

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**Osakidetza**

# Sobre esta OPE, tú decides



**Osakidetzak 8.000 behin-behineko langile baino gehiago ditu eta urtero 500 bat langilek hartzen dute erretiroa.** Zenbaki horiek kontuan izanda, 187 plazatako OPE bat erabat irriarria da. Argi dago Zuzendaritzak prekarietate estrukturalaren aldeko apustu irmoa burutzen duela, modu honetan erraz kalera ditzakeen langile asko izateko. Horrela suntsitu dituzte jadanik 3.000 lanpostu.

2009an ELAk Mahai Orokorrean lanpostuak finkatzeko akordio bat itxi zuen. Horren arabera 5.100 plazatako OPE egin beharko litzateke 2014an, 187koa beharrean. Eusko Jaurlaritzak Estatuko legea aipatzen du aitzakia moduan lanpostu gehiago ez eskaintzeko. ELAk hiru lege-aukera aurkeztu dizkio Osakidetzari OPE handiak burutu ahal izateko eta hiruretako bat ere ez dute aztertu nahi izan. Are gehiago, Ertzaintzan edo Bizkaiko Foru Aldundian ez da arazorik Madril-ek inposatutako trabak gainditzeko. Zergatik ez dute borondate bera erakusten Osakidetzan? Kontuan izanda langile finko baten lan-kostuak %5 txi-

kiagoak direla behin-behineko langile batenak baino, zergatik mantendu 8.000 langile behin-behineko egoeran horrek suposatzen duen gastu izugarriarekin? Murrizketa berriak egin nahi dituztelako, hain zuzen.

**Osakidetzak 2011an aldebakarrez aldatu zituen kontratazio irizpideak eta hauek berriz ere aldatzeko sindikatuon babesna nahi du.** Jakinik interes kontrajarriak izango direla erabakia sindikatuok hartzea nahi dute desgastea guk pairatu dezagun. Interesatzen zaienean ez dute arazorik gaiak aldebakarrez inposatzeko, baina kasu honetan akordioa nahi dute.

OPE irriarri honen aurrean askorentzat azterketan parte-hartzearen helburu bakarra ondorengo kontratazio zerrendetan azaltzea izango da. Osakidetzak azken 4 urteetan 3.000 behin-behineko lanpostu suntsitu dituzenez, zerrenda horietan ondo kokatuta egotea oso garrantzitsua da lan egiteko esperantza izateko, baina sakoneko arazo erreala suntsitutako 3.000 lanpostu horiek dira. Elkarren

aurka mokoka aritu beharrean, Eusko Jaurlaritzari aurre egin behar diogu enplegua berreskuratzeko.

ELArekin OPEei buruzko akordio bat izateko galdutako lanpostu guztiak berreskuratu behar dira eta behin-behineko lanpostu guztien kontsolidazio prozesu bat adostu behar da. Hori ematen ez den bitartean ez da akordiorik izango. Edonola, guk akordiorik izan ez arren iritzia badugu gai askori buruz eta OPEari buruzko gai guztiak eztabaidatuko ditugu.

2011an kontratazio irizpideak aldatzean Zuzendaritzak joko-arauak txikitu zituen eta baketsua zen gai bat gatazkatsu bilakatu zen. Normala den bezala langileen artean interes kontrajarriak egotean eztabaida piztu egin zen, langile bakoitzak bere interesen defentsan. Orduan ELAk esan zuen azterketa egin ondoren ez zela kontratazio irizpideez eztabaidatzeko momentua, baina konpromisoa hartu genuen hurrengo OPEaren aurretik gure jarrera langileekin kontrastatzeko.

Orain heldu da eztabaida horri heltzeko unea eta gure konpromisoa beteko dugu. ELAko afiliatuek iritzia emango dute OPE honetan gure sindikatuaren jarrera finkatzeko. **Behin-behineko kontratazioarako aukerak eta azterketa eredia erabat lotuta daudenez bi gaiak eramango ditugu eztabaidara gure afiliatuen artean.** Kontuan izanik SATSEk eta LABek publiko egin dutela azterketa galdetegi bidez egin behar dela, ELAk ezer ez esateak Mahai Sektorialean iritzi horri gehiengo ematea litzateke eta gure afiliatuei hartu genuen konpromisoari iruzur egitea. Ez dugu halakorik egingo.

Kontuan edukita eztabaida honen muinean justizia baino gehiago interesak izaten direla, afiliatuen iritzia eza-gutu nahi dugu. Urtarrila eta martxoak 18ra artean gaiari buruzko informazio guztia banatu ondoren, **martxoaren 25ean gure afiliatuekin kontsulta bat burutuko dugu.**

## ERABAKITZEKO GAIK

Aukera ezberdinak azaldu aurretik eta bakoitzak dituen eraginak azaldu aurretik, garrantzitsua da kontuan izatea afiliatuen iritzia jaso ondoren ELAk iritzi hori errespetatu

### AZTERKETA EREDUA

Kontuan edukita 187 plazatako OPE batean ia inork ez duela aukera errealek izango lanpostu bat lortzeko, kontsulta honen bitartez ze azterketa mota burutu behar den baldintzatuko dugu. Hiru aukera orokor dauzkagu:

- 1. Aurretik galdetegia emanda test-a burutzea.** Ereduekin azterketa erraz gaitzen da, galderak memorizatu egiten dira eta. Ereduekin bitartez antzinakotasun handiagoa duten langileek bakarrik lor dezakete lanpostua eta antzinakotasunik ez daukaten langileek ia ez dute aukerarik plaza lortzeko.
- 2. Temario irekiarekin galderak burutzea.** Honek aukera ematen die antzinakotasunik ez daukaten langileei lanpostua lortzeko eta antzinakotasun handia duten langileek ez dute horrenbesteko erraztasunik, ondorioz, antzinakotasun handia dutenentzat arriskutsua da.
- 3. Temarioaren zati bat galdetegi batekin egitea puntuazio negatiborik gabe eta beste bat temario irekiarekin.** Tarteko aukera honekin gaitzen da erraztu egiten da, baina ikasteko esfortzu erreala egiten dutenek nota hobea lortzen dute. Ereduekin ez du inor erabat zigortzen eta ez dizkio inori ateak erabat irekitzen. Parte bakoitzari ematen zaio pisuaren arabera interes batzuk edo besteak indartu daitezke.

egingo duela ez soilik OPE honi begira, baita hurrengo deialdian ere. Ondorioz, erantzuterakoan jendeak kontuan izan behar du egun interes bat duela eta ondoren kontrakoa izan dezakeela. Gazteak zahartu egingo dira, egun esperientzia duenak baina azterketa gaitzen ez zutenak agian hurrengoan gaitzen egingo du, gaur azterketa gaitzen duenak hurrengo OPE batean agian ez du gaitzen...

Edozein kasutan, eztabaida hau burutu nahi dugu gai gatazkatsu hau bideratzeko eta guztien mobilizazioaren bitartez galdu ditugun 3.000 lanpostuak berreskuratzeko, hori baita gure sindikatuaren lehentasuna.

### BEHIN-BEHINEKO KONTRATAZIO IRIZPIDEAK

Erabaki honen bidez behin-behineko kontratazio zerrendaren lehentasun ordena zelan burutuko den baldintzatuko dugu, kasu honetan ere hiru aukera ezberdin daude:

- 1. Zerrendetan gaitzen eta ez gaitzen artean lehentasunik ez egotea:** Kasu honetan antzinakotasuna da behin-behineko lana lortzeko irizpide nagusia. Antzinakotasun gutxi daukaten langileek azterketan besteek baino askoz nota hobea izan behar dute lan egin ahal izateko, eta alderantziz.
- 2. Azterketa gaitzen dutenek lehentasuna izatea:** Bereziki azterketa zaila izan bada honek aukera ematen die antzinakotasun gutxi duten pertsonen lan egiteko. Era berean langileak behartu egiten ditu OPE guztietan azterketa prestatu eta gaitzen zera lan egin ahal izateko, ondorioz, egun txarrak asko zigortzen ditu.
- 3. Lehentasunik ez izatea baina gaitzeneko puntuazio gehigarria izatea:** Zerrenda bakarra egongo litzateke baina Kontratazio merituetako bat azterketa gaitzen izan daiteke, horrela gaitzen dutenek gaitzen ez duteneko puntu gehigarriak izango litzateke. Modu honetan ez da inor erabat zigortzen, baina azterketa gaitzen dutenek antzinakotasun gutxi izan arren lan egiteko aukera izan dezakete (beti ere puntu gehigarri horiei ematen zaion pisuaren arabera).



## ■ OPE eta KONTRATAZIOAN ASKO DAGO HOBETZEKO ELA-REN PROPOSAMENAK

Azterketa ereduaz gain eta kontratazio irizpideez gain ELAk beste hainbat gauza eskatu behar ditu OPEko oinarri begira eta Kontratazio araudiari begira:

- Sindikatuoi plantilla funtzional eta estrukturalari buruzko informazio zehatza eman beharko ligukete OPEaren aurretik eta ondoren, era honetan lanpostuen gaineko kontrola eraman ahal izango dugu.
- Azterketa eredu eta kontratazio irizpideei buruzko araudiak egonkorra izan behar du eta ezin da aldatu OPE bakoitzean.
- OPEan zehar Osakidetzak medioak ezarri behar ditu prozesua era egokian burutzeko baina epeak erabat laburtuta.
- Osakidetzak kategoria guztietako temarioak eman beharko lituzke edukia gatazkatsua izan ez dadin.
- Kategoria guztietan irizpide berdinak erabili behar dira OPE guztian zehar.
- OPEan hutsik dauden plaza guztiak eskaini behar dira.
- Adjudikazioan plazak azaldu behar dira eta ez zentruak.
- Lehen Arretan gertatzen den bezala, plazak dagozkion txandarekin eskaini behar zaizkie langileei.
- Euskara titulua daukaten pertsonak ezin dira behartu profildun plazak hartzera. Hori bai, kalitate bereko plazak eskaintzen baldin badira (zentru, zerbitzu eta txanda berekoak) profila daukaten pertsonen profildun plazak eskainiko zaizkie profil hori ez daukaten pertsonen aukera hori ez murrizteko. Edonola, euskararen gaiari ikuspegi orokor bat eman behar zaio eta kontratazioan, legeak esaten duenaz gain, euskarak izan behar duen espazio akordio zabal baten barruan ezarri behar da (formazio aukerak, profilak ezartzeko epeak eta kronogramak, baliabideak...).
- OPE prozesuaren gardentasuna bermatu egin behar da:
  - \*Sindikatuok Tribunalen lana gainbegiratzeko eskubidea izan behar dugu. Tribunaletako parte izan behar dugu, bai kideak garelako bai gardentasuna mantentzeaz arduratzen den pertsona moduan.
  - \*Tribunaletako akta guztiak publiko egin beharko lirarteke.
  - \*Oposaketetan parte-hartzen duten langile guztien puntuazioak publiko egin behar dira puntu horien jatorri edo arrazoiarekin batera. Langileen intimitate eskubidea bermatzeko zerrenda hauek NAN zenbaki bitartez argitaratu daitezke.
- Oposatzaileek prozesu guztian bere espedientea osorik ikusteko aukera izan behar dute.



- Formazioak meritu moduan balio ahal izateko irizpideak askoz gehiago zehaztu behar dira eta Osakidetzak formazioaren balidazio sistema egonkor bat izan beharko luke, ikastaroek noiz balioko duten eta noiz ez argi egon dadin beti.
- Langile gutxi dauden eremuetan, Tribunaletan eskainitako plazak dauden Zerbitzuetako langileak egoteko debekua.
- IT-Txartelen balioa oinarrietan erabat argitu behar da.
- Kontratazio guztiak web-orri bitartez argitaratu beharko lirarteke lanpostuari eta langileari buruzko informazio zehatz guztiarekin.
- Aurreko informazio bera eman beharko litzateke mugikortasun guztietan.
- Kontratazio eskaintza bakoitzaren gora-beherak interesatu guztien esku egon behar dira (noiz eskaini den lanpostu bakoitza, ze prozedura erabili den lana eskaintzeko...).
- Kontratazio irregularrak salatzen epea kontratuen informazioa argitaratu denekin hastea.
- Kontratu bat eskaintzen denean ezartzen den erreserbei buruzko araudia berri egin behar da langileei kontratu hobeak eskaintzen dizkietenean hauek hartzeko aukera izan dezaten. Osakidetzako erakundeek lan-bat eskaintzen dutenean langile hori blokeatu egiten dute eta beste erakunde batek ezin du kontratu hoberik eskaini, ezta lanean hasi aurretik ere, ezin da hori onartu.
- Erakunde bakoitzak kontratazio zerrenda espezifikoak egitea debekatu egin behar da. Lanen espezifiktasuna administrazioak zaindu behar du eta izendatzen dituen pertsonak prestatu behar ditu, ezin du zerrenda orokorretako kide diren pertsonen kontratazio aukerak aurretik baldintzatu.



## ■ NOLA PARTE HARTU?

**Urtarrila eta martxoak 18 artean Osakidetzako langileei parte-hartze prozesuari buruzko informazioa emango diegu eta eztabaidaren muina azalduko dugu.** Hala eskatzen ditugun zentruetan asanbladak antolatuko ditugu eta gurekin egon nahi duten elkarteekin bilerak egingo ditugu.

Martxoak 18an kontsultan parte hartuko dutenen zentsua itxi egingo dugu, data horretan aktibo dauden afiliatuak izango dute bere iritzia sindikatura helarazteko aukera.

Martxoak 25ean afiliatu horien artean kontsulta burutuko dugu. Horretarako bi bide erabiliko ditugu. Batetik, inkesta elektronikoa burutuko dugu afiliatuei bidaliko diegun formulario baten bidez. Hala nahi duten afiliatuak gure lokal handienetan formulario bera utzi ahal izango dute.

Formularioan bi galdera burutuko dira:

**1. Azterketa ereduari buruzkoa:** Hiru aukera luzatuko dira, galdetegi bidezko azterketa, temario hutsezko azterketa edo tarteko aukera. Azken galdera hori erantzuten dutenei bigarren galdera bat egingo zaie parte bakoitzak ze pisu izan behar duen erabakitzeko.

**2. Kontratazio irizpideei buruzkoa:** Bertan ere hiru aukera emango ditugu, gaitutuek kontratazioan lehenetsuna izatea, lehenetsunik ez izatea edo lehenetsunak izan arren gaitutzeak puntuazio gehigarri bat suposa dezala. Azken aukera hau burutzen dutenei bigarren galdera bat burutuko zaie puntuazio gehigarri horrek izan behar duen pisua erabakitzeko.

Afiliatuen aldetik jasotako erantzuna gure aldarrikapenen parte egingo dugu.



**NAN/EIZ:** \_\_\_\_\_ **Emakumezkoa / Mujer**   
DNI/ NIE

**Gizonezkoa / Hombre**

**Izena:** \_\_\_\_\_  
Nombre

**1.abizena:** \_\_\_\_\_  
1º apellido

**2.abizena:** \_\_\_\_\_  
2º apellido

**Jaiotze herrialdea:** \_\_\_\_\_ **Jaiotze data:** \_\_\_\_\_  
Lugar de nacimiento Fecha nacimiento

**Herria:** \_\_\_\_\_ **P.K:** \_\_\_\_\_  
Localidad C.P

**Helbidea:** \_\_\_\_\_  
Dirección

**Herrialdea:** \_\_\_\_\_  
Provincia

**Telefonoa** \_\_\_\_\_ **Mugikorra:** \_\_\_\_\_  
Teléfono Móvil

**E-posta:** \_\_\_\_\_  
E-mail

**Lantokia:** \_\_\_\_\_  
Empresa

**G.S.ko kotizazio kontu kodea:** \_\_\_\_\_  
Código cuenta cotización S.S.

**Helbidea:** \_\_\_\_\_  
Domicilio

**Herria:** \_\_\_\_\_  
Localidad

**Lanbidea:** \_\_\_\_\_ **Kategoria** \_\_\_\_\_  
Profesión Categoría

**Lan-hitzarmena** \_\_\_\_\_  
Convenio

**Banku edo Aurrezki Kutxa:** \_\_\_\_\_  
Banco o Caja de Ahorros

**IBAN zenbakia (Banku kontua):** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

**Data / Fecha** \_\_\_\_\_ **Sinadura / Firma** \_\_\_\_\_

**Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuen aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.