

ESKERRIK ASKO OSAKIDETZAKO ELA-ko AFILIATUEI



Gracias a la aportación de la afiliación de ELA-Osakidetza a la Caja de Resistencia hemos ganado nuestra lucha

ELAko Gipuzkoako eta Bizkaiko Zahar-Egoitzetako langileek eskerrak eman nahi dizkizuegu ELAko Osakidetzako afiliatu guztiei greba-kutxarako egiten duzuen ekarpenarengatik. Berau gabe ezinezkoa izango zen gure sektorean Lan Erreforma geldiaraztea. Eta lortu dugu!

Gure negoziaketa hastean argi genuen negoziaketa klasikoaz gain, gure hitzarmenaren aplikazioa ziurtatuko zuen akordioa behar genuela, eta gure lan-baldintzak ezin zirela enpresen esku utzi.

Urte eta erdi ondoren helburua erdietsi dugula esan dezakegu. Baina hau greba eta mobilizazioei esker izan da. Zahar-egoitza batzuetan hilabetetako grebari esker. Greba luze hauek mantentzea ezinezkoa izango zen greba-kutxarik gabe.

Oso kontziente gara Kutxak daukan balioaz. Horregatik, eskerrak eman nahi dizkizuegu zuen afiliazio kuotaren %25an bideratzeagatik eta guri borrokatzeko aukera emateagatik. Badakigu orain zuek ari zaretela zuen borroka prestatzen. Ea guri bezain ondo ateratzen zaizuen!

Eskerrik asko denoi!

ELAren Zahar-Egoitzetako militantek

ELA-Osakidetza 4

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatu.org

Afiliazio orria Hoja de afiliación

NAW/EIZ: _____ **Emakumezkoa / Mujer**
EN/NI: _____ **Gizonezkoa / Hombre**

Izena: _____
 Nombre

1. abizena: _____
 1º apellido

2. abizena: _____
 2º apellido

Isolotze herraldia: _____ **Isolotze data:** _____
 1. gure herrialdea Herriko nazioartekoa

Herria: _____ **P.K.:** _____
 Localidad C.P.

Herraldia: _____
 Localidad

Herraldia: _____
 Provincia

Telefonoa: _____ **Mugikorra:** _____
 Teléfono Móvil

E-posta: _____
 E-mail

Lantokia: _____
 Ocupación

C.S.ko kategoria-kodea: _____
 Categoría de actividad profesional

Herrialdia: _____
 País

Herria: _____
 Localidad

Lan-bitziamena: _____
 Categoría

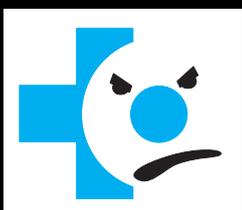
Banatu edo Aurrezki Kutxa: _____
 Banco Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Bere kutxa): _____
 IBAN de la caja de ahorro

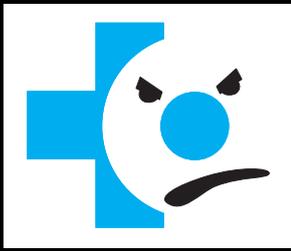
Data / Fecha: _____ **Sinadura / Firma:** _____

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuak izena ematen duenak iradaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuak artzulo automatizatuarekin jasatzeko direla; datuak artzulo horietan era konfidentzialarekin jasotz gorenakoa dira. Datu horiek indararen aldetik arazuli siritze bidez landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, berriak zuzendu, azaltu 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, se informa 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 sistema con carácter confidencial. Tales datos serán tratados e procesados 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.



Osakidela



Uztaila 2014 Julio

Osakidetza

OSAKIDETZAKO LANGILEEN BOLETINA

EDITORIALA

Berriz ere mobilizazioekin eta ekintzekin irabazteko garaia heldu da

Gero eta nabariagoa da Osakidetza bere sisteman artaziak neurririk gabe sartu dituela. Geroz eta nabariagoak dira, baita, honen ondorioz lortutako emaitzak. Gure Osasun Zerbitzuaren kalitatea murrizketaz-murrizketa okertzen ari da, egun dauzkagun baliabide materialekin eta langile kopuruarekin ezin zen besterik espero.

Mediatikoki oso deigarriak suertatzen diren gertakizunak gertatzean, hala nola Trebiñuko umearen heriotza, Osakidetza langile zehatzen lepoan ezartzen ditu ardura guztiak. Anbulantzia bat bidaltzerakoan anbulantzia kopurua kontuan hartzen al du langileak? Horri buruzko erantzunik ez dugu jasotzen. Kontratazio falta zein dauden instalazioen aprobetxamendu ezak itxaron zerrendak handitu egiten ditu. Gaur egun Galdakaoko ospitalean 2012 urtean erabakitako aldaka ebakuntzak ari dira burutzen.

Larrialdietan zerbitzuek gainezka egiten duten berriak behin eta berriro errepikatzen dira. Hau ere langile eta ohe faltarekin erabat lotuta dagoen kontua da, ez dago ospitaleratzetik egiterik.

Badu meritua Osakidetza, sindikatu guztiak mobilizazio bateratuak deitzea lortu du, bejondeiola! Murrizketaz-murrizketa zerbitzu eta lan-baldintzak okertu dituzte, orain guri dagokigu mobilizazio mobilizazio zerbitzuaren kalitatea berreskuratzea eta dagozkigun lan-baldintzak irabaztea. Ekainaren 26an Bilbon burututako manifestazio arrakastatsua hasiera besterik ez da. Arian-arian zehetzen da Burnia!!



El 26 de junio miles de personas salieron a la calle en defensa de una Osakidetza de calidad y en contra de los recortes. Una exitosa manifestación que demuestra la firme voluntad de la plantilla de Osakidetza de seguir luchando por un sistema de salud público, gratuito, universal y de calidad.

OSAKIDETZA PRECARIZA EL EMPLEO DURANTE TODO EL AÑO Y PRETENDE ENCONTRAR PROFESIONALES PARA DOS MESES

Buscando médicos desesperadamente

Algunas organizaciones sanitarias han agotado los listados de contratación para poder realizar las sustituciones de verano. Esto se ha dado aunque los criterios de sustitución son absolutamente restrictivos, incluso en la especialidad de Médico de Familia. Esta situación ha llevado a publicar ofertas urgentes en revistas y al peligro cierto de dejar algunos servicios sin cubrir durante todo el verano.

Hemos llegado a este punto por dos factores. Por un lado, Osakidetza no puede pretender que haya profesionales en paro durante 10 meses esperando a poder trabajar dos, o trabajar en condiciones de precariedad absoluta durante todo el año. En la medida que profesionales de algunas categorías tienen la opción de trabajar en el ámbito privado, están realizando esta apuesta. Osakidetza

no puede permitirse perder buenos profesionales por no ser capaz de ofrecer contratos estables durante todo el año.

Por otro lado, la falta de previsión está provocando que no se esté formando a suficientes médicos, sobre todo en algunas especialidades. Sin embargo, no se toma ninguna medida para remediarlo. Este año volveremos a tener el mismo cupo de estudiantes en la UPV y el mismo número de Residentes.

ELA exige a Osakidetza una política de empleo que asegure condiciones de trabajo dignas para todo el personal y para todas las categorías. Una política de empleo que asegure que los servicios se cubrirán con criterios de calidad y que las personas mejor preparadas vayan a trabajar en la sanidad pública.



ATENTO EVENTUAL: ¡LA PRECARIEDAD NO IMPIDE QUE TENGAS DERECHOS!



la nómina y no empezarás a disfrutar de la prestación de desempleo hasta que transcurran esos días de vacaciones que no has disfrutado.

Si así no lo deseas, la dirección no puede imponerte las vacaciones ni hacértelas disfrutar de manera discontinua. Se calculan 2,5 días hábiles por mes trabajado.

Si estás disfrutando tus vacaciones e iniciaras una situación de IT -baja por enfermedad-, el resto que te queda por disfrutar se iniciará previo acuerdo con la dirección tras coger el alta.

LICENCIAS Y PERMISOS: Como trabajador o trabajadora de Osakidetza tienes derecho a disfrutar de casi las mismas licencias y permisos que el personal fijo. Pero a tener en cuenta la diferencia:

1. Licencias: Salvo la de asuntos particulares hay que pedir las con 10 días de antelación, y salvo en escasas ocasiones y justificado por escrito el motivo se deniegan. Siempre solicitar por escrito cualquier denegación.

2. Permisos: Queda reservado el derecho de concesión a la organización. Se pueden denegar por necesidades de la organización, pero también hay que solicitar que te entreguen la razón por escrito.

LICENCIAS POR ASUNTOS PARTICULARES: La licencia por asuntos particulares en el 2014 es de 30 horas, y estos hay que solicitarlos con 20 días de antelación y siempre que el servicio esté cubierto con el 50% de plantilla habitual de la unidad en el turno correspondiente y de tu categoría. Del año 2013 se nos debe 7,5 horas o lo proporcional a lo trabajado de esta licencia a disfrutar a lo largo del 2014. Estas licencias hay que disfrutarlas antes del 31 de diciembre de dicho año. En función de la duración del contrato se genera la parte proporcional de días de libre disposición.

HORARIO NOCTURNO: Para el cómputo horario el valor de la hora nocturna es de 1,1 por hora

Ha llegado el verano y con él una nueva remesa de trabajadores y trabajadoras para Osakidetza. Aprovechándose de que en muchos casos es vuestra primera experiencia laboral, -en las Universidades y en la carrera no os enseñan los derechos de los que disponéis como trabajadores y trabajadoras de Osakidetza-, la dirección intenta exprimirnos. Por eso os recordamos cuales son los derechos que tenéis. Si tenéis alguna duda poneos en contacto con la sección sindical de ELA más cercana. **A tener en cuenta:**

PROTOCOLO DE RESERVAS: Solo hay un protocolo de reservas que Osakidetza tiene que seguir para verano. (No Semana Santa ni Navidad). Solo pueden reservarte y ponerte con la disponibilidad de reservado con 20 días naturales de antelación, si lo hacen previamente. ¡OJO! El sistema del que disponen para contratar no garantiza que antes de ese tiempo te ofrezcan contratos. Andad pendientes en estos casos y solicitud en las organizaciones en las que estéis inscritos o inscritas que os oferten contratos antes de la fecha de reserva. Asimismo, hacernos llegar vuestras denuncias para poder

ayudaros en la relación con las direcciones.

CARTELERAS: Las carteleras son bimestrales, es decir, tienen obligación a dárte las con una anterioridad de dos meses y solo los cambios en las mismas son por necesidades urgentes e imprevisibles. No aceptes cambios que no hayan negociado contigo.

JORNADA DE TRABAJO: La jornada anual para el año 2014 son de 1614,5 horas. En base a esto, en las carteleras que os den, os puede salir exceso o déficit horario. En el caso de déficit, o lo liquidan en la nómina o puedes negociar con tu mando intermedio para recuperarlo. En el caso de exceso en la liquidación de la nómina aparece en concepto de descanso no disfrutado; hay que comprobarlo o puedes negociar con el mando como cogerlo. En los contratos superiores a tres meses si tienes exceso y no has disfrutado no se liquidan y hay que reclamar ese dinero.

VACACIONES: Todo tipo de contrato genera vacaciones, en los inferiores a tres meses no están obligados a dárte las, pero sí puedes solicitarlas. En el caso de no disfrutarlas las liquidan al final de



Udaran are eta ohikoagoak dira langileen eskubide urraketak Osakidetzan. Horrelakorik bizi edo ikusiz gero, ez izan zalantzarik: jarri harremanetan gure ordezkariekin. ELA, bermerik onena!

trabajada, en el caso de mayores de 55 años es 1,15 y en el caso de mayores de 60 este valor corrector se aplicará en noches y en los festivos a 1,25.

HORAS EXTRAORDINARIAS: Las horas en exceso realizadas superiores a tu jornada ordinaria, como consecuencia de prolongación de trabajo efectivo, se compensa a 1,5 horas por hora trabajada y 2 horas por festivo y noche.

TIEMPO DE DESCANSO: Tienes derecho como todos y todas:

1. En cada jornada de 15 minutos.
2. Periodo de descanso ininterrumpido entre dos jornadas 12 horas
3. Descanso semanal ininterrumpido de 36 horas
4. Librar uno de cada tres fines de semana

SOLAPES: Quienes trabajéis a turnos rotatorios y os deis el relevo, tenéis derecho al solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo y consta de 10 minutos por turno. Cada organización de servicios tiene su forma de computarlo, preguntad en el que estéis.

MATERIAL DE TRABAJO: Tenéis derecho a que os entreguen ropa de trabajo, tu taquilla y un lugar digno para cambiaros.

Cualquier duda sobre los derechos, consultas de licencias, nominas... y denuncias sobre irregularidades, poneros en contacto con vuestros delegados y delegadas.

IRREGULARIDADES EN LA FISCALIDAD DE OSAKIDETZA EN EL 2011

El Tribunal Vasco de Cuentas Públicas ha Publicado en el BOPV a fecha de 29 de enero de 2014 la aprobación definitiva del informe relativo al ejercicio del 2010. Por un lado explica que Osakidetza pagó 6,3 millones de euros en complementos de productividad que no estaban previstos en el acuerdo que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de Osakidetza, dividido entre otras cosas:

- 2,9 millones de euros en complementos de productividad por la sustitución de médicos en atención primaria.
- 2,9 millones de euros por trabajar en los hospitales en fines de semana y festivos.
- 660.465 euros por cuidados domiciliarios de enfermería de la Atención Primaria.
- 3,3 millones de euros en complementos de productividad en módulos de Atención Primaria por trabajar los sábados por la mañana.

Por otro lado, ese mismo informe explica que diversos centros de Osakidetza fraccionaron contratos menores y la compra de productos, incumpliendo el principio de publicidad y concurrencia. En el caso de los fármacos, de 80,1 millones de euros se incumplió en la cantidad de 61 millones de euros. (Y se implanto el copago...)

A destacar también las prórrogas de 6 expedientes de suministros y uno de servicios adjudicados en 8,3 millones de euros, que han sufrido modificaciones que incrementan la previsión inicial en más de un 30%, lo que supone una transgresión de los principios licitatorios recogidos en la Ley de Contratos del Sector Público.

Otros puntos que se recogen en este informe son las prórrogas de contratos que superaron el límite previsto, suspensión de obras por superar el plazo previsto, y destacar la contratación de un trabajador fijo en Osatek –empresa pública que gestiona las resonancias magnéticas– sin justificar la objetividad de su elección.

También reflejan lo que desde ELA venimos denunciando una y otra vez: en la revisión de la plantilla real de marzo y de octubre de 2010, en 17 de 18 Organizaciones de Servicios la plantilla real superó a la estructural y a la funcional en algunos de sus grupos profesionales.

Osakidetza está utilizando el fraccionamiento de pagos y el ocultamiento del empleo estructural para huir de las obligaciones legales y lograr una contratación más *flexible*, es decir, una contratación con criterios subjetivos en los que los intereses de quienes dirigen Osakidetza están por encima del interés de la sociedad.