



Osakidela

APIRILA 2014 ABRIL

BOLETÍN DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO VASCO DE SALUD

EDITORIALA

Hitzak bai. Noizko ekintzak?

Orain gutxi Eusko Jaurlaritzaren 2020rako Osasun-Plana irakurtzeko aukera izan dugu. Dokumentu horrek Gobernu honekin orain arteko esperientzia errepikatu egin da, hitz politez betea dago, baina ez du ez baliabiderik ez neurri zehatzik ezartzen hitz polit horiek edukiz betetzeko. Dokumentu luzean zehar baliabide garrantzitsuenari buruz, langileei buruz, aipamen bakarra egiten da, baina aipamen horren ondoren ez da ezer esaten etorkizunean beharrezkoak izango diren langilekopuruari buruz ez bere lan baldintzei buruz.

Prentsari begira bizi den gobernu inguratuta gaude, hitzak erabat desitxuratzen dituzte bere esanahi erreala galdu arte. Hitz horien errepikapen hutsez egi bihurtuko direlako uste osoa daukate edo, behintzat, gizarteak hala sinistuko duela.

Ruper Ordorikak kantatzen duen moduan, oso ezberdina da "nahia eta dagoena", guriak egunen batean egi bihurtuko badira horretarako baliabideak, epeak eta estrategiak zehaztu beharra dago. Horri buruz ez dugu ezer topatu "Osasuna, Pertsonen Eskubidea, Guztion Ardua" planean.

Orain errealitatea; Osakidetza 3.000 lanpostutik gora suntsitu ondoren, azken urteetako dotazio ekonomikoa murriztuta eta berau etorkizunean aldatzeko inolako asmorik gabe ez dago benetako osasun-eskubiderik. Esaera zaharrek argi dio, Hitzontzi, Hutsontzi.



Osakidetza enpleguaren azterketa Diagnóstico sobre el empleo en Osakidetza



5000
LANPOSTU
GEHIAGO
BEHAR DIRA!



Una Osakidetza
de calidad

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ELA elabora un plan para crear 5.000 empleos en Osakidetza

EN LOS PRÓXIMOS MESES LLEVARÁ A CABO UNA CAMPAÑA DE SOCIALIZACIÓN DE SU PROPUESTA QUE IRÁ INTERCALADA CON MOVILIZACIONES Y PAROS EN APOYO DE LA MISMA

Osakidetza ha elaborado un Plan de Recursos Humanos, y dentro de ese plan ha presentado su política de personal hasta el año 2016. Se trata de un documento lleno de inconcreciones que da por buena la situación actual de destrucción de empleo, de alta temporalidad y precariedad en la contratación.

Asimismo, como parte de dicho Plan, Osakidetza presenta un acuerdo con el Sindicato Médico para la prolongación de la vida laboral más allá de la edad de jubilación. Este acuerdo se ha realizado con la minoría sindical de forma antidemocrática, no establece criterios transparentes o controlables y, como era de esperar, tampoco establece la incompatibilidad de esta actividad con el trabajo en la sanidad privada.

Este acuerdo es absolutamente inaceptable en esta grave situación de desempleo, también en el ámbito sanitario y en el ámbito que dicho sindicato dice defender, y supone una falta de sensibilidad social y solidaridad intergeneracional incomprensible.

Es más, de seguir con esta dinámica de empleo y si no se rejuvenece la plantilla de forma inmediata, Osakidetza puede entrar en una situación de colapso. Si se siguen amortizando puestos de trabajo y, además, no se prevé la renovación de la plantilla, Osakidetza no va a tener medios suficientes para atender con una mínima dignidad las cargas asistenciales actuales. Aunque, bien visto, quizá ésta sea una perspectiva deseable por parte de la Administración para poder tener la excusa que necesita para privatizar totalmente el servicio sanitario.



ELA tienen alternativa: más empleo y de más calidad. Siendo ésta la situación, ELA quiere aprovechar para realizar una propuesta sobre empleo que sea una alternativa a este Plan de Recursos Humanos, alternativa a la prolongación de la actividad y, asimismo, una propuesta que ataque la situación de fondo que vive Osakidetza. Haremos llegar nuestra alternativa tanto a Osakidetza como al resto de centrales sindicales, y en la medida que no existan respuestas satisfactorias haremos una propuesta de movilización al resto de sindicatos.

ELA ALERTA DEL COLAPSO AL QUE SE DIRIGE EL SISTEMA VASCO DE SALUD DE PERSISTIR EN SU ACTUAL GESTIÓN Y POLÍTICA DE EMPLEO

Osakidetza, en estado terminal



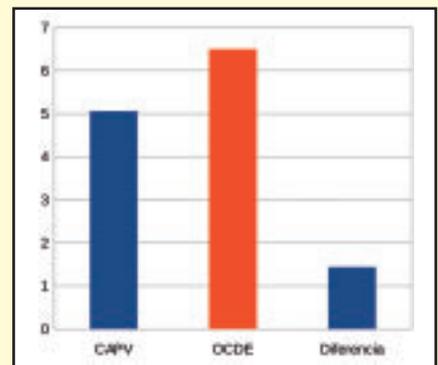
■ ASTENIA FINANZIEROA

Eusko Jaurlaritzak osasungintzara bideratutako finantziario publikoak ezinezko egiten du kalitatezko osasungintza publiko eta unibertsala ematea, edo gaur egun dotazio nahikorik ez duten zerbitzuak ematea.

■ ANEMIA LABORALA

Jardunaldiaren igoerak, lanpostuen amortizazioak eta ordezkapenen faltak eragin izugarria izan dute Osakidetzako kontratazioan eta, orokorrean, osasun-arloko langabezia. Gainera, Administrazioak lanaldi laburren eta kontratu laburren aldeko apustua egin du, behin-behineko kontratuak are gehiago prekarizatuz.

% DEL PIB DESTINADO A GASTO SANITARIO



DEPRESIÓN ENMASCARADA

Osakidetzak 6.000 lanpostu baino gehiago ez ditu estruktural moduan

hartzen, denbora guztian lanean egon arren. Gainera, enpresa pribatuetarako desbideraketa handitzen ari da, hala nola Tolosaldeko esperimentiarekin, edo Gernikako CAR edo Basurtuko mantenimendu zein garbiketekin; era honetan lanpostu publikoak suntsitzen dituzte, eremu pribatuko langileak esplotatzen dituzte eta zerbitzuaren kalitatea okertzen dute.

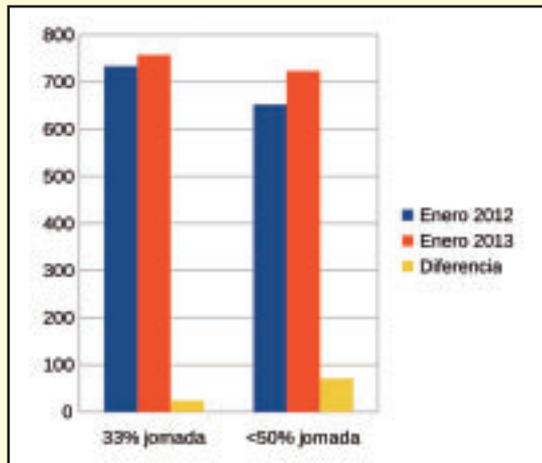
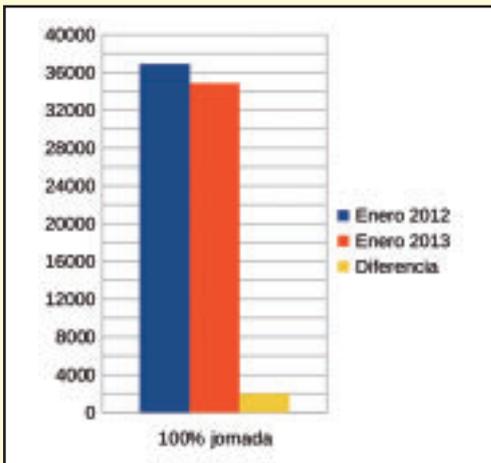
■ ENVEJECIMIENTO PREMATURO DE LA PIEL

Osakidetza afronta la necesidad de renovar a 14.000 personas los próximos 15 años. Sólo en los siguientes 4 años, 3.000 trabajadores/as de Osakidetza cumplirán 65 años. El aumento de la edad media de Osakidetza coincide con el envejecimiento poblacional y, con ello, con el aumento de cargas asistenciales.

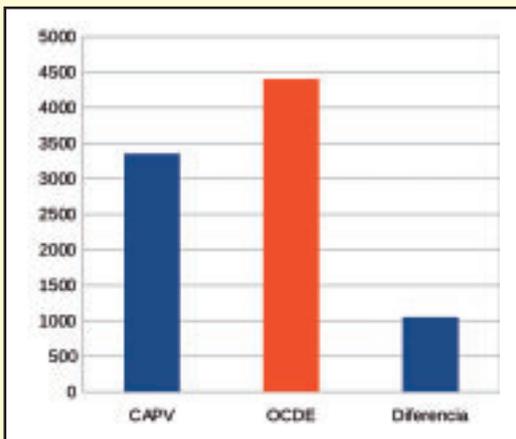
■ DEPRESIÓN DEL SISTEMA INMUNOLÓGICO

Por último, la sanidad pública vasca arrastra desde un inicio ámbitos sanitarios infradotados. Por un lado, la atención de la salud mental, la asistencia bucodental, oftalmológica o ginecológica es deficiente y ha derivado en la necesidad de acudir a la sanidad privada. Además, tenemos 2,7 camas menos por cada mil habitantes que en la media de la Unión Europea.

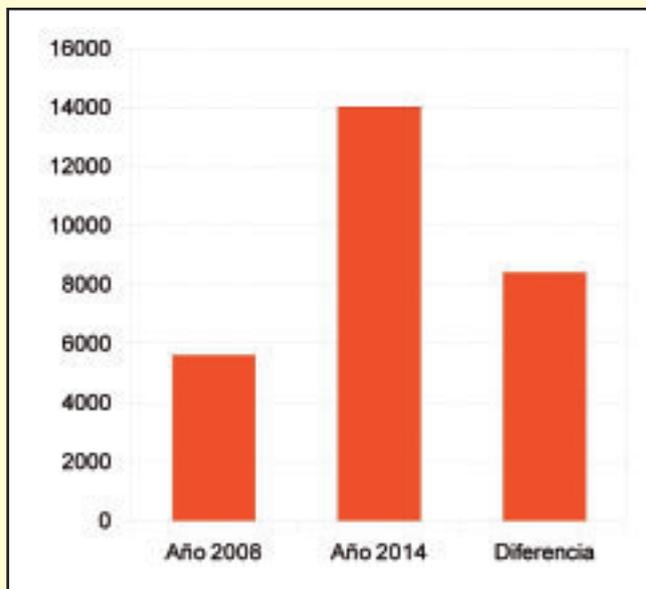
NÚMERO DE CONTRATACIONES EN VIGOR EN FUNCIÓN DE LA JORNADA



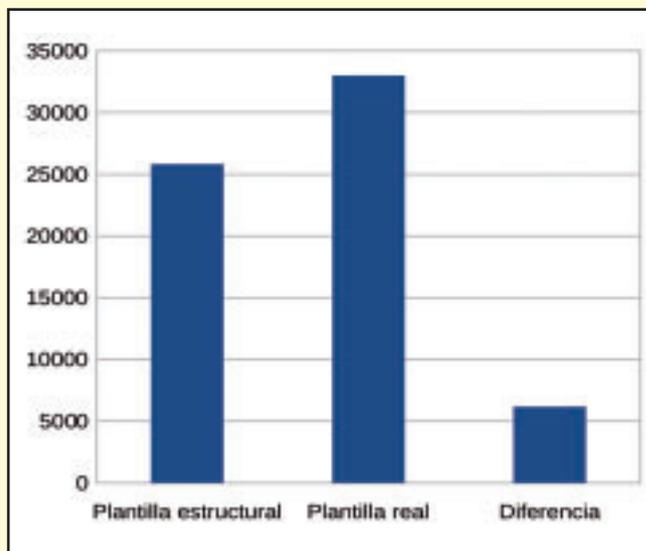
COMPARACIÓN DEL GASTO ABSOLUTO QUE SUPONDRÍA REALIZAR EL MISMO ESFUERZO RESPECTO AL PIB



PERSONAS QUE BUSCAN EMPLEO EN EL ÁMBITO SANITARIO Y LA ASISTENCIA SOCIAL EN LA CAPV



EMPLEO OCULTO EN OSAKIDETZA



Actividad sanitaria	2001	2011	Aumentos de cargas
Ingresos/1000 habitantes	132,5	148,6	+12,5%
Urgencias/1000 habitantes	454,5	506,5	+11,44%
Intervenciones quirúrgicas/1000 habitantes	96,8	127,4	+31,61%
Consultas externas/1000 habitantes	939	1236,6	+31,69%

Fuente: Eustat

Tratamiento de choque

LA ALTERNATIVA DE ELA CONSISTE EN MEJORAR Y AMPLIAR LOS SERVICIOS YA EXISTENTES, ACABAR CON LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO ACTUAL, CREAR NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y EQUIPARAR LA DOTACIÓN ECONÓMICA DESTINADA A SANIDAD A LA MEDIA EUROPEA.

● CREACIÓN DE EMPLEO Y COMPLETAR SERVICIOS

- Reducción de la jornada laboral hasta lo acordado con los sindicatos en 2010.
- Jubilación de oficio a los 65 años en caso de llegar al 100% de la jubilación, y medidas para adelantar la edad de jubilación y asegurar una renovación de la plantilla escalonada.
- Revertir la falta de sustituciones y los puestos de trabajo amortizados.
- Mejora de la calidad asistencial:

* Establecer en la cartera de servicios de Osakidetza la salud bucodental, oftalmológica, la salud mental y la atención ginecológica como un servicio básico e integrarlo dentro de la red de centros de salud de Osakidetza con cupos de pacientes que permitan una atención de calidad.

* Incluir equipos de soporte paliativo en la atención primaria con personal suficiente para asegurar una atención de calidad y permitir que personas con enfermedades terminales puedan morir rodeados de su familia y en un ambiente familiar. Esta atención domiciliaria supone un ahorro, por la liberación de camas hospitalarias.

* Elevar el número de camas a la media europea. En 2005 la diferencia era de 2,7 camas por cada 1000 habitantes.

* Contratar a trabajadores y trabajadoras para poder aprovechar las instalaciones al 100% sin que suponga aumentar cargas de trabajo y horas de trabajo de la plantilla actual. Serviría para reducir las listas de espera.

* Asegurar en todos los ámbitos cupos médicos y de enfermería inferiores a 900 niños/as y 1400 adultos/as en la atención primaria. Estos cupos corresponden en un 75% a los y las auxiliares administrati-

vos, para asegurar una calidad asistencial acorde con el aumento de las cargas de trabajo.

* Asimismo, proponemos afrontar el efecto del "burn out", del profesional quemado, mediante el establecimiento del año sabático existente en la enseñanza. De este modo, recibiendo un 80% del salario durante 4 años, el personal tendría derecho a un año de licencia retribuida.



● PROPUESTA DE MOVILIZACIÓN

ELA hará llegar este plan de empleo a Osakidetza y al resto de centrales. En caso de que la Administración se niegue a una discusión real, haremos un llamamiento a la movilización y trataremos de acordarlo con el resto de organizaciones. ELA va a proponer que las movilizaciones culminen en un total de 37,5 horas de paro en 2014, coincidente con el aumento de la jornada mínimo impuesto por Osakidetza, y esperamos recibir aportaciones tanto de la plantilla de Osakidetza como del resto de sindicatos.

Ámbito de actuación	Propuesta de ELA	Gasto
Reducción de jornada	1.500 puestos	79,5 millones
Recuperar puestos de refuerzo	1.500 puestos	79,5 millones
Mejora de calidad asistencial	2.000 puestos	106,06 millones
TOTAL	5.000 puestos	265,06 millones
Relevo generacional	Sustitución de 1.200 puestos anuales	Ahorro

● LANPOSTUAK FINKATZEA ETA DUINTZEA

Osakidetza irizpideak negoziatuz, behin-behinekotasuna lanpostuen %7tik behera jaitea, horretarako egungo 5.000 lanpostutik gora finkatu beharko lirakeke, eta, horrez gain, ELAK proposatutako lanpostu berri guztiak langile finko bitartez bete beharko lirakeke.

Era berean, ELAK Osakidetza irizpideak negoziatuz, behin-behinekotasuna lanpostuen %7tik behera jaitea, horretarako egungo 5.000 lanpostutik gora finkatu beharko lirakeke, eta, horrez gain, ELAK proposatutako lanpostu berri guztiak langile finko bitartez bete beharko lirakeke.

Horrez gain, behin-behinekotasuna lanpostuen %7tik behera jaitea, horretarako egungo 5.000 lanpostutik gora finkatu beharko lirakeke, eta, horrez gain, ELAK proposatutako lanpostu berri guztiak langile finko bitartez bete beharko lirakeke.

gutxienez %75eko jardunaldiekin eta epe luzeko kontratuak eginez.

● BELAUNALDI BERRIEN FORMAZIOA

ELAK osasun-arloko ikasle guztien formazioaren gaineko eskuduntza osoa izatea exijitzen du, horrela bai unibertsitatean zein Langile-Egoiliarren kupoak erabaki ahal izango genituzke eta behar ditugun profesionalak prestatu. Estatuak eskuduntza hau ukatzekotan EAEn erabilgarri izango diren titulazioak sortzea exijituko diogu Eusko Jaurlearitza.

● FINANTZIAZIOA

Plangintza hau aurrera eramateko aberastasun nahikoa sortzean da EAEn, baina administrazio ezberdinek uko egin diote finantziario bidez diru hori jasotzeari. Kapital errentek behar diren zergak ordainduko balituzte EAEn ia 5.000 milioi euro gehiago kudeatzeko moduan egongo ginatke, horrekin ez legoke arazorik plan hau aurrera eramateko. Gure kalkuluen arabera ELAren proposamenak 265 milioiko gastua suposatzen du, hau da, 5.000 milioi horien parte txiki bat besterik ez; eta plangintza honek eragin zuzena izango luke langabezia tasak jaitean eta osasun zerbitzu publiko ona behar duten hiritarren zerbitzua hobetzean.

OSAKIDETZA DESTRUYE EMPLEO Y QUIERE A LOS SINDICATOS DE VERDUGOS

Peio Igeregi

Desde 2011, Osakidetza ha destruido más de 3.000 empleos.

Osakidetza impuso en 2011 los criterios de contratación del personal eventual sin acuerdo con ningún sindicato; organizó una OPE en la que mucha gente no superó el examen; o gestiona la contratación sin poner ningún medio para poder controlar su transparencia, ni por parte de los sindicatos ni de los propios interesados.

Osakidetza pretende, ahora, que los sindicatos ejerzamos de verdugos yelijamos a quiénes deben dejar de trabajar. Es más, ante el desgaste público que le está suponiendo, directamente traslada a los sindicatos la responsabilidad de imponer nuevos criterios de contratación. ELA hace suya la cita de Albert Camus, "en un mundo de víctimas y verdugos, la tarea de la gente pensante debe ser no situarse en el bando de los verdugos". ELA no va a acompañar a Osakidetza en su nefasta gestión de personal.

Osakidetza amortizó unas 2.000 plazas en 2011. Estos puestos de trabajo no aparecen en ningún documento de Osakidetza porque se trataba de "puestos de refuerzo" aunque, en realidad, asumen cargas de trabajo estructurales.

En 2013, el actual Gobierno Vasco aumentó la jornada laboral a 1614,5 horas. Esta decisión ha supuesto la destrucción de más de 1.000 empleos. Además, desde 2011 Osakidetza sustituye la plantilla habitual únicamente en situaciones excepcionales. Estas decisiones han tenido un impacto brutal en las cargas de trabajo y en la calidad asistencial que ofrece Osakidetza. Ello ha provocado que aumente enormemente el desempleo en el ámbito sanitario vasco y que la aspiración de lograr un trabajo, incluso eventual, sea residual. De ahí que la posición en las listas de contratación eventual haya cobrado tanta notoriedad.



Ese mismo 2011, Osakidetza impuso a todas las organizaciones sindicales unos criterios de contratación eventual poco transparentes y carentes de cualquier herramienta de control real. Pero, en cualquier caso, las personas que tomaron parte en la OPE de ese mismo año lo hicieron con unas expectativas en base a los criterios de contratación impuestos. La dificultad del examen ha llevado a que esas expectativas de contratación preferente se hayan modificado tanto para las personas aprobadas como para las suspendidas. Por ello, es normal que exista un choque de intereses entre las personas que superaron la OPE y quienes no lo hicieron.

Desde el momento en el que Osakidetza abrió la discusión sobre la modificación de los criterios de contratación, las personas afectadas por la OPE nos han hecho llegar sus situaciones personales, los problemas que pasan para poder llegar a fin de mes... y no podemos más que solidarizarnos con todas ellas.

En todo caso, una vez realizada la OPE no es momento de modificar los criterios de contratación, aunque no nos gusten. La gente se presentó al examen en base a unas expectativas y no se pueden modificar después de conocer el resultado, cuando todo el mundo sabe la posición que ocupará como resultado del examen. Aunque la costumbre en Osakidetza haya sido otra hasta ahora, los criterios de contratación eventual deben fijarse antes de realizar la OPE, así todo el mundo conocerá cuáles son las reglas del juego. Lamentamos que los intereses contrapuestos de unos y otros desvíen la atención del problema de

fondo: la política de empleo que lleva adelante Osakidetza y que ha llevado al nivel de desempleo sanitario actual.

No nos encontraríamos en esta situación si Osakidetza aflorase los más de 5.000 empleos ocultos y fijase todo el empleo estructural, en vez de precarizarlo fomentando la contratación a tiempo parcial y la eventualidad estructural.

ELA va a realizar una propuesta de mejora de la calidad del empleo y creación de 5.000 puestos de trabajo,

con un gasto estimado del 17% del gasto total de personal, casi coincidente con el poder adquisitivo perdido desde mayo de 2010. Es decir, con el mismo gasto, descontado el efecto del IPC, respecto a principios de 2010 podríamos crear 5.000 puestos de trabajo. Es una cuestión de pura voluntad, de elección entre fortalecer la sanidad y el servicio público o apostar por su privatización. Dentro de ese debate estamos dispuestos a discutir los criterios de contratación posteriores a la siguiente OPE tras haber analizado nuestra posición con nuestra militancia.

Movilización. Sabemos que Osakidetza no va a asumir voluntariamente esta propuesta. Osakidetza únicamente está dispuesta a discutir sobre el mantenimiento de los 25.800 puestos declarados estructurales y no le importa llegar a sacrificar los 5.000 empleos ocultos.

En todo caso, nosotros no acompañaremos al verdugo en sus sacrificios. También en Osakidetza la clave se encuentra en la capacidad de organización de quienes ofrecen el servicio y quienes lo reciben, de su capacidad de movilización. Ante la cerrazón de la administración y su falta de negociación, debemos llevar nuestra reivindicación a la calle, probablemente el espacio más democrático que nos queda en una época en la que la política trabaja al servicio de intereses privados.

DIRURIK EZ DAGOELA ESATEN BADIGUTE ERE...

Osakidetzak 30 milioi xahutzen ditu erantzungailu automatiko batean, lau urteren buruan erabiltzeari uzteko

Patxi Lopezen agindupean zegoen Eusko Jaurlaritzak Osakidetzako korporazio mailako telefono-zitak hartzeko UTE bat azpikontratatu zuen, horretarako deiak kudeatzeko IVR deituriko makina bat erosi zuen eta 30 milioi gastatu zituen zerbitzuan. Gobernu aldaketaren ondoren deien kudeaketa irizpideak aldatu egin dira eta makinak bere erabilera galdu du.

ELAk diru-publikoa modu honetan xahutzea onartezina dela uste du. Gure gobernariak beste autonomi erkidego

batzuetan horren egunerokoak diren erosketa faraonikoen beharrea zeudela dirudi. Diru-galera hau are larriagoa da murrizketa orokorrak diren eta Osakidetzako langileen eros-ahalmena %17 jaitsi den egoera honetan.

Era berean, deien kudeaketaren aldaketa honek 17 langileren kaleratzea suposa dezake eta Eusko Jaurlaritzak oraindik ez du argitu beraiekin zer gertatuko den.

Informazio eza. Bestalde, Osakidetzak ez du oraindik argitu erakunde guztietako zerbitzuak nola kudeatuko diren, asebetetze-inkesta orokorrak nork egingo dituen, bularreko minbiziaren inkestak ere nola kudeatu behar dituzten, hurbileko zerbitzuak gainezka daudenean deiak nork hartuko dituen, telefono-zenbaki korporatiboekin zer gertatuko den, asteburu eta jaiegunetako deiei nola egingo zaien aurre...

Horregatik, ELAk uste du egungo lanpostuak mantentzeko nahikoa lan-karga dagoela eta Eusko Jaurlaritzari dei egiten dio hemendik aurrera ekipoen zentzuzko erosketa politika bat izan dezan.



OSAKIDETZAKO ESLEN EZARPENA ANTOLAKUNTZAREN DESASTREA

Osakidetzako Administrazio Kontseiluak hainbat osasunerakunderen desagerpena onartu zuen atzo (Basurtoko Ospitalea, San Eloy, Galdakaoko Ospitalea, Bilboko Lehen-Arreta, Barnealdea eta Ezkerraldeko parte bat) eta Bilbo, Ezkerraldea eta Barrualdeko Erakunde Sanitario Integratuetan barnebildu ditu. Erabaki hau erakunde berrietako kudeaketarako ezinbestekoak diren hainbat gai zehaztu gabe inposatu dute.

Zehazki, Osakidetzak ez du zehaztu prozesu horren ondorioz langileen mugikortasunik emango den eta, ema-

tekotan, prozesu hori borondatezkoa izango den ala nahitaezkoa, ez dute zehaztu kontratazioen kudeaketa zerrenda komun bitartez egingo duten, ez dute zehaztu lan-kargen igotzen arabera tokiren batean lanpostuak sortu beharko diren, ezta zuzendaritzen antolaketa edo langileen funtzio aldaketak.

ELAk salatu nahi du hau dena antolakuntza desastre bat dela eta Osakidetzak ez dela langileen egoeraz batere arduratzen, osasun-zerbitzua ematen dutenen egoeraz hain zuzen.



Osakidetzaren diskapazidatea

MARI CARMENTOLOSA -OSAKIDETZAKO DISKAPAZITATUEN PORTZENTAIAN INGURUAN AURRERA ERAMATEN ARI DEN BORROKA



Mari Carmen Tolosa Zizurkildarra da eta orain 6 urtetatik diskapazitatua da.

Urte askotan enpresa pribatu batean lan egin ondoren, 2008an aurkeztu zen lehen aldiz Osakidetzako OPE batetara, administrari laguntzaile kategorian.

-Zer gertatu zen OPE horretan?

-OPE horretako akordioaren arabera, kategoria bakoitzean ateratzen ziren turno liberako plazen %5a pertsona diskapazitatuentzat gorde behar zen. Nire kategorian, hasieran turno librean 120 plaza atera bazituzten ere, barne promoziotik bete gabe etorri ziren beste 68 plaza gehitu zitzaizkion. Guztira beraz, %5a aplikatuta, gutxienez 9 plaza gorde behar zituz-

Esta trabajadora mantiene un litigio con Osakidetza por entender que en la OPE de 2008 se destinó a trabajadores/as discapacitados/as una plaza menos que la debida

ten diskapazitatuentzat nire kalkuluaren arabera, baina 8 bakarrik esleitu ziren. Ni behin PL2 gehitu ondoren 9garrena gelditu nintzen, beraz, plazarik gabe.

-Eta hemen hasi zen zure borroka, zer egin zenuen?

-ELAko zerbitzu juridikora jo nuen lehenengo, eta recurso de alzada bat sartu nuen, gaia salatuz. Osakidetzak ez zidan inongo erantzunik eman. Baina ez nintzen konforme gelditu horrekin eta telefonoz behin eta berriz deitu ondoren eta ezer argitzen ez zidatela ikusita, Osakidetzako Zuzendari orokorrari eskura eman nion nire erreklamazioa.

-Erantzunik jaso al zenuen orduan?

-Bai baina erreklamazioa eskura eman niolako eta lehen errekurtsoa sartu eta handik ia bi urtetara. Izapide-egintza bezala definitzen zuen idatzi bat da eta %5eko kupoa bete zela esaten du, beste xehetasunik gabe eta epaibidera ez nuela jo.

Osakidetzak badaki urtean 3 hila-bete eskas lan egiten duen langile batekin ezin duela kosten arriskua jasan eta horrekin baliatzen dira. Nik erantzun arrazoitu bat besterik ez nion eskatzen osakidetzari, eta hau ez jasotzeak min egiten dit. Langileak nola tratatzen dituen erakusten du honek.

-Estatuko administrazioako diskapazitatuei laguntzeko ofizinara eta baita

Osakidetza no ha respondido a la queja de esta trabajadora a pesar de estar obligada a ello por ley, y se aprovecha del establecimiento de las costas judiciales, que hace que muchos trabajadores/as no recurran a los tribunales por el perjuicio económico que eso les supone

Arartekora ere jo zenuen gai honekin, zer esan zuen azken honek?

-Arartekoaren txostenak bi gauza oso garbi esaten ditu: Osakidetzak langile orok egindako kexa guztiei erantzuna emateko obligazioa daukela, por imperativo legal eta Osakidetzak ez duela Arartekoarekin kolaboratu. Eta hau oso larria iruditzen zait.

Ez dakit zeren beldur den, nik bere erantzun arrazoitu bat besterik ez dut eskatzen.

-Bukatzeko, zer mezu zabaldu nahi zenuke?

-Diskapazitatua izanik, zailtasun haundiak dauzkagula lan munduan sartzeko, eta administrazio publikoari gai honen inguruan gutxienez legez dagoena betetzea eskatuko nioke. Borroka asko egin beharra daukagu oraindik, norberari tokatzen ez zaion bitartean ez baitago gizartean kontzientziarik.

Eta bereziki Osakidetzari, esan nahi diot langileekin arduratsuago joka dezan.

Si alguna persona afiliada quiere denunciar alguna situación o hacer llegar su opinión puede ponerse en contacto con szlueta@elasind.org. Este boletín pretende ser voz y altavoz de nuestra gente.

Afiliaturen batek egoeraren bat salatu nahi badu edo bere iritzia helarazi nahi badu jarri dadila harremanetan hurrengo helbidearekin szlueta@elasind.org



CONVOCATORIA ELECTORAL CONTRA LA PLANTILLA

CCOO y Sindicato Médico han preavisado las elecciones sindicales de Osakidetza en Gipuzkoa.

Lo han hecho con los ámbitos electorales de hace 4 años, es decir, Atención Primaria y Especializada, cuando estos han desaparecido al integrarse en las OSI. Esta propuesta electoral pretende que no se puedan hacer las elecciones por cada OSI.

Conviene recordar que ELA -junto a SATSE, LAB, SAE, UTESE, ESK y USO- acordamos en mayo de 2013 realizar las elecciones por cada OSI, pero una impugnación, también de CCOO y Sindicato Médico y el imprescindible apoyo de Osakidetza, impidió que las elecciones se realizarán de esta manera.

Cercanía versus lejanía. ELA quiere que en las elecciones la representación sindical sea la más cercano posible así como que existan fórmulas de control por parte de la plantilla; para ello es imprescindible que las elecciones se realicen por cada Organización. Así, los sindicatos tendremos que responder de nuestras negociaciones frente a la dirección de cada OSI a los trabajadores y trabajadoras, sin actuar como paracaidistas.

CCOO y Sindicato Médico están teniendo malos resultados en las elecciones mientras el bloque sindical alternativo hemos reforzado nuestra posición. Con este preaviso pretenden que se elijan los menos delegados posibles, algo entendible respecto a Osakidetza, pero no tiene ningún sentido respecto a los sindicatos.

Además, este preaviso también pretende condicionar el futuro de las elecciones en el conjunto de Osakidetza, dado que el proceso de implantación de las OSI continúa en Bizkaia.

ELA seguirá exigiendo una representación cercana y controlable por parte de la plantilla frente a quienes quieren la representación lejos y haciendo lo que quieran.

ELA HARPIDETZA
HOJA DE AFILIACION

N.º AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena.....
1.º apellido / 1. abizena
2.º apellido / 2. abizena
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /
Non jaioa
D.N.I. / N.A.N.

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
Localidad / Herria
Provincia / Probintzia
Teléfono / Telefonoa
E-mail / Posta elektronikoa.....

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

N.º Inscripción Seguridad Social / Aseguro
Sozialaren Zenbakia
Nombre / Izena
Domicilio / Helbidea
Localidad / Herria
Tipo de industria / Industri mota.....
Convenio / Konbenioa

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo
aurrezki-kutxa
IBAN zenbakia (Banku kontua)/ n.º IBAN
(Cuenta bancaria)
.....
Tipo de cuota / Zein mailako kuota
.....
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
duzu

Firma / Sinadura

