiteko aukeraren kontura.
11. Soldata-igoera handiagoak feminizatutako sektoreetan egitea, balio berbera duten lanak berdinduz ordain daitezkeen.

Teletrabajo sí, pero no a costa de nuestros derechos

ELA, desde antes de la pandemia, tiene claras tres reivindicaciones que deben ser tenidas en cuenta en la regulación del teletrabajo: en lugar de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados a través del teletrabajo, deberían señalarse tareas. De esta manera, garantizaríamos que cualquier persona, independientemente de su puesto de trabajo, pudiera realizar deter-

minadas funciones o tareas a través del teletrabajo. En segundo lugar, a la persona empleada que teletrabaje no le debería suponer coste económico alguno prestar servicios a distancia. Y en tercer lugar, la prevención de riesgos laborales no debería recaer sobre las personas trabajadoras.

Somos conscientes de las ventajas que tiene el teletrabajo, pero nos preocupa que la Administración aproveche el anhelo de la plantilla y no asuma las obligaciones que le corresponden como empleador. ■