

IRUÑEKO UDALA

2025eko HAUTESKUNDE SINDIKALAK
ELECCIONES SINDICALES 2025

Lau urte baino gehiago igaro dira funtzionario eta administrazio-kontratadunentzat azken hauteskunde sindikalak egin zirenetik.

Otsailaren 27an, Iruñeko Udalean ditugun ordezkari sindikalak aukeratzeko ditugu berriro.

Une erabakigarria da Udal honetako 100 lan puntu baino gehiagotan lan egiten dugunontzat.

Han pasado más de cuatro años desde las últimas elecciones sindicales para el personal funcionario y contratado administrativo.

El próximo **27 de febrero**, nuevamente elegiremos a nuestros Representantes Sindicales en el Ayuntamiento de Iruñea.

Es un momento clave para quienes trabajamos en los más de 100 puntos de trabajo de este Ayuntamiento.



**GEHIEN BEHAR DUZUNEAN...
A LA HORA DE LA VERDAD...**

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Negoiazio-mahaiak

Azken lau urteotan, hiru gobernu-talderekin eta Giza Baliabideetako lau zuzendarirekin lan egin dugu, eta horrek zaildu egin du negoziazioetan jarraitzea eta proposamen askoren arrakasta.

Legealdi honek markatu duen gaietako bat egonkortzearen eta behin-behinekotasuna murriztea helburu zuten ezohiko LEPen gaia izan da. Tes-tuinguru horretan, ELAk “lege-iruzurrean” dauden ehunka langileren lan-etorkizuna arautuko lukeen baremoaren negoziazioan parte hartu zuen. Gure proposamenak Udalean lan egindako denbora meriturik erabakigarriena izatea bilatzen zuen, horrela urteetan zehar udala sostengatu duten langileak lehenesteko, baina beste sindikatuarekin akordio-rik ez izateak eta Udalak “prestakuntza handiagoa eta hobe” zutenei mesede egiteko hartutako erabakiak pertsona asko kaleratzea ekarri zuen.

ELAk Negoiazio Mahaietan lan egiten jarraituko du, behin-behinekotasuna murrizteko eta lan-arloko hobekuntzak egiteko.

23. Artikulua

12/2023 Foru Legeak hobekuntzak sartu zituen oporren eta administrazio publikoen zenbaketan Nafarroako administrazioetan gutxienez 20 urteko antzinatasuna dutenentzat. Hala ere, ondorio negatiboak ekarri zituen antzinatasun txikiagoko gainerako langileentzat.

Udalak bere kabuz ezabatu zuen “Iruñeko Udaleko eta haren erakunde autonomoetako langileen akordio kolektiboaren (2017-2019)” 23. artikulua. Bertan, hobekuntzak jasotzen ziren antzinatasun-urteetako orduak hartzeari dagokionez. Nahiz eta Auzitegi Gorenak adierazi ez zuela halakorik egin behar, helegitea jartzen jarraitzen du. ELAk bi eskubideen bizikidetza proposatu zuen, betiere pertsona bakoitzarentzat aukerarik onuragarriena aplikatuz. Udalaren erantzuna ezezkoa izan da, baina borrokan jarraituko dugu lortu arte.

Berdintasun Plana

2022ko azaroan, Udalak Berdintasunerako I. Barne Plana onartu zuen, langileen artean tratatu eta aukera berdintasuna bermatzeko. ELAk aktiboki parte hartu zuen bere diagnostikoan eta prestaketan, eta azpimarratu zuen bere neurriak langile guztiengana iritsiko zirela hainbat komunikazio-kanalen bidez.

Diagnostikoa argia izan zen: asko dago hobetzeko, bai kontziliazioan, bai sustapenean eta erantzukizuneko lanpostuak eskuratzean. ELAk lanean jarraituko du berdintasuna paperean ez ezik praktikan ere sar dadin.

Berdintasunerako Barne Postontzia

ELA parte aktiboa izan da berdintasunerako barne-postontzi bat garatzeko ardura duen batzordean, modu parte-hartzailean diseinatu. Postontzi horri esker, lan-arloko genero-desberdintasunari buruzko salaketak eta iradokizunak jaso ahal izango dira, jarraipen- eta hobekuntza-mekanismo bat bermatuz.

Kontratazio-zerrendak eta deialdiak

Duela bi urtetik hona, giza baliabideetako langileek software bat erabiltzen dute aldi baterako kontratuetan deialdiak kudeatzeko. Hala ere, akats eta irregulartasun ugari gertatzen dira oraindik ere. “Deialdien araudiaren” aldaketa berriak prozesuaren gardentasuna eta eraginkortasuna hobetu nahi ditu. ELA adi egongo da babesgabetasunik eta mesfidantzarik ez dagoela bermatzeko.

Presentziaren kontrola eta malgutasuna

Maiatzetik, presentzia-kontrola (fitxaketa) ezarri da, ordutegi-malgutasuneko neurriekin batera. Hala ere, aldi berean ezarri ziren arren, prozedura desberdinak dira: presentzia-kontrola nahitaezkoa da legez, eta malgutasuna, berriz, negoziazio sindikalaren mende dago.



Mesas de Negociación

En los últimos cuatro años, hemos trabajado con tres equipos de Gobierno diferentes y cuatro directores de RRHH, lo que ha dificultado la continuidad en las negociaciones y el éxito de muchas propuestas.

Uno de los temas que ha marcado esta legislatura ha sido el tema de la estabilización y las OPEs extraordinarias que buscaban reducir la temporalidad. En este contexto, ELA participó en la negociación del baremo que regiría el futuro laboral de cientos de trabajadoras en “fraude de ley”. Nuestra propuesta buscaba que el tiempo trabajado en el Ayuntamiento fuera el mérito más determinante para así priorizar al personal que ha sustentado el ayuntamiento durante años, pero la falta de acuerdo con otros sindicatos y la decisión del Ayuntamiento de favorecer a quienes tenían “mayor y mejor preparación” trajo consigo que numerosas personas fueran despedidas.

Desde ELA seguiremos trabajando en las Mesas de Negociación por la reducción de temporalidad y las mejoras laborales.

Artículo 23 - “Canosos”

La Ley Foral 12/2023 introdujo mejoras en el cómputo de vacaciones y AAPP para quienes cuentan con al menos 20 años de antigüedad en las Administraciones Navarras. Sin embargo, trajo consecuencias negativas para el resto del personal con menor antigüedad.

El Ayuntamiento eliminó unilateralmente el artículo 23 del “Acuerdo Colectivo del personal del Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos (2017-2019)” donde se recogían mejoras en cuanto disfrute de horas por años de antigüedad. A pesar de que el TAN ha señalado que no debía haberlo hecho, sigue recurriendo la decisión. Desde ELA propusimos la convivencia de ambos derechos, aplicando siempre la opción más beneficiosa para cada persona. La respuesta del Ayuntamiento ha sido negativa, pero seguiremos peleando hasta conseguirlo.

Plan de Igualdad

En noviembre de 2022, el Ayuntamiento aprobó el I Plan Interno de Igualdad para garantizar la equidad de trato y oportunidades en la plantilla. ELA participó activamente en su diagnóstico y elaboración, insistiendo en que sus medidas llegaran a toda la plantilla a través de diferentes canales de comunicación.

El diagnóstico fue claro: hay mucho por mejorar, tanto en conciliación como en promoción y acceso a puestos de responsabilidad. Desde ELA seguiremos trabajando para que la igualdad no quede solo en el papel, sino que se implemente en la práctica.

Buzón Interno para la Igualdad

ELA ha sido parte activa en la comisión encargada de desarrollar un buzón interno para la igualdad, diseñado de manera participativa. Este buzón permitirá recoger denuncias y sugerencias sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, asegurando un mecanismo de seguimiento y mejora.

Listas de Contratación y Llamamientos

Desde hace dos años, el personal de RRHH utiliza un software para la gestión de llamamientos en contratos temporales. Sin embargo, siguen produciéndose numerosos errores e irregularidades. La reciente modificación de la “normativa de llamamientos” pretende mejorar la transparencia y eficacia del proceso. Desde ELA estaremos atentos para garantizar que no haya situaciones de indefensión ni desconfianza.

Control de Presencia y Flexibilidad

Desde mayo, se ha implementado el control de presencia (fichaje), junto con medidas de flexibilidad horaria. Sin embargo, aunque se implantaron al mismo tiempo, son procedimientos distintos: el control de presencia es obligatorio por ley, mientras que la flexibilidad depende de la negociación sindical.



Hala eta guztiz ere, onura horietatik kanpo dauden kolektiboak daude oraindik, hala nola laguntzaileak eta Ikastetxe eta kiroldegietako funtzionamenduko ofizialak. Gure ustez, malgutasuna modu ekitatiboan aplikatu behar zaie langile guztiei. ELAk desberdintasun horiek ezabatzeko irtenbideak bilatzen jarraituko du.

Telelanaren erregulazioa

Pandemia garaian telelana hedatu den arren, gaur egun ez dago erregulazio argirik Iruñeko Udalean. Gutxi dira telelana egin dezaketen pertsonak, irizpide gardenik gabe.

ELAk araudi zehatz bat eskatzen du, batzordearekin negoziatu ondoren.

Euskarazko hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuak

Behin eta berriz azpimarratu dugu herritar euskaldunen hizkuntza-eskubideak bermatzen dituen udal-araudia betetzen dela administrazioarekiko harremanetan. Hala ere, uste dugu Udala ez dela nahikoa egiten ari. Ezinbesteko minimo horiek betetzeko presioa egiten jarraituko dugu.

Sustapenak

Martxoa baino lehen, egonkortze-prozesua amaitu ondoren, funtzionario guztien sustapena hasi beharko litzateke, D mailan (administrari laguntzaileak), C mailan (administrari ofizialak).

Gainera, ELAk D mailako funtzionamendu-laguntzaile guztien sustapena eskatzen du, aldi baterako kontratazioko langileena barne; izan ere, haien funtzioak C mailako 24 pertsonen ia berdinak dira. Ez da bidezkoa egoera hori denboran luzatzea.

Mutua eta Gizarte Segurantzza

Gaur egun, SPPMEk eta AFAPNA-SPMPk bultzatutako erabaki baten ondoren, gure lan-kontingentziak kudeatzen ditu, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorren orde. ELAk, beste sindikatu batzuekin batera, egoera horri buelta emateko eta Gizarte Segurantzako sistemara itzultzeko borrokan jarraituko du.

Lan-arriskuen prebentzioa

ELAk aktiboki parte hartu du Segurtasun eta Osasun Batzordean, eta honako gai hauek landu eta bultzatu ditu:

2021ean, ELAk txosten bat aurkeztu zuen argazkiekin, udal parke mugikorrek garajeetan kea erauzteko sistema orokor eta indibidualizatu bat instalatzeko beharra argudiatuz. Izan ere, mantentze-lanak egiten dira bertan, eta gaur egun oraindik aztertze dago.

ELAk 2022tik aurrera eramaten ditu EAIako langileen aldarrikapenak, 2023ko amaieran gaia Lan Ikuskaritzara eramatea lortu arte. Ondorioz, Ikuskaritzak arrisku psikosozialen balorazioa egitera behartzen du Udala. Hala ere, ELAk Udalarari datu-bilketa hori hobetzeko metodologia zehatz bat proposatzen badio ere, azkenean udalak metodologia orokor bat erabiltzen du, eta **EAI**Ako langileek ez dute bete nahi, ez duelako bere arazo nagusia jasoko: Nafarroako Gobernuaren kasuen deribazioaren ondoriozko lan-gainkarga.

Gizarte Ekintzaren arloan lan egingo dugu langileek beren lana espazio seguruetan eta erasorik gabe egin ahal izateko eskaerari erantzuna eman diezaioten, eta arrisku psikosozialen ebaluazio ez-generikoa egin dadin, metodologia egokiarekin.

Era berean, lanean jarraituko dugu Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 16. artikulua betetzeko. Artikulu horrek langile guztientzako arrisku psikosozialen prebentzioa kudeatzeko betebeharra jasotzen du.

ELAk kolektibo horiek hobetzeko alternatibak aldarrikatzen eta aztertzen jarraituko du.

Bestalde, udalari **legionelosiaren** aurkako plana aurkezteko eskatu zitzaion, nahitaez bete beharrekoa baita, baina udalaren erantzuna izan da oraindik ez dagoela prest. ELAk presioa egiten jarraituko du plan hau aurkezteko.

ELAk Desinfekzioaren parkean soldata-diskriminazioa salatu du, lantokiko langileez gain osagarriak % 11tik % 22,9ra igo direlako. Udalak argudiatu duenez, ez da desinfektatzailerik erabili behar, eta bainu automatikoetako garbitzaileak ez dira prestatu. Justifikazio hori ez da benetakoa, bainu automatikoetan desinfektatzaileak erabiltzen dituztelako eta mantentze-lanez arduratzen diren langileek desinfekzioan gaitzeko prestakuntza ordaindu zutelako. Aitorpen hori (Nafarroako Gobernuak emandako 2. mailako Bioziden Aplikatzailea-

A pesar de ello, sigue habiendo colectivos excluidos de estos beneficios, como los Auxiliares y Oficiales de Funcionamiento en colegios y polideportivos. Creemos que la flexibilidad debe aplicarse de manera equitativa para todos los trabajadores y trabajadoras. ELA seguirá buscando soluciones para eliminar estas desigualdades.

Regulación del Teletrabajo

A pesar de la expansión del teletrabajo durante la pandemia, actualmente no existe una regulación clara en el Ayuntamiento de Iruña. Son pocas las personas que pueden teletrabajar, sin criterios transparentes.

ELA exige una normativa concreta previa negociación con el comité.

Puestos con Perfil Lingüístico en Euskera

Hemos insistido en el cumplimiento de la normativa municipal que garantiza los derechos lingüísticos de la ciudadanía euskaldun en su relación con la administración. Sin embargo, consideramos que el Ayuntamiento no está haciendo lo suficiente al respecto. Seguiremos presionando para que se cumplan estos mínimos indispensables.

Promociones

Antes de marzo, una vez finalizado el proceso de estabilización, debería iniciarse la promoción de todas las personas funcionarias en el nivel D (Auxiliares Administrativos) al nivel C (Oficiales Administrativas).

Además, desde ELA exigimos la promoción de todas las Auxiliares de Funcionamiento en nivel D, incluyendo al personal de contratación temporal, ya que sus funciones son prácticamente idénticas a las de las 24 personas encuadradas en el nivel C. No es justo que esta situación se prolongue en el tiempo.

Mutua y Seguridad Social

Actualmente, tras una decisión impulsada por SPPME y AFAPNA-SPMP, nuestras contingencias laborales son gestionadas por la Mutua en lugar del Régimen General de la Seguridad Social. Desde ELA, junto a otros sindicatos, seguiremos luchando para revertir esta situación y regresar al sistema de Seguridad Social.

Prevención de Riesgos laborales

ELA ha participado activamente en el Comité de Seguridad y Salud, tratando e impulsando los siguientes temas:

En 2021 ELA presenta un informe con fotografías, argumentando la necesidad de proceder a la instalación de un sistema de extracción de humos general e individualizado en los garajes del parque móvil municipal donde se efectúan operaciones de mantenimiento, que actualmente sigue pendiente de estudio.

Desde 2022 ELA lleva las reivindicaciones de los y las trabajadoras del **EAIA** hasta conseguir llevar el asunto a Inspección Laboral a finales de 2023. En consecuencia, Inspección obliga al Ayuntamiento a realizar una valoración de riesgos psicosociales. Sin embargo, aunque desde ELA se propone al Ayuntamiento una metodología concreta para mejorar esa recogida de datos, al final el ayuntamiento utiliza una metodología genérica y los y las trabajadoras del EAIA se niegan a rellenarla porque no va a recoger su principal problemática: la sobrecarga de trabajo por la derivación de casos del Gobierno de Navarra.

En el **área de Acción Social** trabajaremos para que la plantilla vea una respuesta a su demanda de poder realizar su trabajo en espacios seguros y libres de agresiones y para que se realice una evaluación de riesgos psicosociales no genérica y con la metodología adecuada.

Así mismo seguiremos trabajando para el cumplimiento del art.16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recoge la obligatoriedad de gestionar la prevención de riesgos psicosociales para toda la plantilla.

Desde ELA seguiremos reivindicando y estudiando alternativas para la mejora de estos colectivos.

Por otra parte, se requirió al ayuntamiento para que presentase su plan de lucha contra la **legionelosis**, que es de obligado cumplimiento, pero la respuesta del ayuntamiento ha sido que aun no está preparado. Desde ELA seguiremos presionando para la presentación de este plan.

ELA denuncia la discriminación salarial en el parque de Desinfección al aumentar en complementos del 11% al 22,9% a parte del personal del centro de trabajo. El Ayuntamiento argumenta la no utilización de desinfectantes y la no cualificación al personal de limpieza de los baños automáticos. Esta justificación no es real, debido a que sí que utilizan desinfectantes en los baños automáticos y el personal responsable del mantenimiento se costeó su formación para su habilitación

ren profesionaltasun-ziurtagiria) ez zen lortuko komun automatizatueta langileek lan-eremuan biozidak erabili izan ez balituzte.

ELAk eskatu du hirurtekoen aitorpena zuzenean aplikatzea Iruñeko Udalean 2021eko urtarrilaren 1a baino lehen lan-kontratudun gisa lan egin duten funtzionarioei.

ELAk KPlaren igoera eskatu du galdutako erosteko ahalmena berreskuratzeko. Murrizketa hori % 20 ingurukoa izan da azken hamarkadan. Madrilen negoziatu eta onartutako Estatuko Aurrekontu Orokorren legeek Nafarroako ordainsariak eta birjarpen-tasak mugatzen dituzte. PPK 2010. urtetik sinatzen ditu murrizketa horiek, eta indarrean jarraitzen dute gobernatzen gaituzten horien laguntzarekin.

Kanpora ateratzeari ez. ELAk kanpora ateratako udalaren eginkizunak itzultzea eskatu du. Eraikinen mantentze-lanak, lorezaintzako hainbat eremu, bi-deen garbiketa kanporatuta daude eta 010 telefonoa Animsak egiten du. Kanpora ateratzeak lan-baldintzen prekarizazioa dakar.

Iruñeko Udala hautagai-zerrenda

1. NUIN GURBINDO, FERNANDO
2. HERNANDEZ ITURRIZAR, MIKEL
3. BARBERA BUSTAMANTE, FRANCISCO DE ASIS
4. EGEA CASTAN, JERUSALEN
5. OTAEGI CANTERO, KOLDO
6. RUIZ GANUZA, ARITZ
7. GRADIN SAN MARTIN, ITZIAR
8. ZAMORA CIRAUQUI, JON ANDONI
9. IZCUE APESTEGUIA, BLANCA ESTHER
10. BENGEOA ZARRANZ, IDOIA
11. CASTRO GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER
12. SANTAMARIA RECARTE, FERNANDO JESUS
13. LAINEZ AGUIRRE, OSCAR
14. GONZALEZ IBAÑEZ, FERNANDO



15. GOYA TELLECHEA, MARIA JESUS
16. MALO JAUREGUI, JUAN CARLOS
17. GARCIA ROPERO, ALEJANDRO
18. DIAZ MARIN, JOAQUIN MARIA
19. ALDAZ ZABALA FRANCISCO JAVIER
20. OLZA ALZUGARAY, MARTIN
21. ESCRIBANO GALAN, ANGEL MARIA
22. COSIN RETA, JONE MIREN
23. ZABALEGUI GOICOECHEA, FRANCISCO JOSE
24. RATON ARETA, MARIA BEATRIZ
25. LASA ARMENDARIZ, JOSE MIGUEL
26. LOPEZ GARCIA, PETRA
27. PIÑUELA IRISARRI, OLGA MARIA
28. DE CARLOS LATASA, JAVIER
29. LEGARRA BULDAIN, JAVIER
30. MURUZABAL MUÑOZ, ALFREDO
31. ARBIZU BARRICARTE, CARMEN

en la desinfección. Este reconocimiento (certificado de profesionalidad de Aplicador de Biocidas de Nivel 2 otorgado por Gobierno de Navarra) no habría sido obtenido si los y las trabajadoras de los aseos automatizados no hubieran hecho uso de biocidas en el ámbito laboral.

ELA reclama la aplicación directa del reconocimiento de los trienios al personal funcionario que haya trabajado como laboral antes del 1 de enero del 2021 en el Ayuntamiento de Pamplona.

ELA reclama la subida del IPC para recuperar el poder adquisitivo perdido. Esta merma ronda el 20% en la última década. Las leyes de Presupuestos Generales del Estado negociadas y aprobadas en Madrid limitan las retribuciones y las tasas de reposición de Navarra. Estas restricciones son firmadas por el PP desde el año 2010, y siguen vigentes con el apoyo de los mismos que nos gobiernan.

No a la externalización. ELA reclama la reversión de funciones del ayuntamiento externalizadas. El mantenimiento de edificios, varias áreas de jardinería, limpieza viaria están externalizadas y El teléfono 010 lo realiza Animsa. La externalización supone precarización de las condiciones laborales.





otsailaren 27an, **ELA bozkatu!**

Zalantzarik baduzu edo zure lan-egoerari buruzko informazio gehiago behar baduzu, ELAn laguntzeko gaude hemen. Zure parte-hartzea funtsezkoa da gure lan-baldintzak hobetzeko!

Zergatik ELA?

ELA da euskal erakunde sindikal indartsuena, 103.000 afiliatu eta ia 9.000 ordezkari baititu enpresetan. Horrek esan nahi du Hego Euskal Herrian (EAE eta Nafarroa) ordezkaritza sindikalaren % 36 baino gehiago dagoela.

ELAn ia 100 pertsonak egiten dute lan urtero 9.000 espediente kudeatzen dituzten zerbitzu juridikoetan, hau da, euskal lan-eremuan urtero izapidetzen diren kasuen % 37k baino gehiagok. Inork ez zaitu gehiago eta hobeto babesten.

ELAk autonomia osoa du: langile-klasearen interesek baino ez gaituzte gidatzen. ELAk gauzak aldatzeko konpromisoa hartu du, konplexurik gabeko sindikalismoaren aldeko apustua eginez, zintzoa eta beste gizarte-eredu batekin konprometitua, hau da, genero-ekitatearekin, euskararen defentsarekin eta klima-aldaketaren aurkako borrokarekin.

ELA da Euskal Herrian hitzarmen eta akordio gehien lortzen dituen sindikatua, betiere lan-baldintzak eta bizi-baldintzak hobetuz.

Horregatik guztiagatik, otsailaren 27an, EMAN BOTOA ELARI!

El 27 de febrero, **¡vota ELA!**

Si tienes dudas o necesitas más información sobre tu situación laboral, en ELA estamos aquí para ayudarte. ¡Tu participación es clave para mejorar nuestras condiciones de trabajo!

¿Por qué ELA?

ELA es la organización sindical vasca más fuerte, con más de 103.000 personas afiliadas y casi 9.000 representantes en las empresas. Esto supone más del 36% de la representación sindical en el conjunto de Hego Euskal Herria (CAPV y Navarra).

EN ELA trabajan casi 100 personas en unos servicios jurídicos que gestionan cada año una media de 9.000 expedientes, lo que supone más de un 37% de los casos que se tramitan cada año en el ámbito laboral vasco. Nadie te protege más y mejor.

ELA goza de total autonomía: solo nos guían los intereses de la clase trabajadora. ELA se compromete a cambiar las cosas, apostando por un sindicalismo sin complejos, honesto y comprometido con otro modelo de sociedad, la equidad de género, la defensa del euskara y la lucha contra el cambio climático.

ELA es el sindicato que más convenios y acuerdos logra en Euskal Herria y siempre con una mejora de las condiciones laborales y de vida.

Por todo esto, el 27 de febrero, ¡VOTA A ELA!

**Aktibatu
Lortu
Zaindu**



HAUTESKUNDE SINDIKALAK
ELECCIONES SINDICALES

✕ f ▶ ⌂ @ ela.eus