



ZURE BIDE LAGUN

PODER SINDICAL PARA UN NUEVO TIEMPO

No conseguimos más por ser más fuertes, sino por ser mejores y tener más voluntad.

Pero si con tu voto nos fortaleces, entonces notarás la diferencia.

Ez dugu gehiago lortzen indartsuago izateagatik hobeak eta gogotsuagoak izateagatik baizik.

Dena den, zure botoarekin sendotu nahi bagaituzu, aldea sumatuko duzu, bai horixe!



LAB

BORROKAN LAB BIDELAGUN

APUESTA POR EL CAMBIO

Aurten ere hauteskunde sindikalak ditugu gure administrazioan eta LABen duten garrantzia eman nahi diegu. Justizia Sailaren aurrean gure eskubideak defendatzeko lanabes behinena eginkizun sindikala da.

Horrek dakarren erantzukizunaren jakitun gara LAB sindikatuaren hautagaitza osatzen dugun pertsonok. Hori guztia dela eta, langileen ahotsak heldu behar duen lekura hel dadin konpromiso osoa hartzen dugu. Eta ez bakarrik azken urteotan galdutako eskubideak berreskuratzeko asmoz, gure lan-baldintzak hobetzeko bidean borrokatzen jarraitzeko baizik.

Horretarako, ordezkari sindikalak buru-belarri aritzea ezinbestekoa izateaz gain, langilego osoaren antolakuntza eta mobilizazioa behar-beharrezkoa dugu, dauzkagun helburuak erdieste aldera indarrak batuz, hain justu.

Un año más se celebran las elecciones sindicales en nuestra administración y desde LAB queremos darles la importancia que tienen. La labor sindical supone un instrumento de lucha para defender nuestros derechos ante el Departamento de Justicia.



Las personas que formamos la candidatura de LAB somos conscientes de la responsabilidad que esto conlleva. Por todo esto ponemos todo nuestro compromiso en la tarea de que la voz de las trabajadoras y trabajadores llegue a su destino. Y no

sólo en aras de recuperar los derechos perdidos en estos últimos años, sino también luchando para seguir avanzando en la mejora de nuestras condiciones laborales.

Para ello, el trabajo responsable de las y de los representantes sindicales es fundamental, pero necesariamente debe ir acompañada de la organización y movilización de todo el colectivo, sumando fuerzas para lograr nuestros objetivos.

ERALDA
TZAILEA

SOLIDA
RIOA

EKIN
TZAILEA

ERAGIN
KORRA

2015eko HAUTESKUNDE SINDIKALETATIK...

Eliteko finantzetan sortuta eta erdiko klaseak, langileriak eta jendarteko pertsona behartsuenek pairatutako krisia jasaten jarraitu dugu. **MURRIZKETAK** aitzakia harturik ostu ziguten 2012ko aparteko ordainsaria azkenean itzuli baziguten ere, oraindik segitzen dugu krisi aurreko erosteko ahalmena berreskuratu gabe. Erkidegoko gobernuak esaten du estatuak jarritako inposizioak gainditu nahi dituela baina hori galeriarentzako adierazpenak baino ez dira; eta praktikan pozarren dago, bateko, gastu txikiagoa dakarrelako eta besteko, Madrilekiko menpekotasuna onartzen duelako egiatan.

Krisi eta krisi ondoko testuinguru hauetan, Justizia Ministerioak aurrera egin du bere **ZERBITZUAK PRIBATIZATZEKO** proiektuan, hala nola, **ERREGISTRO ZIBILA**, **JAKINARAZPEN-EGINTZAK** edo **PERITU TXOSTENAK**. Aurreikusia zuena baino neketsuago suertatzen ari bazaio ere helburua lortzea, urratsez urrats badoa erdiesten oso arriskutsuak diren aurrekari batzuk ezartzea, nazionalitateekin, ezkontzekin... gertatu den moduan. Labur esanez, bi justizia: bata bizkorra, ordaintzea duenarentzat berme guztiekin; bestea motela, oztopoz betea, baliabiderik ez duenarentzat. Astiro bada ere, estatuak zerbitzu publikoak suntsitzeari ekiten dio eta Eusko Jaurlaritzak ixilik dagoen bitartean onetsi egiten du.

Oinarrian, Erregistro Zibilarekin gertatzen dena gure administrazioaren zati handi batean jazo daitekeen adibide bat besterik ez da. Zorionez, pribatizatzeo saio baldar hura eta B plana abian jartzeko lehendabiziko ahalegina gelditzea lortu genuen. Baina konpondu ezean urtebete pasatxoan Erregistro Zibileko bulego gehienak desagertuko dira. Ask

DESDE LAS ELECCIONES SINDICALES DE 2015...

Hemos seguido soportando la crisis generada en las elites financieras y sufrida por la clase media, la clase trabajadora y las personas más desfavorecidas de la sociedad. A pesar de que finalmente nos devolvieron la paga extra de 2012, robada bajo el paraguas de los **RECORTES**, seguimos sin recuperar el poder adquisitivo anterior a la crisis. Y, aunque de cara a la galería el gobierno autonómico declare querer superar las imposiciones estatales, en la práctica está encantado, tanto porque le supone menos desembolso, como porque en realidad asume plenamente la dependencia de Madrid.

En estos contextos de crisis y supuesta poscrisis, el Ministerio de Justicia ha ido avanzando en su proyecto de **PRIVATIZACIÓN** de servicios como el **REGISTRO CIVIL**, los **ACTOS DE COMUNICACIÓN**, o las **PERICIAS FORENSES**. Si bien a la administración le está costando más de lo pensado conseguir su objetivo, paso a paso está logrando instaurar unos precedentes muy peligrosos, como ha sucedido ya con las nacionalidades, los matrimonios... En definitiva, dos justicias: una ágil, con garantías para quien se la pueda pagar y otra lenta, con obstáculos, para quienes no tengan recursos. Aunque sea despacio, el estado está en vías de desmantelamiento de los servicios públicos y, al callar, el Gobierno Vasco otorga.

En el fondo, lo que está pasando con el Registro Civil no es más que un ejemplo de lo que pudiera pasar con una gran parte de nuestra administración. Afortunadamente, conseguimos parar el burdo intento privatizador y el primer intento de poner en marcha su plan B. Pero, si no le ponemos remedio, en poco más de un año desaparecerán la inmensa mayoría de las oficinas de Registro Civil. Sólo quedarían un máximo de 6 (las de las cuatro capitales, y, tal vez, otra más en la CAV y otra más en Navarra).



jota 6 bulego geratuko lirateke, 4 hiribuetan bana eta, agian, bat gehiago EAEn eta beste bat gehiago Nafarroan.

Praktikan, gure herrietako eta hirietako erregistro zibileko bulego gehienak kentzean, pribatizazio estali batez hitz egin beharko litzateke. Abokatuek, prokuradoreek, notariotzek eta gestoriek, baliabide telematikoen bidez zuzeneko sarrera dutenek, negozioa handituko dute herritar guztiak ez baitira hiriburuetaraino joango eta haietako nahikotxok ez baitakite izapideak era digitalean nola egin.

Eta, erregistro zibileko bulegoak gutxienero mailara urritzearen ondorioz, bake epaitegiek izaten jarraitzeko arrazoirik ez legoke. Hortaz, lanpostuak galtzeaz gain, herritarrek urrutira joan beharko lukete edozein tramite egin ahal izateko.

Aldi berean, EAEko barruti judicial guztietan -Bilbon izan ezik- **BULEGO JUDIZIAL BERRIA (BJB) EZARTZEA** porrota izaten ari da. Aspaldi konturatu ginen egitasmo handiegia zela Eusko Jaurlaritzak dituen ahalmenetarako. Baina tristeena da ez dutela aurreko ezarpenetatik ikasi hobetzeko. Eta hor daukazu Donostiako adibidea esandakoa frogatzeko: esaterako, beste irtenbiderik ez zeukala jakinik ere, Justizia Sailak errefortzuak izendatzea inolako justifikaziorik gabe atzeratu zituen, horrek dakartzan ezinegona langileengan eta zerbitzua kaskartzea.

AUZITEGI MEDIKUEN GATAZKA ere pil-pilean izan dugu azken urteotan. Hilabeteetan zehar kalean ibili ginen, negoziazio mahaian eseri ginen, Eusko

En la práctica, al eliminar la mayoría de las oficinas de nuestros pueblos y ciudades, se iría hacia una privatización encubierta. Profesionales de la abogacía, procuradores y procuradoras, notarías y gestorías, con su acceso directo vía telemática, ampliarían su negocio, ya que no todo el mundo se desplazaría hasta las capitales, ni tiene la capacidad digital para realizar por sí los trámites.

Y como consecuencia de la reducción de las oficinas de registro civil a su mínima expresión, los juzgados de paz ya no tendrían ninguna razón de ser y, además de la pérdida de puestos de trabajo, la ciudadanía tendría que desplazarse lejos para cualquier diligencia.

Sindikatuak eta biok irabazitako epaiari esker, ni bitarteko langilea, nire semea zaintzen egon naiz lanpostua galdu gabe eta kotizazio egun bakar bat ere galdu gabe.

Gracias a la sentencia que ganamos el sindicato y yo como trabajadora interina he estado cuidando a mi hijo sin perder el puesto de trabajo y ni un solo día de cotización.

Paralelamente, la **IMPLANTACIÓN DE LA NUEVA OFICINA JUDICIAL (NOJ)**

en todos los partidos judiciales de la CAV -a excepción de Bilbao- está resultando un "querer y no poder". Y lo más triste de todo esto es que, en vez de basarse en las experiencias anteriores para ir mejorando, la implantación de la NOJ en Donostia ha resultado peor. Para más inri, aun sabiendo que no les iba a quedar más remedio, la Dirección de la Administración de Justicia ha demorado de manera injustificada el nombramiento de refuerzos, con lo que ello conlleva de malestar en el personal y el deterioro del servicio.



En estos últimos años también hemos tenido el **CONFLICTO DEL COLECTIVO DE FORENSES**. Durante meses estuvimos en la calle, nos sentamos en la mesa de negociación, les acompañamos en sus interven-



LAB en lucha con las y los forenses desde el primer al último momento.

Osakidetzako mailekin parekatzearen alde!!!

Legebiltzarrean emandako agerraldietan lagundu genituen medikuak, horietan guztietan oinarrizko aldarrikapen batzuen alde: Osakidetzako mailetara parekatzea; kalitatezko zerbitzu bat bermatuko duen etengabeko prestakuntza; egiten dituzten guardiei egokitutako eta beste erakundeetakoen berdintsuak diren ordu konpentsazioak. Hilabeteak joan hilabeteak etorri Bizkaian jo eta ke: greban, mobilizazioetan, hedabideetako agerraldietan, Legebiltzarrak gobernuari agindutakoak atontzen, salaketa publikoak sustatzen... eta azkenean Justizia Saila ia ia ez da mugitu. Kontu honetan guztian penagarriena hauxe da: administrazioa agerian ari da jartzen ez zaizkiola axola, ez langileen lan-baldintzak; baina ezta AMEEren etorkizuna ere, kalitatezko zerbitzu publiko gisa behinola estatu osoan eredugarria zen hura ahaztu nahi izango balu bezala. Belaunaldi arteko errelebo bera ere zalantzakoa da Eusko Jaurlaritza erdiesten ari dena hauxe delako: EAEn auzitegi medikua izatea lanbide batere erakargarri bihurtzea medikuntza titulua dutenentzat.

Denbora tarte honetan Europako auzitegiek ebatzi dute administrazio publikoek **LANGILE TITULAR/FINKOekin OINARRIZKO ESKUBIDEETAN PAREKATU BEHAR** dituztela **BITARTEKO/BEHIN-BEHINEKO LANGILEAK**. Honen harira, ezin dugu aipatu gabe utzi LABeko afiliatu batek bere alde lortutako ebazpena. Horri esker, seme-alabak edo senideren bat zaintzeko eszedentzia hartu ahal dute bitarteko langileek ere. Sententzia hori baino lehen, Justizia Administrazioan, zaintzarako hauta

ciones en el Parlamento Vasco, todo ello en demanda de unas reivindicaciones básicas y justas: la equiparación a niveles de Osakidetzako; una formación continua que asegure la prestación de un servicio de calidad; una compensación horaria acorde al tipo de guardias que realizan y asimilable a las de otros organismos. Tras meses de huelga en Bizkaia, de movilizaciones, de apariciones en los medios de comunicación, de mandatos parlamentarios al gobierno, de denuncias públicas..., el Departamento de Justicia no se ha movido apenas. Lo triste de esta cuestión es que la administración está demostrando que no le importan ni el futuro del IVML como servicio público de calidad, antaño modelo para todo el estado; ni las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras. Incluso el relevo generacional es más que incierto, porque el Gobierno Vasco está consiguiendo que la forensía en la CAV no sea una actividad atractiva para las personas licenciadas/graduadas en medicina.

Durante este periodo, los tribunales europeos han determinado que en la administración pública **SE DEBEN EQUIPARAR EN DERECHOS BÁSICOS LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EVENTUALES CON EL PERSONAL FIJO/TITULAR**. Con respecto a esto, no queremos dejar de destacar la sentencia ganada por una afiliada de LAB. **Gracias a ello, el personal interino se puede acoger a la excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares**. Antes de dicha sentencia, en la Administración de Justicia, el personal interino que elegía esta opción legítima de cuidado era cesado, por consiguiente no cotizaba a la seguridad social. Por lo tanto, es un muy importante logro

guztiz zilegia hartzen zuen behin-behineko langilea lanpostutik kentzen zuten eta denboraldi horretan ez zuten gizarte segurantzian kotizatzen huragatik. Hori horrela izanik, oso lorpen garrantzitsua da eskubideen parekidetasunean, plaza hutsean dagoen bitarteko langilea, eszedentzia aldia igarota, itzuliko baita lehengo lanpostura eta ez dio gizarte segurtasunean kotizatzen utziko egun bakar batean ere, izan ere titularren antzera.

EBko auzitegiek **ALDI BATERAKO LANGILEEN ETA FINKOEN ESKUBIDEEN ARTEKO PAREKOTASUNA** onartzearen ondorioz, estatuko hainbat administrazioen euren burua beharturik ikusi dute lanpostu ugari eskaintzen dituzten oposizio deialdiak egitera. Madrilen negoziatzen ari dena ikusirik, urteak eta urteak lanean eman dituzten milaka langile horien enplegua egonkortzeko oposizioak izan behar luketena bihurtu daiteke enplegu-erregulazio espedienteak (EEE) sortzeko prozesu arriskutsurako makina, estatu mailako sindikatu nagusien laguntzarekin. Egia da administrazioan sekulan lan egin ez duten haiek ere eskubidea dutela, baina ez litzateke izan beharoko milaka pertsona -horietako ugari erretiro adinetik gertu- kaleratzearen truke. **Exijitu behar duguna da -LABek horrelaxe egiten du- oposizio-lehiaketaren bidez gainditu beharreko azterketak administrazioan luzaroan lan egindakoentzat eskuragarriak izatea.**

EAEko Administrazio Orokorrari dagokionez, hainbatetan eskatu diogun arren, ez ditu deitzen sindikatuak erkidego honetako administrazioan sartzeko egokiak izango liratekeen baldintza egokiak negoziatzen. Eusko Jaurlearitzak behin eta berriro esan du **PLANTILAK GAZTETU BEHAR DIRELA** baina gero ez du ezertxo ere egiten lortzeko (ez administrazioan sartzeko plaza ugariko deialdirik, 2012an kendu zuten borondatezko erretiroa sustatzeko prima berrezartzea ere ez...) Arduratzen dituen bakarra da **EUSKAL ENPLEGU PUBLIKORAKO LEGE** berria aurrera ateratzea. 2010. urteaz geroztik ia-ia zirriborro bera aurkezten digute sindikatuak, guk egindako ekarpenak aintzat hartu gabe, honako

porque, si la persona interina se encuentra en una plaza vacante, podrá volver a la misma plaza el periodo de excedencia y no dejará de cotizar un solo día a la seguridad social, esto es, igual que el personal titular.

Al haber reconocido los tribunales de la CE la **IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE PERSONAL EVENTUAL Y FIJO**, las diferentes administraciones del estado se han encontrado en la obligación de convocar oposiciones en las que se ofertan muchas plazas. A la vista de lo que se está negociando en Madrid, lo que en principio debieran ser oposiciones para la consolidación del empleo de esos miles y miles de trabajadores y de trabajadoras con años de servicio a sus espaldas, se puede convertir en unos peligrosos procesos de regulación de empleo (ERE), con la complicidad de los sindicatos mayoritarios. Es cierto que quienes nunca han trabajado en la administración también tienen derecho a hacerlo, pero no debiera ser a costa de que muchas personas –incluso algunas cercanas a la jubilación– puedan verse en la calle. **Lo que debemos exigir –y así lo hace LAB– es que las pruebas a superar mediante concurso-oposición sean accesibles para quienes llevan años trabajando para la administración.**

Por lo que respecta a la Administración General de la CAV, a pesar de estárselo exigiendo, no termina de convocar a los sindicatos con el fin de negociar unas condiciones de acceso apropiadas para esta comunidad. Por mucho que el Gobierno Vasco diga que **HAY QUE REJUVENECER LAS PLANTILLAS** no está realizando nada para lograrlo (ni convocatorias masivas de procesos para ingresar en la administración, ni reimplantación de la prima por jubilación voluntaria –eliminada en 2012–...). Lo único que les preocupa es sacar adelante **LA NUEVA LEY DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO**. Desde 2010 presentan a los sindicatos prácticamente el mismo texto, sin tener en cuenta las aportaciones sindicales y pretendiendo un modelo de administración en la que: prevalece la línea neoliberal de gestión; se abre la puerta a las privatizaciones, se rechaza la negociación colectiva; en definitiva, se limita a ser una copia descentralizada del Estatuto Básico del Empleado Público estatal. De momento, en la CAV

ezaugarriak dituen administrazio eredua gogoan dutela: kudeaketan izaera neoliberalerako ildoak da nagusi; pribatizazioei zaba-zabal uzten zaie atea; negozio kolektiboari muzin egiten diote; labor esanda, estatuko Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren kopia deszentralizatua beste xederik ez du Eusko Jaurlaritzak. Oraingoz behintzat, Eusko Legebiltzarrean ezin gobernuak ez dute lortu lege hau onartzeko boto nahikorik.

Bitarteko langileen **LAN-POLTSAK** direla eta, aspalditik gabilta aldarrikatzen kidego bakoitzeko zerrenda baka-rreko poltsa kudeatzeko beharra. Zegokion ga-raian, bi zerrendako lan-poltsei ezetz esan genien sindikatu bakarra izan ginen, eta denborak zuzen genbiltzala frogatu du sistema horrek gaizki funtzionatzen baitu. Justizia Sailak araudi berria sortzeari ekin dio; beraz, bitarteko langileei tratua duina zor zaiela errepikatuko dugu behar den guztietan eta enplegua hobetzeko onartu behar dieten aukera aldarrikatuko. Azken urteotan, justizian aritutako bitarteko langile nahikotxok beste administrazio batzuetara alde egiten dutela (tratu hobea, ordainsari handiagoa...) ikusten ari garenez jakinaren gainean jarri dugu Justizia Saila. Ez genuke onartu beharko trebatutako langile eskarmentu handikoak beste administrazio batzuetara joan daitezela.

HOMOLOGAZIOA dela eta Eusko Jaurlaritzak ez entzunarena egin du LABek hura eskaintzeko eskatu duenean ere. Dakizue, homologazioa da Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokorreko langile funtzionarioei zein lan-itunpekoiei egin ziena -bai zuzenean sartutako beharginei, bai beste administrazioetatik osorik transferitutakoei-. Bada, Justizia Administrazioari funtzionarioi ukatu ziguten aitzakia besterik ez dena erabiliz: ez dugula osoko transferentziarik. Homologazio prozesu horri heldu dioten denek behin betiko parekidetasuna lortu dute ordainsarrietan, lanaldi eta ordutegietan... Eusko Jaurlaritzak betidanik ezkutatu ohi da "naziional" izaerako kidegoak garelako txutxu maiztuaren atzean homologazioa ukatzeko. LABek betidanik jakin dugu horrek ez duela suposatzen inolako

no existe mayoría parlamentaria que consiga aprobar esta ley.

En lo que respecta a las **BOLSAS DE TRABAJO** de personal interino, hace tiempo que venimos reivindicando la necesidad de gestionar una bolsa de lista única por cada cuerpo. En su día fuimos la única central sindical que rechazó la existencia de dos listas por bolsa, y el tiempo nos ha dado la razón, quedando claro que esto no ha funcionado. El Departamento está gestando una nueva regulación por lo que insistiremos en el trato digno al personal interino, con derecho a mejora de empleo. En estos últimos años estamos viendo cómo parte de este personal se va a otras administraciones (en busca de mejor trato, salario más alto...) y se lo estamos haciendo ver al Departamento. No podemos permitirnos que gente formada y con experiencia se vaya a otras administraciones.

El Gobierno Vasco también ha hecho oídos sordos a las peticiones de LAB con respecto a la **HOMOLOGACIÓN**. Se trata de la oferta que el Gobierno Vasco hizo al personal funcionario y laboral de la Administración General -tanto a quienes son personal directo, como aquel que fue transferido plenamente desde otras administraciones- y que a las trabajadoras y los trabajadores de la Administración de Justicia se nos negó con la excusa de que no tenemos una transferencia plena. Este proceso de homologación les ha supuesto a todas las personas que se han acogido a él la igualdad definitiva en retribuciones, jornada y horarios... El GV históricamente se ha escudado en que somos cuerpos nacionales para negarnos la homologación. Desde LAB siempre hemos sabido que es una excusa y que no hay impedimento legal para ello. No obstante, una de nuestras más viejas reivindicaciones es la desaparición de los "cuerpos nacionales"; además somos conscientes de que no conllevaría ningún riesgo de pérdida de derechos, tal y como se demostró con la transferencias del personal docente.

LAB aboga por **LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO** una vez conseguida la homologación. De no ser así, nos arriesgamos mucho ya que es posible que solo algunos puestos suban de nivel, -con el consiguiente aumento de retribuciones- y el resto se que-



Las delegadas de LAB en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa comparecen en el parlamento denunciando la situación actual de los juzgados de violencia sobre la mujer.

eragozpen legalik. Dena den, gure aldarrikapenik zaharretakoa dugu "nazional" izaerako kidegoak desagertzea; gainera, sinesturik gaude ez lekarkeela ezelango eskubide galera arriskurik, irakasleen transferentziarekin frogatu zen moduan.

LABek **LANPOSTUEN BALORAZIOA** aldezten du, baina homologazioa erdietsi eta gero. Horrela izan ezean arrisku handia hartuko genuke: baliteke lanpostu batzuk baino ez igotzea mailaz –ordainsariak ere gora eginda-; eta enparauak ez maila, ez homologazioarekin loturiko osagarria geratzea. Oso garrantzitsua da osagarri hori ziurtatzea, balorazioan mailaz igo ez baina homologatzeko opzioari helduko liokenak beti izango lukeelako lansari hobekuntza hori. LABen iritziz, lanpostuak baloratzea, homologazio prozesua lotu gabe izanda, akats larria izango litzateke, seguruenera damutzeko moduko akatsa. Hala ere, denborak esango luke.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA EPAITEGIEI dagokienez, organo horietako egoera negargarriak larriturik eta bertan lan egiten duten beharginen lanbaldintza kaskarrek kezkatuak, azkenaldi honetan LABek ahaleginak eta bi egin ditu baldintza kaskar horiek alda ditzaten. Xede hori gogoan, bada, epaitegi horietan bizi duten errealitateari buruzko txosten monografikoa eratu genuen eta Eusko Legebiltzarreko Justizia eta Lana Batzordeari aurkeztu

darse sin subida de nivel y sin el complemento que ofrece la homologación. Es muy importante asegurar ese complemento porque quien no suba de nivel en la valoración y haya elegido la opción a homologarse siempre tendrá esa mejora retributiva. En opinión de LAB, hacer la valoración de puestos de trabajo sin haber pasado por el proceso de homologación es un error del que nos podríamos arrepentir, tiempo al tiempo.

Acerca de los **JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER**, siendo conscientes de la penosa situación de estos órganos y de la de su personal, LAB en este último periodo ha trabajado para que dichas circunstancias cambien. Para ello, realizamos un informe monográfico sobre la realidad que se vive en estos órganos y lo presentamos a la Comisión de Justicia y Trabajo del Parlamento Vasco. Ésa fue la culminación de una campaña de denuncia que iniciamos en rueda de prensa y reforzamos con movilizaciones en las tres capitales. Sabemos que aun queda mucho por hacer, por lo que seguiremos hasta conseguir lo que nos parece imprescindible para ofrecer un servicio integral y de calidad: mejores condiciones de trabajo para el personal de estos juzgados, que incluye la racionalización y la retribución de la prolongación forzosa del horario -que no guardia-; la formación obligatoria des-



genion. Horixe izan zen, hain justu, prentsaurrekoan abiatu eta hiru hiriburuetako mobilizazioekin indartu genuen salaketa kanpainaren bukaera. Jakin badakigunez asko dagoela egiteko, ekinean jarraituko dugu kalitatezko zerbitzu integral bat eskaintzeko ezinbestekoak diren hainbat kontu lortu arte, hala nola: epaitegi hauetako langileen lan-baldintzak hobetzea, lanaldia luzatze behartua (ez baita guardia zerbitzua) arrazionalizatu eta ordaindu beharra dagoelako; genero perspektiba helburu harturik trebakuntza derrigorrezkoa; emakume salatzaileren eta erasotzailearen arteko kontaktua ekiditeko asmoz, instalakuntzak ontzea; senideekin doazen adin txikikoentzat artatze egokia; interprete zerbitzu profesionala; indarkeria txandarako behar besteko abokatu kopurua; Balorazio Forentse Integralerako Unitateak behar besteko baliabidez hornitzea; eta biktimia artatzeko zerbitzua hobetzea.

LAN OSASUNak duen garrantzia ez ematen segitzen du Justizia Sailak. Prebentzio Zerbitzuko hornidura handitu arren, giza baliabideak zein materialak ez dira oraindik behar **bestekoa**. Lantokietan oso hedatuta dagoen arazoa da espazio falta nabarmena eta sarri askotan gaizki banatuta egoten da. Konpontzea lortzen den gehiena legeak hala behartzen duelako izaten da edo ikuskaritzan aurkezturiko salaketaren ondoriozkoa. Denboraldi honetako balantze positiboan azpimarratu behar dugu **osasuna dela eta bitarteko langile bati lanpostuz aldatzea administrazioak onartu izana lortu dugula**. Hemendik aurrerako helburua da langile guzti-guztientzako araudia eratzea, hain zuzen inor baztertzeko ez duen araudia. Egun langile titularrek baizik ez baitute eskura lanpostuz aldatzea, nahiz



Langileen eskubide guztien alde eta adi berean herritarrontzat funtsezkoa den zerbitzu on bat lortzeko lan zintzoa egiten dutelako.

Porque trabajan a favor de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras y al mismo tiempo para conseguir un buen servicio público que es esencial para la ciudadanía.

de la perspectiva de género; la mejora de las instalaciones en aras de evitar el contacto entre la mujer denunciante y el agresor; una atención adecuada a los menores acompañantes; un servicio de intérpretes profesionales; una asistencia letrada suficiente en el turno de violencia; dotar a la UVFI de los medios necesarios; y mejorar el servicio de atención a la víctima.

El Departamento sigue sin darle la importancia que tiene a la **SALUD LABORAL**. A pesar de haber aumentado la dotación del Servicio de Prevención, sigue sin dar para todo y los medios materiales también son insuficientes.

Un problema muy generalizado en los edificios judiciales es el poco espacio del que se dispone para trabajar y a menudo mal distribuido. La mayor parte de lo que se consigue arreglar es o porque la ley obliga o debido a la presión de haber denunciado a la inspección. En el balance positivo de este periodo tenemos que destacar el **haber logrado que la administración cambie de puesto a una persona interina por motivos de salud**. Ahora, el objetivo es conseguir una regulación para todo el colectivo donde no se discrimine a nadie. Hoy por hoy, sólo el personal titular puede acceder al cambio de puesto de trabajo, pero tiene que esperar a las comisiones de servicio. Conscientes de que hemos abierto una puerta, pero de que no es suficiente, vamos a darlo todo por conseguir una regulación justa que mire por la salud de todas las trabajadoras y de todos los trabajadores.

eta zerbitzu eginkizun egoki baten zain egon behar duten. Atea zertxobait ireki dugula baina oraindik ez dela nahikoa jakitun, buru belarri segituko dugu langile guztien osasuna zainduko duen arau bidezkoa erdietsi arte.

BERDINTASUNAz egoki aritzeko 2012. urteraino joan behar dugu; orduantxe onartu baitzuten azaleko datu batzuk jasotzen zituen diruz hornitu gabeko plana. Orduz geroztik batzordea ez da bildu eta plana ez da ez berrikusi, ezta berritu ere. Aspalditxo konturatu ginen eta horregatik LABek gero eta gehiago salatzen du berdintasun planek ez dutela balio dagokion enpresaren edo erakundearen irudia zuritzeko baino. Printzipioz eskubideak berdintzeko

Si hablamos de **IGUALDAD**, nos tenemos que remontar a 2012, cuando se aprobó un plan que se limitaba a dar unos datos superficiales y sin dotación económica. Desde entonces no se ha reunido la comisión ni se ha renovado el plan. LAB denuncia que los planes de igualdad no sirven más que para lavar la cara de la empresa u organismo en cuestión. Lo que en origen pretendía ser un instrumento para igualar derechos está sirviendo para no hacer nada en materia de igualdad. **La nuestra es una administración muy feminizada y es en los cuidados donde vemos reflejada la brecha salarial**: en su día ya denunciábamos que los cuidados suponen un impacto muy negativo en las remuneraciones, y sacamos a la luz que **esta administración se**



LABeko delegatuak Justizia Administrazioan langile talde batekin batera, Sailari adingabe zein senideak zaintzeko lanaldi murriztapenei buruzko datuak eskatzen.

Las delegadas del sindicato LAB en justicia junto a un grupo de funcionarias de la administración de justicia solicitan al departamento datos sobre las reducciones de jornadas para cuidado de menores o familiares a su cargo.

ERALDA
TZAILEA

SOLIDA
RIOA

EKIN
TZAILEA

ERAGIN
KORRA

tresna gisa sortu zena, azkenean berdintasun alorrean ezer gutxi egiteko era bihurtu dute. **Gurea oso administrazio feminizatua da eta zaintza esparruan islatzen da gehien lansari arrakala:** duela ez asko salatu genuen zaintza lanek kalte itzela dakartela ordainsarrietan eta agerian jarri genuen **administrazio hau 8 lanpostu ari dela aurrezten**, zaintza dela-eta lanaldi murriztuetan ordezkatzan ez dituzten orduekin. Horrek suposatzen du bi zigor: alde batetik, ordainsaria murriztea eta, beste alde batetik lan-zama ez gutxitzea. Eta txarragoa dena, lan egiten ez diren lanordu horiek betetzeko ez da langilerik kontratatzen.

EUSKARA dela eta, poztu ginen bitarteko langileei (lanpostu hutsean egonik eta errefortzuzko kasu batzuetan) onartu zietenean ikasteko aukera berdinak. Dena ez zen positiboa, ordea: ikastaroak egiteko baldintzak zorrotzu egin zituzten, bai titularrentzat bai bitartekoentzat ere. LAB aspaldi-aspalditik dabil euskara ikastea errazteko eskatzen: aukera berdinak kolektibo guztientzat; liberaziorako gutxieneko mailarik ez jartzea; betekizuna den hizkuntza-eskakizunetik haratagoko ikasketa sustatzea; hizkuntza normalizazioko teknikariak (trebatzaileak) berriro ere kontratatzea; labur esanda, euskara ikasteko zein praktikatzeko eredu berri bat garatzea.

está ahorrando 8 puestos de trabajo ya que no se cubren las horas de reducción de jornada por cuidados. Esto supone un doble castigo ya que a la reducción de salario se suma el hecho de que no se reduce la carga de trabajo, ni mucho menos se contrata a personal para sustituir ese número de horas.

En cuanto al **EUSKARA**, fue un logro que el personal interino (en vacante y, según los casos, en refuerzo) tuviera las mismas oportunidades de estudio. Pero para ello han establecido normas más estrictas para acceder a los cursos, tanto para personal titular como interino. LAB lleva muchos años pidiendo facilitar el estudio del euskera en todos los sentidos: para todos los colectivos iguales oportunidades; sin restricciones a la hora de exigir un nivel para liberarse; incentivar seguir estudiando más allá del perfil lingüístico requerido; volver a contratar técnicos y técnicas de normalización lingüística (trebatzaileak), **en definitiva desarrollar un nuevo modelo de aprendizaje y práctica del euskara.**





GERORA BEGIRAKO ERRONKAK

- 1. IV. HITZARMENA OSORIK BETETZEA.** Hitzarmenek duten alde garrantzitsuena ez da sinadura, goitik behera betearaztea baizik. Delako hitzarmena ona da eta, zeharo garatua balego, justiziako langileak guztiz parekatuta leudeke euskal funtzio publikoaren gainerako beharginekin. Bete-bete ahaleginkuko gara hori errealitate bihur dadin.
- 2. MURRIZKETAK.** Kriaren ondorioz galdutako erosteko ahalmena berreskuratu behar dugu. 2012. urtean kendu zuten prima -erretiro aurreratze-ko- errekeratzea.
- 3. ORDAINSARIAK.** Testuan zehar azaldu dugun moduan, LABen helburua da homologazioaren ondoren lanpostuak baloratzea; horrek eramango gintuzke Eusko Jaurlaritzaren menpe oso-osorik dauden langile funtzionario zein lan-itunpekoen lan-baldintza berdinak izatera.
- 4. PRIBATIZAZIOAK, ERREGISTRO ZIBILA, BAKE EPAITEGIAK.** Urtebeteren buruan Erregistro Zibilerako dagoen egitasmoa geldiarazi ezean, ikusiko dugu epe ertainean eta era praktikoan Instantziako Auzitegiak abian jartzea, gaur egungo barruti judicialak eta herrialde auzitegiak desagertzea, justizia administrazioa herritar gehienengandik urruntzea, zerbitzuak ezkutuan pribatizatzea (jakinarazpenak, zitazioak, erregistroa, auzitegi txostenak...) Horrexegatik, Erregistro Zibilaren aldeko borroka guztiona da. Honetan etsitzen badugu bake epaitegi guztiak kenduko dituzte eta auskalo zer gehiago.



RETOS PARA EL FUTURO

- 1. CUMPLIMIENTO ÍNTEGRO DEL IV ACUERDO.** Lo más importante de los acuerdos no es firmarlos, sino hacer que se ejecuten en su integridad. Este es un buen acuerdo y, con él íntegramente desarrollado, el personal de justicia estaría hoy plenamente equiparado al resto de la función pública vasca. Vamos a poner todo nuestro empeño en que eso se haga realidad.
- 2. RECORTES.** Recuperar el poder adquisitivo perdido a consecuencia de la crisis. Recuperar la indemnización por jubilación anticipada eliminada en 2012.
- 3. RETRIBUCIONES.** Como ya hemos explicado a lo largo del texto, LAB aboga por conseguir el proceso de homologación seguido de una valoración de puestos, lo que nos llevaría a estar en las mismas condiciones que el resto del personal LABORAL Y FUNCIONARIO dependiente plenamente del Gobierno Vasco.
- 4. PRIVATIZACIONES, REGISTRO CIVIL, JUZGADOS DE PAZ.** En un año, si no conseguimos volver a parar el proyecto existente para el RC, veremos de forma práctica lo que también supondría en el medio plazo la puesta en funcionamiento de los Tribunales de Instancia, la desaparición de los actuales partidos judiciales, los tribunales provinciales, el alejamiento de la administración de justicia de la mayoría de la ciudadanía, la privatización encubierta de servicios (notificaciones, citaciones, registro, pericias...). Por eso, la batalla por el Registro Civil, es una pelea de todas y todos. Si pasan por encima del Registro Civil, eliminarán los juzgados de paz y pasarán por encima del resto después.



5. **TRANSFERENTZIA OSOAK.** "Nazional" izaerako kidegoak ezeztatzea; transferentzia osoak lortzea, letraduena barne.
6. **LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.** Lortu behar dugu araudi berriak Administrazio Orokorrean ezartzen diren irizpide berdinak jasotzea.
7. **BITARTEKO LANGILEAK.** Europako sententzien ondorioz, enplegua egonkortzeko prozesuak abiatu behar dira. Oposizio-lehiaketa ezartzea betiko eta lan-poltsarako araudi berria behar dugu.
8. **LEP – BARNE SUSTAPENA ETA OPOSIZIO-LEHIAKETA.** Barne sustapenerako erreserbatzen diren lanpostuen ehunekoa handitu behar da eta oposizio-lehiaketa Justizia Administrazioa sartzeko sistema arruntzat ezartzea. Lanbide-karrera errazteaz gain, era horretan, langile titularren zein bitartekoen eskarmentuak dakarren onura aprobetxatuko litzateke. Justizian lan egiten dutenei begirako azterketa irisgarriak ezarri behar dira.
9. **EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA EPAITEGIAK.** Organo hauetan egiten den aparteko ordutegia ordaintzeko osagarria negoziatzea; langile eta kolektibo guztiei zuzendutako trebakuntza, generoa ardatz harturik; arreta lekuak hobetu behar dira biktima eta erasotzaileak elkarrekin suertatzea ekiditeko; interprete profesionalak; legeguntza nahikoa; Balorazio Forentse Integralerako Unitateak egoki hornitzea; Biktimari Laguntzeko Zerbitzua (BLZ) hobetzea.
10. **GUARDIAK.** Sistema osoa berrikustea, baina batez ere, 8 egunekoak eta libre egotekoak.

5. **TRANSFERENCIAS PLENAS.** Eliminación de "cuerpos nacionales" y conseguir las transferencias plenas, incluida la de letradas y letrados.
6. **LICENCIAS Y PERMISOS.** Conseguir que la nueva regulación nos iguale a los criterios que se aplican en la Administración General.
7. **PERSONAL INTERINO.** Como consecuencia de las sentencias europeas, hay que poner en marcha unos procesos para la consolidación del empleo. Implantación del concurso-oposición para siempre; nueva regulación de bolsas.
8. **OEP – PROMOCIÓN INTERNA Y CONCURSO OPOSICIÓN.** Hay que ampliar el porcentaje de plazas a ofertar a la promoción interna y establecer el concurso oposición como sistema de acceso ordinario. Además de facilitar la carrera profesional, de esa manera se aprovecharía el activo que supone la experiencia tanto del personal titular como del interino. Se deben establecer pruebas accesibles, adaptadas a las personas que ya trabajan en justicia.
9. **JUZGADOS DE VIOLENCIA.** Retribución complementaria acorde a los horarios extraordinarios de estos órganos; formación en género para todo el personal y todos los colectivos; mejora de los espacios para evitar que coincidan víctima y agresor; intérpretes profesionales; asistencia letrada suficiente; dotación adecuada de las UVFIs (unidades de valoración forense); mejoras en SAV (servicio de atención a la víctima).
10. **GUARDIAS.** Revisión del sistema de guardias, sobre todo, de las de permanencia y disponibilidad.

11. AUZITEGI MEDIKUAK. Osakidetzako mailalara parekatzea; kalitatezko zerbitzua eskaintza aldera, etengabeko prestakuntza; guardia denborak konpentsatzeko sistema bidezkoa; belaunaldi-erreleboa errazteko neurriak; eta AMEEK kalitatezko zerbitzua ematen jarrai dezala ziurtatzea.

12. ERRETIRO-PENTSIOAK. Erretiro aurreraturako prima berreskuratzea. Itzari bidezko osagarria ezartzea, klase pasiboetako eta gizarte segurantzako pentsioak parekatzeko asmoz.

13. EUSKARA. Ikasketa eta praktika ahalik eta gehien erraztea; liberazioa lortzeko mugak ezabatzea; C1 lortuta ikasten jarraitzeko muga deuseztatzea eta ikasten jarraitzea sustatzea; trebatzaileak berriro kontratatzea.

14. BERDINTASUNA. Lanaldia murrizten dutenek egiten ez dituzten orduak ordezkatzeko; benetako kontziliazioa; plana berritu eta behar den moduan hornitu.

15. PRIVATIZAZIOAK-AZPIKONTRATATZEAK. Eusko Jaurlaritzaren menpeko langileak ez izan arren justiziarako zuzenean lan egiten duten zerbitzuetako (biktima artatzekoa eta bitartekaritzak) beharginen lan baldintzak berdintzea administrazio orokorrekoekin. Mantentze-zerbitzukoek, garbitzaileek, segurtasunekoek..., gutxienez, Eusko Jaurlaritzako lan-itunpeko langile izan beharko lukete.

16. LANGILEEN LAN-BALDINTZA DUINEN ALDE KALITATEZKO ZERBITZU PUBLIKO BATZUETAN. Euskal Enplegu Publikoaren Lege berriak onartu behar du negoziazio kolektiboa eta praktikan jarri; era berean, giza-baliabideak eta materialak kudeatzeko eredu neoliberaletatik aldertzen den legea izan behar du.

11. MÉDICOS FORENSES. equiparación a niveles de Osakidetza; formación continua para ofrecer un servicio de calidad; compensación horaria justa de guardias; medidas para favorecer el relevo generacional; y asegurar que el IVML siga dando un servicio público de calidad.

12. JUBILACIONES. Recuperar la prima por jubilación anticipada. Establecer un complemento mediante Itzari para equiparar las pensiones de clases pasivas con las de seguridad social.

13. EUSKARA. Facilitar al máximo el aprendizaje y la práctica; eliminar las restricciones de nivel para las liberaciones; eliminar el límite para seguir estudiando más allá del C1 e incentivar la continuación del estudio; volver a contratar al grupo de trebatzailes.

14. IGUALDAD. Sustituir las horas que no trabajan las personas que reducen la jornada; conciliación real; renovar el plan y dotarlo convenientemente.

15. PRIVATIZACIONES-EXTERNALIZACIONES. Equiparar a las del GV las condiciones laborales del personal de los servicios que, sin depender de la administración, trabajan directamente para justicia (atención a la víctima y mediación). Respecto a los servicios de mantenimiento, limpieza, seguridad... deberían ser, como mínimo, personal laboral del Gobierno Vasco.

16. DEFENSA DE UNAS CONDICIONES LABORALES DIGNAS EN UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD. La nueva Ley Vasca de Empleo Público tiene que reconocer y poner en práctica el derecho a la negociación colectiva y alejarse de modelos neoliberales para la gestión de los recursos materiales y humanos.

GURE HAUTAGAIK

2019 - GIPUZKOAKO HAUTAGAI ZERRENDA CANDIDATURA GIPUZKOA - 2019

- 1.- BEGOÑA GARTZIA GARTZIA
 - 2.- UGAITZ AGUNDEZ BEITIA
 - 3.-AINHOA ERKIZIA ESCOLANO
 - 4.-AMAGOIA URIGAIN SANCHEZ
 - 5.-MARI JOSE AIRAS VISPO
 - 6.-ANDER POZA OLABIDE
 - 7.-MARIA DEL CORO CASTRO GREÑO
(INDEPENDIENTE)
 - 8.- PILAR ORUEZABAL MERINO
 - 9.-JUAN URRIZA ECHEVERRIA
 - 10.- CRISTINA MENENDEZ LASHERAS
 - 11.- AMALUR CUESTA OTEGI
 - 12.- JOSE MANUEL GOIKOETXEA AMUTXATEGI
 - 13.- AITZOL JAKA GOIKOETXEA
 - 14.- EIDER URIBE PADILLA
 - 15.- M^a MERCEDES CALAFEL SASTURAIN
 - 16.- LOURDES BIAIN SALAVERRIA
 - 17.- GARAZI CASTAÑOS RIOS
 - 18.- GAROA DEL CASTILLO ERICE
 - 19.- LOURDES CARREÑO LOPEZ
 - 20.- MAITANE FRAILE HERNANDEZ
- IRUN - ERREGISTRO ZIBILA / REGISTRO CIVIL
BERGARA - ZULUP / UPAD
IRUN - ZULUP/UPAD
TOLOSA - ZEPO / SCPG
AZPEITIA - ZULUP / UPAD
DONOSTIA - AMEE / IVML
LASARTE ORIA - BAKE EPAITEGIA / JUZGADO DE PAZ
- DONOSTIA - KBEZ / SCACE
DONOSTIA - KBEZ / SCACE
DONOSTIA - KBEZ / SCACE
BERGARA - ZULUP / UPAD
AZPEITIA - ZEPO / SCPG
TOLOSA - ZEPO / SCPG
DONOSTIA - ZIGOR ARLOKO ZULUP / UPAD PENAL
DONOSTIA - ZEPO / SCPG
DONOSTIA - KBEZ / SCACE
BERGARA - ZULUP / UPAD
IRUN - ZULUP / UPAD
DONOSTIA - ZEPO / SCPG
DONOSTIA - ERREGISTRO ZIBILA / REGISTRO CIVIL



hauteskunde
sindikalak
2018/2022

LAB BIDELAGUN

Aldaketarekin bat egin!

**Necesitamos
gente diferente, personas
comprometidas con nosotr@s en el día
a día, gente que, aún pudiéndose equivocar
alguna vez, se desvivan y nos hablen de frente,
con honestidad, sin paternalismos, animándonos a
ser parte activa de la búsqueda de las soluciones.**

Pero sobre todo, necesitamos compañer@s que lleven en la sangre la defensa de los SERVICIOS PÚBLICOS, de todos los derechos sociales y libertades públicas que tanto costó conquistar, y que siempre estén dispuest@s a plantar cara a los ataques de los poderes económicos y de los diferentes gobiernos con planes privatizadores (sea gobierno vasco, español, o europeo)



LAB

www.lab.eus