



**15 urte lan-baldintzak
arautzen dituen
akordioa berritu gabe**

15 años sin renovar el acuerdo
regulador de condiciones de trabajo

ORDUA HELDU DA!

**Guztiontzako akordio
arautzaile on bat lortu
behar dugu!**

¡Tenemos que conseguir un
buen acuerdo regulador
para todos y todas!



ELA

EUSKAL SINDIKATUA

OSAKIDETZA: 15 URTE LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOA BERRITU GABE

Ordua heldu da! Guztiontzako akordio arautzaile on bat lortu behar dugu!

Osakidetza 15 urte daramatza plantillaren lan-baldintzak arautzen dituen akordioa berritu gabe. 15 urte! Sektore pribatuak hitzarmen kolektiboak berritu dituen bitartean (tasarik altuenean gaude 2013tik), Administrazio Publikoa da patronalik autoritarioena. Lan-baldintzak eguneratu gabe dauzkan eremu nagusia Administrazio Publikoa da.

Errealitate horrek argi eta garbi erakusten du plantillak azken urteotan jasaten ari den egoera: Mahai Sektorialaren blokeoa; murrizketa zuzenak, adibidez Lanbide Garapenean egindakoa; behin-behinekotasuna handitzea (%50etik gorakoa); %20ko eros-ahalmenaren galera metatua; lan-kargak handitzea; plantilla gero eta urriagoa; kontziliazio-neurriak baliatzeko eta baimenak eta lizentziak baliatzeko zailtasunak; murrizketak erretiro aurreratuan eta erretiro hori ahalbidetzeko neurrietan (adibidez, erretiro aurreratuaren primak); eta abar.

Egindako presioak eta azken urteetako mobilizazio eta grebek agenda politikoan kokatu dute Osakidetza. Eusko Jaurilaritza behartu dugu Osakidetza arazoak dituela onartzeri eta orain arte eman nahi ez zituen pauso batzuk ematera.

Hala ere, itxurazko borondate berri hori ezerezean gera daiteke presioa egiten jarraitzen ez badugu. Osakidetza Akordio Arautzailea berritzeko asmoa planteatu du. Ezin dugu onartu negoziazio hori faltsuki egitea, sakoneko arazoak konpontzen ez dituzten adabakiek in edo hobekuntzak kolektibo gutxi batzuentzat bakarrik eginez.

Guztiontzako akordio on bat behar dugu, eta mobilizazioa da langileek merezi dituzten hobekuntzak abiarazteko bidea. ELA-k Eusko Jaurilaritzaren sukalde eta garbiketa arloetan sinatutakoa bezalako akordioek erakusten dute mobilizazioa eraginkorra dela eta akordio onak posible direla.

ELA-ri ez dio balio edozein negoziazio kolektibok; lan-baldintzak benetan hobetzen

OSAKIDETZA: 15 AÑOS SIN RENOVAR EL ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO

¡Es la hora de la verdad! ¡Tenemos que conseguir un buen acuerdo regulador para todos y todas!

Osakidetza lleva 15 años sin renovar el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo de la plantilla. ¡15 años! Mientras el sector privado ha venido renovando sus convenios colectivos (estamos en la tasa más alta desde 2013), la Administración Pública es la patronal más autoritaria. El principal ámbito en el que no tenemos actualizadas las condiciones de trabajo, es el de la Administración Pública.

Esta realidad da buena cuenta de la situación que viene soportando la plantilla durante los últimos años: bloqueo de la Mesa Sectorial; recortes directos como el del Desarrollo Profesional; aumento de la temporalidad, que supera el 50%; pérdida de poder adquisitivo acumulado del 20%; aumento de las cargas de trabajo; plantilla cada vez más escasa; dificultades para acogerse a medidas de conciliación y disfrutar de permisos y licencias; recortes en la jubilación anticipada y en las medidas para incentivarla (por ejemplo, las primas de jubilación anticipada); etc.

La presión ejercida y las movilizaciones y huelgas de los últimos años, han colocado a Osakidetza en la agenda política. Hemos obligado al Gobierno Vasco a reconocer que Osakidetza tiene problemas y a dar algunos pasos que hasta ahora se había negado a dar.

Sin embargo, esta aparente nueva voluntad, puede quedar en nada si no seguimos presionando. Osakidetza ha planteado su eventual intención de renovar el Acuerdo Regulador. No podemos permitir que esa negociación se haga en falso, con parches que no solucionen los problemas de fondo o incluyendo mejoras solo para unos pocos colectivos.

Necesitamos un buen Acuerdo para todas y todos y la movilización es el camino para arrancar unas mejoras que la plantilla se merece. Acuerdos como el firmado por ELA en ámbitos como cocina y limpieza del Gobierno Vasco demuestran que la movilización es efectiva y que los buenos acuerdos son posibles.

A ELA no le vale cualquier negociación colectiva; negociamos convenios que de verdad mejoran

dituzten hitzarmenak negoziatzen ditugu. Hori da ELAren bermea, gure kalitate-zigilua. Gure eredu sindikala langileekin bakarrik eraman daiteke aurrera, Administrazioaren botereari aurre egiteko bide bakarra antolatzea baita.

15 urtez Akordio Arautzailea berritu gabe egon ondoren, zuretzat, **zein da zure lan-baldintzak hobetzeko lehentasuna?**

Akordio Arautzaile berriak datozen urteetarako Osakidetzako langileen lan-baldintzak zehaztuko ditu. ELAk zuzenean ezagutu nahi ditu langileen beharrak eta iritzia, gero aldarrikapen horiek Mahai Sektorialera eramateko. **Zure iritzia oso garrantzitsua da!**

Finkoa edo behin-behinekoa: _____
 Lan zentrua: _____
 Adina: _____
 Aintzinasuna Osakidetzan: _____ urte
 Generoa: _____

- Azken urteotan, nabaritu al duzu zure soldata gero eta gutxiagorako iristen zaizula?**
☐ Ez
☐ Bai
- Zure ustez, zein izan behar da urteko gutxieneko soldata-igoera Akordio Arautzailea sinatzeko?**
☐ KPI
☐ KPI+1
☐ KPI+2
☐ Soldata-arrakala ezabatzea kategoría feminizatueta.
☐ Beste kopuru bat: _____
- Azken 10 urteetan %20ko eros-ahalmena galdu ondoren, zein izan behar da, zure ustez, zenbateko horren berreskurapena Akordio Arautzailea sinatzeko?**
☐ Berehala berreskuratzea 2025. urtean
☐ Hainbat urtetan berreskuratze egutegi bat adostea.
☐ Beste proposamen bat: _____

las condiciones de trabajo. Esa es la garantía de ELA, nuestro sello de calidad. Nuestro modelo sindical solo puede llevarse adelante con las trabajadoras y trabajadores, porque la única vía para hacer frente al poder de la Administración es organizarnos.

Después de 15 años sin renovar el Acuerdo Regulador, para ti, **¿cuál es la prioridad para mejorar tus condiciones de trabajo?**

El nuevo Acuerdo Regulador va a definir las condiciones de trabajo de la plantilla de Osakidetza para los próximos años. ELA quiere conocer, de primera mano, las necesidades y la opinión de los trabajadores y trabajadoras para luego llevar esas reivindicaciones a la Mesa Sectorial. **¡Tu opinión es muy importante!**

Fijo o temporal: _____
 Centro de trabajo: _____
 Edad: _____
 Antigüedad en Osakidetza: _____ años
 Género: _____

- ¿En los últimos años, has notado que tu salario te llega cada vez para menos?**
☐ No
☐ Sí
- ¿Cuál debe ser en tu opinión el incremento salarial mínimo anual para firmar el Acuerdo Regulador?**
☐ IPC
☐ IPC+1
☐ IPC+2
☐ Eliminar la brecha salarial en las categorías feminizadas.
☐ Otra cantidad: _____
- ¿Tras una pérdida de poder adquisitivo del 20% en los últimos 10 años, cuál debe ser en tu opinión la recuperación de esa cuantía para firmar el Acuerdo Regulador?**
☐ Recuperación inmediata durante este año 2025.
☐ Pactar un calendario de recuperación en varios años.
☐ Otra propuesta: _____

4. **Zenbat ordutan murriztu behar da lanaldia**

Akordioa sinatzeko?

- ☐ 8 ordu urtean
☐ 16 ordu urtean
☐ Asteko 32 orduak ezartzea
☐ Asteko 30 orduak ezartzea
☐ Beste lanaldi bat: _____

4. **¿En cuántas horas hay que reducir la jornada laboral para firmar el Acuerdo?**

- 8 horas al año
 16 horas al año
 Implantar las 32 horas semanales
 Implantar las 30 horas semanales
 Otra jornada: _____

5. **Akordio Arautzaileak jasotzen dituen osagarriei dagokienez, zure ustez, beste osagarri batzuk sartu beharko lirateke?**

- ☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna baiezkkoa bada, zeintzuk?

5. **¿En cuanto a los complementos que recoge el Acuerdo Regulador, crees que habría que introducir algunos nuevos?**

- ☐ No
☐ Sí

Si la respuesta es afirmativa, Detalla cuales:

6. **Akordio Arautzaileak jasotzen dituen osagarriei dagokienez, batzuk diskriminatzaileak direla uste duzu?**

- ☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna baiezkkoa bada, zergatik?

- ☐ Kategoría guztiek ez dituztelako jasotzen.
☐ Ez dituztelako kontutan hartzen kategoría eta plaza jakin batzuetako lana betetzeko dauden baldintza bereziak.
☐ Beste arrazoi batzuk: _____

6. **¿En cuanto a los complementos que recoge el Acuerdo Regulador, crees que algunos son discriminatorios?**

- ☐ No
☐ Sí

Si la respuesta es afirmativa, ¿Por qué?

- ☐ Porque no los perciben todas las categorías.
☐ Porque no reconocen las especiales circunstancias en el desempeño de la labor de algunas categorías y plazas concretas.
☐ Otras razones: _____

7. **Zure ustez, Osakidetza langile bakoitzari esleitutako ordainsariek behar bezala erantzuten al diete bere eguneroko lanaren inguruabarrei: erantzukizuna, zailtasun teknikoa, dedikazioa, bateraezintasuna, arriskugarritasuna edo nekagarritasuna?**

- ☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna ezezkoa bada,

- ☐ Lanpostuen balorazioa egin beharko litzateke, elementu horiek kontuan hartu eta horien araberako ordainsariak zehazteko.
☐ Beste planteamendu batzuk: _____

7. **¿Crees que las retribuciones asignadas a cada trabajador y trabajadora de Osakidetza responden adecuadamente a las circunstancias en las que desempeña su labor diaria: responsabilidad, dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad?**

- ☐ No
☐ Sí

Si la respuesta es negativa,

- ☐ Debería hacerse una valoración de puestos de trabajo que contemple esas variables y determine las retribuciones en base a las mismas.
☐ Otros planteamientos: _____

8. **Kontratu finkoa duzu?**

- ☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna ezezkoa bada, zein da zure egoera?

- ☐ Koderik gabeko lanpostu batean nago.
☐ Hiru urte baino gehiago daramatzat aldi baterako kontratuekin lanean.
☐ Lan-pilaketagatik kontratu bat daukat eta 9 hilabete baino gehiago luzatu da.
☐ LEP prozesu bat edo gehiago egin ditut, eta aldi baterako lanean jarraitzen dut.
☐ Formakuntzarako kontratu bat daukat eta lan estrukturalak egiten ditut.
☐ Beste egoera batzuk: _____

9. **Lizentzia eta baimenei dagokienez, orain arte kontuan hartu ez diren egoera berriak jaso behar direla uste duzu?**

- ☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna baiezkkoa bada, ze egoera / lizentzia edo baimena: _____

10. **Arazoak dituzu gaur egun akordio arautzailean edo bestelako lege batzuetan jasota dauden baimenak edo lizentziak hartzeko?**

- ☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna baiezkkoa bada, ze lizentzia edo baimena: _____

8. **¿Tienes un contrato fijo?**

- ☐ No
☐ Sí

Si la respuesta es negativa, ¿cuál es tu situación?

- ☐ Estoy en una plaza sin código.
☐ Llevo más de tres años trabajando con contratos temporales.
☐ Tengo un contrato por acumulación de tareas y se ha prorrogado más de 9 meses.
☐ He realizado uno o más procesos de OPE y sigo trabajando como temporal.
☐ Tengo contrato en formación y hago labores estructurales.
☐ Otras situaciones: _____

9. **En cuanto a las licencias y permisos, ¿crees que deben recogerse situaciones nuevas no contempladas hasta ahora?**

- ☐ No
☐ Sí

Si la respuesta es afirmativa, qué situaciones / permiso o licencia: _____

10. **¿Tienes problemas para acogerte o disfrutar de permisos o licencias que a día de hoy ya vienen recogidas en el Acuerdo Regulador o en otras Leyes de aplicación?**

- ☐ No
☐ Sí

Si la respuesta es afirmativa, qué permisos o licencia: _____

11. **Zure ustez, zein da Osakidetza-aren lan-osasuneko arazorik larriena?**

- ☐ Lan-karga altuak langile nahikorik ez dagoelako.
- ☐ Lan-egutegiak ez du atsedeen egokia hartzeko aukerarik ematen (lanaldi luzeak, etab.)
- ☐ Lan erritmo altuak.
- ☐ Ez daukagu lan egutegirik.
- ☐ Lan-egutegia oso aurrerapen txikiarekin ematen zaigu.
- ☐ 24 orduz egon behar dugu lanera joateko dei bat jasotzeko prest.
- ☐ Aldi baterako kontratuak kateatzeak ez du atsedeen egokia bermatzen.
- ☐ Tentsio-egoera larriak daude zuzendaritzekin.
- ☐ Tentsio-egoera larriak daude pazienteekin
- ☐ Ez dago arrisku psikosozialen aurkako plangintzarik, eta lanaren antolaketa txarrak langileen osasunari eragiten dio (antsietatea, estresa, lo-arazoak...).
- ☐ Ez dago babes-sistema egokirik arrisku larriko egoeretan.
- ☐ Produktu arriskutsuekin ari gara lanean eta bajak ditugu.
- ☐ Haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeak daude, arrisku-lanetan, eta Lan Osasunak ez du kontratua eteten edo oso berandu eteten du.
- ☐ Lankideen arteko gatazka-egoerak daude, eta
- ☐ ESlak ez du neurririk hartzen.
- ☐ Giro sexista dugu, eta horrek osasun-arazoak eragin dizkie emakumezko langileei.
- ☐ Sexu-jazarpen egoerak daude.
- ☐ Beste egoera batzuk: _____

12. **Familia eta lana kontziliatzeko arazoak dituzu?**

- ☐ Bai
 - ☐ Ez.
- Erantzuna baiezkoa bada, azaldu zergatik:**
- ☐ Txandakako lanak kontziliazioa oztopatzen du.
 - ☐ Kontratuen egonkortasun faltak kontziliazioa zailtzen du.
 - ☐ Zuzendaritzak kontziliatzeko baimenak ukatzen dizkigu (lanaldi-murrizketa, sartzeko eta irteteko malgutasuna, senide adingabeei eta adinekoei akonpainamendua...).
 - ☐ Nire ardurapean 12 urtetik gorako pertsonak ditut eta ez dut lanaldia murrizteko eskubiderik.
 - ☐ Beste egoera batzuk: _____

11. **¿Cuál es, en tu opinión, el problema de salud laboral más grave de Osakidetza?**

- ☐ Altas cargas de trabajo por falta de personal suficiente.
- ☐ El calendario laboral no permite el descanso adecuado (jornadas largas, etc...)
- ☐ Ritmos de trabajo elevados.
- ☐ No tenemos calendario anual.
- ☐ El calendario laboral se nos da con muy poca antelación.
- ☐ Tenemos que estar disponibles las 24 horas para que nos llamen para trabajar.
- ☐ La concatenación de contratos temporales no garantizan el descanso adecuado.
- ☐ Hay situaciones de tensión graves con las jefaturas.
- ☐ Hay situaciones de tensión graves con los y las pacientes.
- ☐ No hay planificación contra los riesgos psicosociales y la mala organización del trabajo está afectando a la salud de los trabajador@s (ansiedad, estrés, problemas de sueño...).
- ☐ No existe un sistema de protección adecuado
- ☐ ante situaciones de riesgo grave.
- ☐ Estamos trabajando con productos peligrosos y tenemos bajas asociadas.
- ☐ Hay mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, en trabajos de riesgo, y Salud Laboral no suspende el contrato o lo interrumpe muy tarde.
- ☐ Hay situaciones de conflicto entre compañeros y la OSI no toma medidas.
- ☐ Tenemos un ambiente sexista que ha provocado problemas de salud a las trabajadoras.
- ☐ Hay situaciones de acoso sexual.
- ☐ Otras situaciones: _____

12. **Tienes problemas para conciliar tu vida familiar y laboral?**

- ☐ Sí
- ☐ No.

En caso afirmativo, explica por qué:

- ☐ El trabajo a turnos dificulta mi conciliación.
- ☐ La falta de estabilidad en los contratos dificulta mi conciliación.
- ☐ La Dirección nos deniega los permisos para conciliar (reducción de jornada, flexibilidad a la entrada y a la salida, acompañamiento de familiares menores y mayores...).
- ☐ Tengo personas a mi cargo mayores de 12 años y no tengo derecho a reducirme la jornada.
- ☐ Otras situaciones: _____

13. Euskaraz lan egin nahi duten Osakidetzaoko langileek, praktikan, badute horretarako aukerarik?

☐ Bai
☐ Ez
☐ Batzuetan

14. Zure ustez, Osakidetzak langile guztien erretiro aurreratua ahalbidetuko duten neurriak planteatu beharko lituzke?

☐ Ez
☐ Bai

Erantzuna baiezkoa bada, neurriak:

15. Zure ustez, zeintzuk dira akordio arautzaile berrian konpondu beharreko 5 arazo nagusiak?

[illegible]

16. Beste zer bait gehitu nahi duzu?

[illegible]

13. ¿Las trabajadoras y trabajadores de Osakidetza que quieren trabajar en euskera, en la práctica tienen la posibilidad de hacerlo?

☐ Sí

☐ No

☐ En algunas ocasiones

14. Crees que Osakidetza debería plantear medidas que posibiliten la jubilación anticipada de todo el personal?

☐ No

☐ Sí

Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué medidas?:

15. ¿Cuáles son en tu opinión los 5 problemas principales a resolver en el nuevo Acuerdo Regulatorio?

[illegible]

16. ¿Quieres añadir algo más?

[illegible]



www.ela.eus

