

Contra el uso abusivo y fraudulento de la contratación temporal en Osakidetza...

¡¡NO A LOS DESPIDOS!!

ELA

OSAKIDETZA

Aktibatu
Lortu
Zaindu

#CodificacionYA

La consecuencia de la contratación fraudulenta en osakidetza no puede ser el despido de miles de trabajadores y trabajadoras!!!!

En ELA llevamos muchos años denunciando la contratación fraudulenta que, de manera sistemática, ha estado llevando a cabo Osakidetza.

La altísima tasa de temporalidad, que ronda el **58%** y que afecta a más de **24.600** trabajadores y trabajadoras, se basa en un **uso abusivo y fraudulento** de la contratación temporal.

Esta situación, que abarca a todo el sector público y que ha colocado a la CAPV **a la cabeza de Europa** en lo que a temporalidad en el sector público se refiere, ha sido reconocida por los Tribunales y ha derivado en la aprobación de la denominada Ley Iceta, cuyo contenido conseguimos condicionar con distintas movilizaciones, como la huelga convocada en el sector público en abril de 2021.

Más allá de otras formas de contratación en fraude de Ley, es especialmente sangrante la utilización que Osakidetza ha venido haciendo de los **contratos eventuales** para realizar funciones **no asignadas a una plaza con código**. La cifra de trabajadores y trabajadoras en esta situación ronda los **5.000**.

La Ley Iceta le ha ofrecido a Osakidetza la posibilidad de crear y sacar a la OPE de estabilización todas esas plazas, pero como de costumbre, ha seguido apostando por la precariedad y la destrucción de empleo público. Solo así se entiende que habiendo más de 24.600 temporales, solo vaya a ofertar **a estabilización 3.700 plazas**.

¿QUÉ HA DICHO LA LEY HASTA AHORA?

Hasta el 6 de julio de 2022, se establecía lo siguiente:

*“El nombramiento de carácter **eventual** se expedirá en los siguientes supuestos:*

a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

(...)

*Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, **procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.**”*

¿QUÉ HA VENIDO HACIENDO OSAKIDETZA?

Osakidetza, ha venido utilizando esta contratación de forma fraudulenta ya que:

Ha venido haciendo nombramientos **eventuales** (sin código de plaza) para hacer **funciones estructurales y permanentes**.

No ha realizado el preceptivo estudio ni **ha creado la plaza** en la plantilla estructural tal y como establecía la Ley.

¿QUÉ DICE LA NUEVA LEY?:

El 7 de julio entró en vigor una modificación que introduce la Ley Iceta y que limita la contratación temporal a partir de esa fecha:

“Los nombramientos de personal estatutario temporal serán de interinidad (...) en los siguientes supuestos y condiciones:

(...)

b) Ejecución de programas de carácter temporal (...)

c) Exceso o acumulación de tareas, detallándose las mismas, concretando la fecha del inicio y fin del nombramiento, por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses.

*En los casos contemplados en los párrafos b) y c), cumplidos los plazos y condiciones que en ellos se plantean y en caso de que fuese necesaria la realización de nuevos nombramientos, **se tramitará la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro**. En aquellos servicios o unidades en que se efectúe este tipo de nombramientos y no se cree una nueva plaza superados los plazos establecidos en cada caso, **no podrá hacerse un nuevo nombramiento por la misma causa en un periodo de dos años**.*

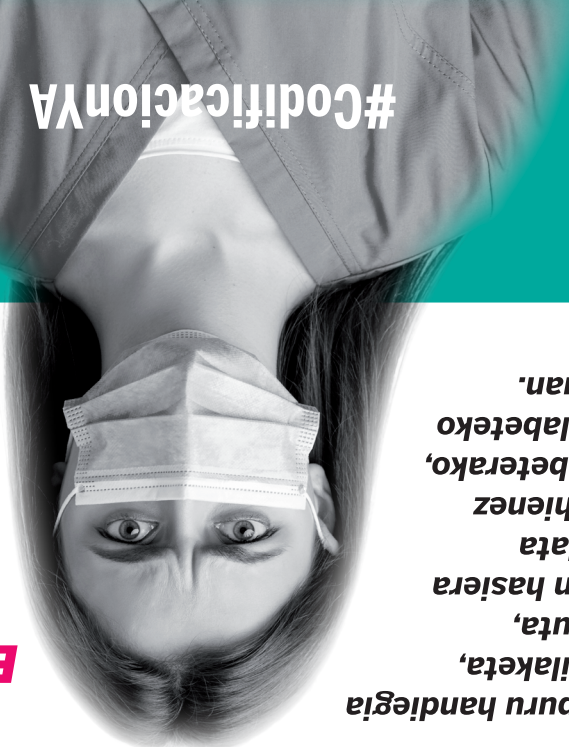
¿Y AHORA QUÉ?

El uso fraudulento que ha hecho Osakidetza de los contratos temporales, tiene como consecuencia que la aplicación de la nueva legislación pueda suponer numerosos ceses y despidos.

Si queremos evitar que esto suceda, sólo cabe una solución: que todas las plazas no codificadas ocupadas por miles de trabajadores y trabajadoras temporales, que responden a tareas estructurales, se codifiquen.

Para hacer posible la consecución de este fin, desde ELA vamos a impulsar la puesta en marcha inmediata de todos los mecanismos jurídicos y sindicales que tenemos a nuestro alcance.

**CODIFICACIÓN DE
TODAS LAS PLAZAS
ESTRUCTURALES
YA!!!!**



(c) Zeregin-kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa, horiek zehaztuta, izendapenaren hasiera eta amaiera data zehaztuta, gehienez bederatzí hilabeterako, hemezortzi hilabeterako epearen barruan.

b) Aldi baterako programak gauzatzeko (...)

(...)

“Aldi baterako estatutupeko langileen izendapenak interinitatekoak izango dira (...)

Uztailaren 7an, Içeta Legeak egindako aldaketa bat sartu zen indarrean. Lege berriak, aldi baterako kontratazioa mugatzen du::

ZER DIO LEGE BERRIAK?

Ez du nahitaezko azterlana egin, eta ez du plaza sortu egiturazko plantillan, Legeak ezartzen zuen bezala.

egiteko. estrukturarak eta iraukorrak (plaza-koderik gabe) **funzio ebentualak** egin ditu

Osakidetzak iruzurrez erabili izan du izendapen hori :

ZER EGIN DU OSAKIDETZAK ORAIN ARTE?

ETA ORAIN ZER?

b) eta c) lerrokadetan jasotako kasuetan, haietan planteatzen diren epeak eta baldintzak beteta, izendapen berriak egin behar badira, egiturazko **lanpostu bat sortzeko izapideak egingo dira lan zentruko plantillan.** Horrelako izendapenak egiten diren zerbitzu edo unitateetan, eta kasu bakoitzean ezarritako epeak gairiditututa lanpostu berri bat sortzen ez denean, **ezin izango da beste izendapenik egin arrazoi beragatik bi urteko epean.”**

Osakidetzak aldi baterako kontratuak iruzurrez erabili ditu, eta horren ondorioz, legeria berria aplikatzeak kaleratze ugari eragin ditzake.

Hori saihestu nahi badugu, irtenbide bakarra dago: egiturazko zereginei erantzuten dieten eta aldi baterako milaka langilek betetzen dituzten kode gabeko plaza guztiak kodifikatzea.

Helburu hori lortzeko, ELA eskura dituen tresna juridiko eta sindikal guztiak abian jartzea bultzatuko du.

EGITURAZKO PLAZA GUZTIEN KODETZA ORAIN !!!

Osakidetzan aldi baterako kontratazioa gehiegikeriaz eta iruzurrez erabiltzearen aurka...

DESPIDORIK EZ!!

OSAKIDETZA

EIA



Osakidetzan egindako iruzurreko kontratazioaren ondorioa ezin da izan milaka langile kalerazea!!!

ELAn urte asko dararmatzagu Osakidetzak sistematikoki egin duen iruzurreko kontratazioa salatzén.

Behin-behinekotasun tasa oso handia, **%58** ingurukoa eta **24.600** langile baino gehiagori eragiten die; aldi baterako kontratazioaren **gehiagizko eta iruzurrezko** erabileran oinarritzen da.

Gure sektore publiko osoari eragiten dion arazoa da hau eta, sektore publikoan daukdagun behin-behinekotasun tasari erreparatu, **EAE Europako buruan** dago.

Auzitegiek egoera hau onartu dute, eta horren ondorio zuzena izan da Içeta Legge.

Legge horren edukia hainbat mobilizazioekin baldintzatzea lortu genuen, hala nola 2021eko apirillean sektore publikoan deitutako grebarekin.

Osakidetzak erabiltzen dituen iruzurreko beste kontratazio formuak alde batera utzita, bereziki Iarria **kontratu ebentualak kodedun plaza bati esleitu gabeko eginkizunak** betetzeko erabili izana. Egoera horretan dauden langileak **5.000** inguru dira.

Içeta Leggeak lanpostu horiek guztiak sortzeko eta egonkortzeko EPEa ateratzeko aukera eskaini dio Osakidetzari, baina, ohi bezala, prekaritatearen eta enplegu publikoa suntsitzearen aldeko apustua egingen jarraitu du. Ikuspuntu horretatik bakarrrik ulertzen da 24.600 aldi baterako langile baino gehiago egonda, **3.700 plaza** bakarrrik eskainiko direla **egonkortze EPE** horretan.

ZER ESAN DU LEGEAK ORAIN ARTE?

2022ko uztailearen 6ra arte, honako hau ezartzen zuten:
"Izendapen **ebentuala** kasu hauetan egingo da:

a) Aldi baterako, koizunturazko edo ohiz kanpoko zerbitzu jakin batzuk ema behar direnean.

(...)

Bi urteko epean zerbitzu berak emateko bi izendapen baino gehiago egingen badira, 12 hilabete edo gehiagoko epe metatu batean, **hori eragin zuten arrazoiak aztertuko dira, eta, hala badagokio, lan zentruko plantillan egiturazko lanpostu bat sortzea bidezkoa den baloratu da.**"