



Osakidela

ABRIL 2017 APIRILA

BOLETÍN DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO VASCO DE SALUD

EDITORIALA

217 KONTRATU LAU URTETAN!

ELAK, Europako Justizia Auzitegiak ezarritako doktrina berriaren ildoan, behin-behineko langileen kontratu bukaeretan kalte-ordaina eta iruzur egoeretan langileen egonkortasuna eskatzeko erreklamazioak prestatzen jarraitzen du. Jadanik 550 erreklamaziotik gora erregistratu ditugu Osakidetzan.

Erregistratutakoetan kasu bat bereziki eskandaluzkoa iruditu zaigu; 53 urteko erizain laguntzailea den emakume batek Bidasoako ESLan 215 kontratu izan ditu.

Orain gutxi Bidasoako ESiko zuzendariarekin jardunaldi batzuetan parte hartu dugu; bertan Osakidetzan prekarietaterik ez zegoela defendatu zuen. Bidasoako ESLak, Osakidetza osoak bezala, prekarietatearen aldeko apustu argia egin du.

Osakidetzak ezartzen duen enplegu politikarekin langile askorentzat ez dago bizi proiektu duin bat eraikitzerik. Posible da langile honen adinarekin, oraindik ere egunero telefonoari begira egon behar izatea egun horretan lan egingo duen ala ez ikusteko?

Egoera hau iraultzeko egin beharrekoa oso argi dugu. Osakidetzari presio juridikoa egiteko erreklamazioak egiten jarraitzea bategatik. Eta langile tenporalik gabeko egun baterantz joatea. Imajina dezakezu langile tenporalik gabeko egun bat? Guk bai.

¿Te imaginas un día sin temporales?

Osakidetza no puede funcionar sin trabajadores y trabajadoras temporales. 14.000 personas, más del 40% de la plantilla, se encuentra en esta situación. Sin estas personas Osakidetza se colapsaría. ¿Te imaginas un día sin personal temporal?

**Ikus gaitzaten!
¡Para que se nos vea!**

Imajina dezakezu langile tenporalik gabeko egun bat Osakidetzan?

Sin el trabajo de @s temporales, Osakidetza no funcionaría

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

■ ¡Hay quien ha tenido 215 contratos los últimos 4 años! ¿Se puede construir una vida digna en esta situación?

■ ¡Basta ya de contratos que se renuevan cada tres meses, o cada 15 días, a voluntad del mando intermedio de turno y tener a gente en esta situación de incertidumbre años y años!

■ ¡Basta ya a una gestión de la contratación oscura que genera miedo a reclamar unos derechos laborales mínimos!

ELA va a organizar asambleas para debatir una nueva propuesta de modelo de empleo y contratación, basado en la estabilidad y la dignidad, para acabar con esta situación. También queremos debatir las acciones que debiéramos llevar adelante para presionar más a la Dirección de Osakidetza. **¡Ven y participa! Si quieres más información ponte**

en contacto con la sección sindical de ELA más cercana.

Hasta el Tribunal de Estrasburgo lo ha concluido; Osakidetza abusa y comete fraudes con la contratación temporal. Ha llegado el momento de dar un golpe sobre la mesa:

■ ¡Hay que acabar con la esclavitud del móvil! No es posible que se tenga que estar esperando llamadas a cualquier hora para saber si se va a trabajar o no, y en que turno. El 80% de la plantilla son mujeres, muchas con cargas familiares, y Osakidetza pretende la disponibilidad absoluta, y si no te sometes a esta esclavitud pueden apartarte de las listas de contratación.

Osakidetzak ezin du langile tenporalik gabe funtzionatu. Egungo kontratazio eredu prekario honekin amaitzeko, langile tenporalik gabe eguna imajina dezakezu?

5000 LANPOSTU GEHIAGO BEHAR DIRA!



Prekarietatearen aurkako programa #prekarietatearistop

ASKI DELAKO!

- 14.000 tenporal, plantillaren %43,03.
- 6 hilabetetik gorako iraupena duten 3.563 kontratu ebentual.
- Mugikorraren esklabotzan oinarritutako kontratazio eredua. 215 kontratura arte 4 urtetan.

OSAKIDETZARI EGINDAKO GURE ESKAERA NAGUSIAK:

- 5.563 kode sortzea, egungo ebentualitateei eta behar estruktural errealei kodea emanaz.
- Galderen bateria baten arabera eta Osakidetza esperientzia bereziki puntuatzen 10.000 lanpostutako OPE eskaintza.

- Behin-behineko kontratazio eredu garden berria. Kontratu egonkorren alde egitea, lan-egutegiarekin eta mugikortasunari mugak jarrita.



Mal acuerdo en Madrid sobre consolidación

El acuerdo suscrito por el Gobierno español y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF en materia de empleo es un acuerdo absolutamente insuficiente. Supone dar continuidad a las políticas de austeridad que han supuesto la destrucción de más de medio millón de empleos públicos desde el año 2011.

Es, además, un balón de oxígeno para el Gobierno ante las sentencias europeas que han venido a establecer límites a la contratación temporal abusiva en las administraciones públicas. El documento firmado recoge expresamente que no habrá ni incremento de gasto ni de plantilla. Si a esto le sumamos que se mantiene el límite de la tasa de reposición (100 % en algunos sectores y el 50 % en otros) el acuerdo trae consigo destrucción de empleo y cobertura al Gobierno para seguir privatizando el sector público.

El acuerdo no ofrece una salida jurídica a las miles de personas que ocupan plazas eventuales y que el Tribunal de Justicia de la

Unión Europea ha declarado que deben estabilizarse. ¿Qué va a pasar con las alrededor de 4.000 personas de Osakidetza que se encuentran en esta situación? La respuesta es clara: siguen condenadas a acudir a los tribunales para defender sus derechos. El documento tampoco aclara si estos puestos de trabajo podrán formar parte de algún proceso de consolidación. ELA hará lo posible para que así sea.

ELA quiere denunciar que cuando hemos reclamado en Madrid que no se limite la capacidad de auto-organización de nuestras administraciones y se respeten nuestros ámbitos de

negociación de las condiciones de trabajo, han sido CCOO y UGT los más veligerantes para impedir otro tipo de acuerdos en la CAPV.

El acuerdo flexibiliza las opciones de consolidación de empleo en el ámbito sanitario, con límites que a ELA le parecen inaceptables. En todo caso, ELA va a concretar su peticiones y seguirá movilizándolo a la plantilla para acabar con la precariedad en Osakidetza. El Gobierno Vasco también ha manifestado que el acuerdo no le gusta; en manos del PNV se encuentra la modificación del acuerdo en los Presupuestos del Estado.

ASANBLADEN DATA ETA TOKIAK

Gurutzeta. Apirilak 26. 9:30. Ganekogorta Gela.

Donostia Ospitalea. Maiatzak 8. 09:30. Ekitaldi Aretoa.

Urretxu. Maiatzak 9. 09:30. ELAren egoitza.

Bidasoa Ospitalea. Maiatzak 10. 09:30. Ekitaldi Aretoa.

Santiago Ospitalea. Maiatzak 10. 10:00. Ekitaldi Aretoa.

Eibar. Maiatzak 11. 9:30. ELAren egoitza.

Galdakaoko Ospitalea. Maiatzak 11. 9:30. Ekitaldi Aretoa.

Basurtuko Ospitalea. Maiatzak 12. 9:30. Koltiza Gela.



Kontratazioetan emakumeak diskriminatzeari agur?



ELAk Berdintasun Plana negoziatzeari uko egin zion Osakidetza emakumeen aurkako diskriminazio zuzen batzuetan ez zuelako ezer ere egin, ez genue-lako ikusten benetan negoziatzeko borondaterik.

Besteak beste Emakunde eta Arartekoaren aurrean salaketak ezarri ditugu Osakidetza haurdun zeuden edo amatasun baxan zeuden emakumeei ez dielako kontraturik eskaintzen hala dago-kienean.

Azkenik, egindako zalapartaren ondorioz, Osakidetza egoera konpontzea erabaki du eta Mahai Sektorialean egoera bideratzeko ebazpen bat argitaratzeko konpromisoa hartu du.

ELAri oso ondo iruditzen zaio Osakidetza hartutako neurria, berandu hartu duen arren, eta hemendik aurrera berriro ere horrelako beste egoerarik ez ematea espero dugu.

Edonola, aipatutako gaietan, edo beste batzuetan, emakume izate hutsagatik diskriminazioa pairatzen baldin baduzu, etorri sindikatura eta egoera horri aurre egiteko neurriak hartuko ditugu.

Discriminación laboral y declaraciones demagógicas

Hoy es el día en el que tenemos que aguantar las palabras del señor Consejero en la prensa diciendo que *"somos una organización muy feminizada, con el 85% de la plantilla compuesta por mujeres. Eso tiene enormes ventajas pero también tenemos mas situaciones de maternidad, permisos por cuidado de mayores y reducciones de jornada. Por tanto tenemos más empleo temporal para sustituir las necesidades de la plantilla estructural que el resto de servicios"*.

Lo que no menciona el señor Consejero es lo que las Organizaciones de Servicios hacen para atajar estas *desventajas* para no garantizar esos DERECHOS que él ha mencionado, como: en igualdad de condiciones realizar prorrogas mas cortas por el hecho de estar disfrutando del descanso maternal o simplemente saltarse la normativa de contratación por el mismo motivo.

¡¡ESTAMOS HARTAS!! Que dejen de hacer tanta propaganda con la *negociación* del Plan de Igualdad y que tomen medidas ya para que exista una igualdad efectiva en Osakidetza.

Osakidetza se ha comprometido a resolver esta situación, debemos ver ahora el grado de cumplimiento de ese compromiso. Desde ELA animamos a toda mujer que se acerque para denunciar toda situación discriminatoria por la que les están haciendo pasar en Osakidetza.

Ez aitorpenik, ez ordainsaririk. Hala ere ezinbestekoak.

ELA EUSKAL SINDIKATUA

¿PARA CUÁNDO EMPLEOS DIGNOS?

¿Qué futuro le espera a la enfermería?



1.- PRESCRIPCIÓN ENFERMERA. Mediante la Instrucción 7/2016 Osakidetza asegura que “compete al personal de enfermería la administración de vacunas y la impartición de consejos sanitarios pertinentes en los mismos términos que se realizaban con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 954/2015”. Esta instrucción ha sido suspendida cautelarmente por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº2 de Vitoria. Por tanto, aunque el consejero de Salud y todas las direcciones de enfermería actúen como si no hubiese ningún problema, la reali-

dad es absolutamente opuesta. La enfermería que realice una prescripción será la responsable jurídica de las reacciones adversas u otros problemas de salud derivados, además de poder estar incurriendo en un delito de intrusismo profesional.

2.- PROYECCIÓN PROFESIONAL. Hace poco el Consejero Darpón defendía en Sevilla la necesidad de reforzar la atención primaria, personalizando para ello a la enfermería. No es la primera vez que nombra a la enfermería como pieza clave en la Atención Primaria, llegando a reconocer la necesidad de establecer los cupos enfermeros/as. En este momento, la realidad es absolutamente contraria: Osakidetza no crea ni convoca plazas específicas de enfermería Familiar y Comunitaria, no define los roles y funciones de la enfermería en los equipos de Atención Primaria y, es más, se están implantando fórmulas de trabajo en los centros de Salud primaria basadas en la distribución de tareas.

La OSI Cruces-Ezkerraldea ha convocado una movilidad horizontal en la que no distingue entre la Atención Primaria y Especializada, si no que oferta los destinos según ubicación física, independientemente de los roles y funciones de enfermería a realizar.

El sumo de esto es muy preocupante. No implantan los puestos funcionales de las especialidades reconocidas, forman a un número ridículo de enfermeras especialistas que después desperdician y, mientras tanto, no reconocen de forma adecuada a las profesionales que desarrollan esa labor. Ahora Osakidetza reconoce la dificultad que tiene para la cobertura de puestos de enfermera especialista (salud mental y matrona). En la Red de Salud Mental de Bizkaia ha llegado a reconocer que el sistema de contratación de Osakidetza para enfermeras especialistas no es eficaz ni eficiente y que tienen dificultades a la hora de encontrar este perfil profesional para cubrir las necesidades propias.

Medikuoi dagozkigun TISak eskatzen jarraitzen dugu

Osakidetzak kontratu ebentuala daukaten lehen arretako medikuei ez dizkie dagozkien TISak ordaintzen. ELAk honi aurre egiteko kanpaina bat martxan du, osasun zentroak bisitatzen gabiltza honi buruzko informazio partekatzeko.

Hainbat erakundetan erreklamazioak egin ditugu. Hainbat tokitan, Uribe ESlan edo Bidasoa ESlan esaterako, eskaera egin ondoren Osakidetzak lan-

gile bakoitzari dagokion kalte-ordaina borondatez ordaindu du, gora jotzeko errekurtoa edo erreklamazio judiziala egin aurretik. Kasuren batean 13.000 eurotako kalte-ordaina ordaindu behar izan dute.

Beste erakunde batzuetan ez dugu erantzunik jaso eta orain gora jotzeko errekurtoa ezartzeko unea heldu da.

ELAk ahal beste erreklamazio burutu nahi ditu erakundeetan egoera bideratzeko negoziaketa ireki dadin. Egoera honetan dauden medikuak gure delegatuekin harremanetan jartzera animatzen ditugu, eurena den dirua jaso dezaten.

ELA ha logrado que médicos de atención primaria cobren los TIS que les corresponde



Urdulizen zerbitzu berrien irekieran gardentasun falta nabari



Urdulizko larrialdi-zerbitzua-
ren gardentasuna kolokan
da irekiaren atarian gaudenean.
ELAk lehenbailehen biltzeko
deia egin dio Osakidetzari,
informazioa banatu eta
Urdulizko Ospitaleko etorkizu-
neko langileen lan-eskubideak
bermatu ahal izateko.

Osakidetzak berriz ere
gutxietsi ditu sindikatuak, baita
bere profesionalak ere. Izan ere,
atal berriak modu egokian ire-
kitzeko behar den informazioa
ezkutatzen saiatu da, proiektu
berri horretan parte hartu nahi
duten langileen lan-eskubideak
aintzat hartu gabe.

Osakidetzak Urduliz proiektu-
aren aurkezpen bat egin zuen
hauteskunderen aurretik.
Orduetik hona, hurrengo irregu-

lartasun hauek aurkitu eta sala-
tu ditugu:

■ **Pribatizazioak.** Itundutakoa
urratu da, diru publikoa esku
pribatuetara desbideratuz
(zerbitzua eta kalitatea ber-
matu gabe) eta jarduera ber-
dina egiteko, kostu handia-
goak onartuz.

■ **Diru-berrinbertsioak ares-
tian inauguraturiko ospitale-
an,** osasun-jardueraren bene-
tako beharrianetara egokitu
ahal izateko. Azken aurreko
berrinbertsioa 2017ko otsai-
laren 14an egin da, 240.000
euroko lizitazio-aurrekontua-
rekin, aire-girotzerako eta
sotoko keak kanporatzeko
eta berriena 2017ko
Martxoaren 14an
Zuzendaritza Ekonomikoko

barnealdea birmoldatzeko.
Guztira, milioi bat euro baino
gehiago gastatu dugu erre-
formetan.

■ **Osasun-zerbitzuak
irekitzeko atzerapen eten-
gabeak.** Ez da bete adostu-
takoa, eta, ondorioz, kolap-
soak ugaritu dira beste zen-
tro batzuetan: Gurutzeta,
Basurtu edota Santa
Marinako larrialdi-zerbitzue-
tan, besteak beste.

■ **Pertsonalaren beharri-
nak bete diren edo ez ezku-
tatu nahia.** Uribe-ESla hasi
da pertsonalaz hornitzen bai
larrialdi-atala, bai ospitaliza-
zio-zerbitzuren bat. Halere,
Sektore Mahaian beste infor-
mazio batzuk eman bazituz-
ten ere, lanbide-kategoriari
ez dagozkion betekizunetan
oinarrituriko lekualdatzeak
eta kontratazioak egiten ari
dira; adibidez, Ospitale-far-
maziako fakultatibo espezia-
lista tekniko baten berariaz-
ko kontratazio-eskaintzan
balioetsi beharreko betekizu-
nen artean altzari-hornikun-
tzari buruzko ezaguerak iza-
tea eta enpresa lizitatzaileri
buruzko ezaguerak izatea.

Horregatik, espero dugu
Osakidetzatik behingoz begiru-
nez jokatzeko hastea eta, ondo-
rioz, herritarren diruaz zer egi-
ten duen gardentasunez era-
kustea, Administrazioaren iru-
dia zuzitzeko kanpainak egin
beharrean.

ELAk Osakidetzaren
Zuzendaritzaren nagusikeria
eta gaitasun-eza salatu nahi
ditu. Gaizki egindakoaren ondo-
rio txarrak denon artean
ordaindu behar ditugu: azpi-
egituretan gastaturiko gain-
kostuak, esku pribatuetara des-
bideratutako diru publikoaren
galera, arreta-kalitatearen gain-
behera, eta langileen baldintzen
okertzea, besteak beste.

**La apertura del Hospital de Urduliz
está resultando un despropósito.
La actitud dictatorial de
Osakidetza y su falta de previsión
han generado un problema laboral
y social.**

LABURREAN / BREVES

La calidad de la OSI Alto Deba no incluye la seguridad de los y las trabajadoras

No sabemos si la OSI Alto Deba tiene un proyecto de crear una Pinacoteca, pero su afán por adquirir cuadros cuanto menos es llamativo. Comenzaron con la Q de plata y ahora van a por la colección de la *Joint Comission*, acreditados por una empresa que quiere vender estos cuadros al resto de organizaciones de Osakidetza.

Mientras tanto la realidad en la OSI es la siguiente: no hay ni barandillas de seguridad ni líneas de vida para subirse con seguridad a los tejados para realizar su debido mantenimiento, consiguiendo que los canalones no se limpien, atascándolos y derramando el agua a los accesos a los edificios, aumentando el riesgo de que con las heladas los y las usuarias, pacientes y profesionales se resbalen al acceder a los centros.

La dirección refiere que estos sistemas cuestan 40.000 euros y nosotros y nosotras nos preguntamos: ¿cuánto cuestan estas exquisitas acreditaciones?

Tampoco proceden a la retirada de agujas sin dispositivos de seguridad aunque se haya mencionado y exigido en los Comites de Seguridad y Salud por aprovechar las que hay, aún habiendo una orden que les obligue a hacerlo y teniendo en cuenta el estocaje de las mismas caducarán y aún así se seguirán usando con el riesgo que conllevan. ¿Hasta cuando debemos soportar estos modelos de gestión?

Epaitegiak Bidasoa ESlaren mugikortasun dekretua deuseztatu du

Orain gutxi Epaitegiak ELAren demanda onetsi du. ELAK auzitara eraman zuen Osakidetza, Bidasoa ESlko argitaraturiko mugikortasun-akordioan Osakidetza osorako irizpideak betetzen ez zirelakoan. Oraingo epai honek arrazoia eman dio berriro ELAri. Izan ere, Osakidetzak Bidasoa ESlko Zuzendaritzari, barne-mugikortasunaren arloan, ezartzen utzi zion prozeduraren arabera zuzendaritzak lanpostuak esleituko zituen, horretarako itundurik zegoen prozedura kon-tuan hartu gabe.

Alde horretatik epaiak argiro esaten du bai Bidasoa ESlren, bai Osakidetza-zuzendari orokorraren ebazpenak zuzenbidearekin bat ez datozela, eta deuseztatu behar direla. Gainera, esaten du Bidasoa ESlren erregulazioa korporazioarena baino murriztaileagoa dela, eta horregatik ez dela onargarria eskubide gutxitze hori.

ELAn pozik agertzen gara epaitegi batek Osakidetza-zuzendaritzaren saiakera hori deuseztatzeagatik; barne-mugikortasunaren arloan nahiera-egiten eta desegiten ibili nahi baitzuten, horretarako harturik zeuden akordioak eta prozedurak saihestuz.

Halaber, ELAK dei egiten dio Bidasoa ESlko zuzendaritzari agintekeriari uzteko, eta langileen ordezkariak errespetatzeko. Zuzendaritza hori prekarietate-maila onartezinak sustatzen ari da, eta aldi berean ez du elkarrizketa-biderik irekitzen, kontratazioaren garrantasuna ziurtatzearen, eta pertsonalaren eskubideak, batez ere aldi baterako pertsonalarenak, bermatzearen. Epaiak erakutsi digu aipaturiko jokabide hori zeharo aldatu behar dela.



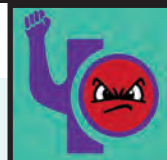
Gure oporrak ugazaben gutizia Bilbon

Orain dela gutxi, Bilbo-Basurtuko ESlak 2017ko oporraldien inguruko aginduak argitaratu ditu, murrizketa berriak gehituz:

- Urteko oporraldiak behintzat 6 egunekoak izan behar dira.
- Ekainetik-irailera kanpoko oporraldien eskaerak onartzea zuzendaritzaren esku daudela adierazten dute.
- Eta, azkenik, larriena iruditu zaigun neurria. Orain arte, ohiko langileriaren %50

exijitzen zuten norberaren gauzetarako baimenak zein oporrak disfrutatu ahal izateko, nahiz eta hau Osakidetza-zuzendari Langileen Lan-baldintzen akordioan ez den agertzen. Hemendik aurrera ohiko langileen egon beharreko portzentaje hori nahi duten bezainbeste igoko dute.

ELAtik gure eskubideenganako eraso bortitz bat bezala hartzen dugu. Etorkizunera begira gehiegikeria berriei atea zabalik uzten dietenaren seinale iruditzen zaigu. Hau dela-eta, ELAK Gorako Errekurtsoa aurkeztu du eta norbanakoen eskubideen urraketen salaketak banan-banan defendatuko ditu.



Osakidetza no viene a inaugurar la narcosala del C.S. Kabiezes

Mientras que Osakidetza anda publicitando en los medios las inauguraciones de nuevos servicios, intentando demostrar que invierte en una salud pública, en el CS Kabiezes consiente que haya una *narcosala* en el WC de la primera planta.

Los y las profesionales del centro han mostrado su preocupación que, entre otras, conlleva el aumento de riesgo biológico tanto para las y los usuarios como para las y los profesionales del centro. Asimismo, han denunciado que los hurtos en el centro han aumentado y, por ello, han solicitado la contratación de personal disuasorio.

La situación también ha sido denunciada por la delegada de salud laboral, y la única medida que la dirección ha aportado ha sido comunicar a la plantilla que soliciten la presencia de la Ertzaintza cuando sea necesaria. Incluso la colocación de un contenedor de objetos corto-punzantes en este servicio ha sido iniciativa de los trabajadores y las trabajadoras. Es una situación vergonzosa.

¿Cuándo van a tomar medidas eficaces para atajar este grave problema? ¿Es necesario llegar al punto de tener que enterarse por los medios de comunicación de un desenlace dramático?

¡QUEREMOS UNA SOLUCIÓN EFICAZ YA!



Servicio de mantenimiento del Hospital Txagorritxu

Después de una intensa negociación, escritos a las diferentes direcciones y una gran presión conjunta con los trabajadores/as del servicio de mantenimiento del Hospital Txagorritxu, ELA ha conseguido que este servicio tenga a día de hoy cubiertas todas las bajas vegetativas del año 2016 y 2017. Hemos conseguido eliminar los complementos de localización, y a día de hoy los turnos de trabajo del grueso del personal de mantenimiento se realizan en turnos presenciales.

Durante el año 2016 y lo que llevamos de este 2017 hemos aflorado todas las vacantes que la antigua subdirección económico-financiera se negó a cubrir. Hemos logrado que el trabajo diario del servicio se realice desde un calendario de turnos, no permitiendo la perversa utilización del complemento de localización para realizar trabajo ordinario y diario.

Esta gran mejora ha sido posible gracias a la implicación de los trabajadores/as del servicio que han estado presentes en todas las acciones sindicales de ELA.

Desde la sección sindical de ELA del Hospital Txagorritxu queremos agradecer a todos los trabajadores/as el apoyo y la implicación en este conflicto que hemos conseguido resolver todos juntos. Esto demuestra que si nos implicamos y luchamos por nuestros derechos se pueden conseguir.

LEZAko ikuztegia pribatizatu nahi dute: pribatizazio gehiagorik ez!

Osakidetzak zein Eusko Jaurlaritzak behin eta berriz ari dira haien hitzetan "lana sustatzen", baina kalitatezko zein publikoa den lana albo batera ari dira uzten behin eta berriz. 2010ean mahai orokorrean negoziazio kolektibo erabiltzen zenean, momentu hartako Eusko Jaurlaritzak sindikatuokin adostu zuen ez zituela zerbitzu publikorik pribatizatuko eta momentu hartan pribatizatutakoak publikoak bihurtzeko asmoak iragarri eta hitza hartu zuten.

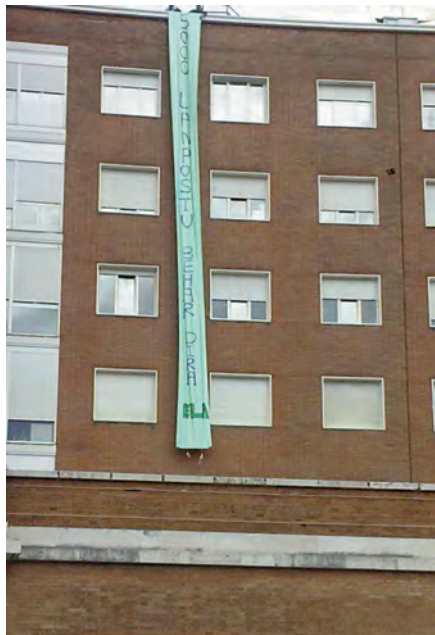
Argitaratutako ikerketek diotenez enpresa pribatuek emandako zerbitzuak publikoak baino garestiago ateratzen dira luzera. Hau dela-eta behin eta berriz ari gatzazkio Eusko Jaurlaritzari zein Osakidetzari kontrakoa adierazten dituen txostenak aurkezten ausartzera gonbitatzen, baina ez dituzte plazaratzen. Zergatik izango ote da?

Argi dagoena da urtero Osakidetzari 350 milioi euroko gastua dakarkiola pribatizazioen aldeko politiketik, eta dirutza hau, Eusko Jaurlaritzak bermatzen dituen politikengatik langileon poltsikoetatik batez ere ari da ateratzen. Gaur egun Osakidetzak LEZAko ikuztegia pribatizatzeke asmoa du. Elkarrizketetan argi uzten dutenez *osasuna gure negozioa da*. Negozio hitza erabiltzea ere argi uzten du zelan ikusten duten guztion eskubidea.

Hau guztia dela eta Intersindikalean hainbat ekintza eta elkarretaratze adostu izan dira. Egoera honi buelta eman behar diogu. Guztion eskuetan dago gure oinordekoei etorkizunean utziko diegun osasun publikoa.



El Hospital de Cruces sigue apostando por la precariedad laboral



La dirección del Hospital ha decidido reubicar al personal y servicio de Cirugía Plástica y ORL en la 3ªB y 4ªD respectivamente. La excusa que ha utilizado la dirección es asistencial, incidiendo que cuando estos servicios tienen una menor carga de intervenciones quirúrgicas el resto de camas se usan para atender pacientes pluripatológicos o *desplazados* y que el manejo de estos no garantiza su seguridad.

Desde ELA entendemos que si la situación es así, es porque en el resto de servicios es necesario desplazar a gente porque con las camas que disponen no es suficiente para atender las necesidades, a lo que habría que hacer una ampliación de camas en dichos servicios.

El resultado ha sido la desaparición de 26 puestos *estables* y a día de hoy siguen usándose esas mismas camas para seguir atendiendo *desplazados* atendidos por profesionales con unas condiciones laborales precarias, ya que hoy 'vas a abrirme la planta', mañana 'ya no hace falta y te vuelves para tu casa'...

¿Dónde se ha quedado la seguridad del manejo del paciente en la que se escudaron para trasladar el servicio de Cirugía Plástica y Otorrino? Mientras tanto seguimos padeciendo el colapso de las urgencias...

ELA EUSKAL SINDIKATUA		www.ela.eus		Afiliazio orria		Hoja de afiliación	
NAN/EIZ: DNI/ NIE		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>		Lantokia: Empresa			
		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>					
Izena: Nombre				G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S.			
1.abizena: 1º apellido				Helbidea: Domicilio			
2.abizena: 2º apellido				Herria: Localidad			
Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento		Jaiotze data: Fecha nacimiento		Lanbidea: Profesión		Kategoria Categoría	
Herria: Localidad		P.K.: C.P.		Lan-hitzarmena Convenio			
Helbidea: Dirección				Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros			
Herrialdea: Provincia				IBAN zenbakia (Banku kontua): Nº IBAN (Cuenta bancaria):			
Telefonoa Teléfono		Mugikorra: Móvil		Data / Fecha		Sinadura / Firma	
E-posta: E-mail							

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuaren izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren 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.

5000
LANPOSTU
GEHIAGO
BEHAR DIRA!



Osakidetza