

Sobre esta OPE, tú decides



Osakidetza tiene a más de 8.000 personas contratadas con contratos eventuales y cada año se jubilan más de 500 trabajadores y trabajadoras. Teniendo en cuenta esas cifras, una OPE de 187 plazas resulta absolutamente ridícula. Está claro que la Dirección apuesta firmemente por la precariedad estructural, de esta manera puede despedir fácilmente a gran parte de la plantilla. Así es como han destruido más de 3.000 puestos de trabajo.

En 2009 ELA cerró un acuerdo en Mesa General para consolidar empleo. En consecuencia, la OPE de 2014 debería ser de 5.100 plazas, no de 187. El Gobierno vasco utiliza la legalidad estatal como excusa para no ofrecer más puestos de trabajo. ELA ha presentado tres opciones legales a Osakidetza para poder realizar una gran OPE y no han analizado ninguna de las tres opciones. Es más, en la Ertzaintza o en la Diputación Foral de Bizkaia no hay ningún problema para superar los impedimentos marcados desde Madrid. ¿Por qué no muestran la misma voluntad en Osakidetza? Sa-

biendo que el coste laboral del personal fijo es un 5% inferior al personal eventual, ¿por qué mantienen a 8.000 personas con contrato eventual con el enorme gasto que ello genera? Porque quieren realizar nuevos recortes, ni más ni menos.

En 2011 Osakidetza modificó unilateralmente los criterios de contratación y ha solicitado el apoyo sindical para volver a modificarlos. Sabiendo que hay intereses contrapuestos quieren que los sindicatos tomemos la decisión y suframos el desgaste posterior. Cuando les interesa no tienen ningún problema para actuar unilateralmente, pero en este caso han querido un acuerdo.

Ante una OPE tan ridícula, para mucha gente el acceso a las listas de contratación temporal es el único objetivo. Osakidetza los últimos 4 años ha destruido más de 3.000 puestos de trabajo eventuales y, por ello, estar colocado bien en esas listas de contratación termina siendo muy importante, pero el problema real es la destrucción de empleo. En vez de pe-

learnos entre nosotros y nosotras, debemos hacerle frente al Gobierno vasco para recuperar el empleo perdido.

Quien quiera un acuerdo sobre la OPE con ELA tiene que recuperar todo el empleo perdido e iniciar un proceso de consolidación de todo el empleo eventual. Mientras eso no se dé no habrá acuerdo. En todo caso, aunque no se acuerde nada con nosotros, tenemos opinión y queremos discutir sobre todas las cuestiones que rodean a la OPE.

En 2011, al cambiar los criterios de contratación, la Dirección rompió las reglas del juego y una cuestión pacífica se volvió conflictiva. Como es normal, al existir intereses contrapuestos entre trabajadores y trabajadoras el conflicto se manifestó, cada uno y cada una defendió su interés. En aquel momento ELA dijo que después de haberse realizado el examen no era momento de discutir los criterios de contratación y nos comprometimos con la plantilla a contrastar nuestra postura sobre esta cuestión antes de la siguiente OPE.

Ha llegado ya el momento de realizar esa discusión y vamos a cumplir nuestro compromiso. La afiliación de ELA va a manifestar su opinión sobre esta OPE y el sindicato va a fijar su postura. **Dado que la contratación temporal y el modelo de examen son dos cuestiones absolutamente unidas realizaremos la discusión con la afiliación sobre ambas cuestiones.** Teniendo en cuenta que tanto SATSE como LAB han hecho público que apuestan por un examen con batería de preguntas, si ELA no dijese nada, esa postura sería mayoritaria en la Mesa Sectorial y hubiésemos defraudado a nuestra afiliación. No haremos tal cosa.

Teniendo en cuenta que el trasfondo de este tema tiene más de intereses que de justicia, queremos conocer la opinión de nuestra afiliación. Entre enero y el 18 de marzo trasladaremos toda la información sobre este tema y **el 25 de marzo realizaremos una consulta con toda nuestra afiliación.**

■ TEMAS A DECIDIR

Antes de explicar las diferentes opciones y las consecuencias que tienen, es importante saber que recibida la opinión de la afiliación ELA respetará esa opinión no solo en esta OPE, también en las siguientes convocatorias. Por

MODELO DE EXAMEN

Teniendo en cuenta que se ofertan 187 plazas muy poca gente tendrá opción real de lograr una plaza, pero mediante esta consulta queremos condicionar el modelo del examen. Hay tres opciones generales:

- 1. Realizar un test habiendo dado una batería de preguntas.** Este modelo es sencillo de superar porque la gente memoriza las respuestas. Beneficia a las personas con mayor antigüedad, quienes no tienen esa antigüedad no tienen apenas opciones de lograr una plaza.
- 2. Realizar las preguntas con un temario abierto.** Este modelo beneficia a quienes menor antigüedad tienen y quienes tienen más antigüedad no tienen tantas facilidades, para estos últimos es un modelo muy arriesgado.
- 3. Que parte del temario se realice con una batería de preguntas sin puntuación negativa y otra parte con temario abierto.** Esta opción intermedia facilita aprobar, pero quienes realizan un esfuerzo real por estudiar consiguen una nota mejor. Dependiendo del peso que se de a cada parte se beneficia más unos intereses u otros.

ello, al responder la gente debe saber que a día de hoy puede tener un interés, pero el día de mañana puede ser el contrario. Las personas jóvenes envejecerán, quienes hoy acumulan mucha experiencia y suspendieron la anterior OPE pueden aprobar la siguiente, quienes han aprobado la última OPE pueden suspender la siguiente....

En todo caso, queremos realizar esta discusión para encauzar o superar este conflicto al que Osakidetza nos ha llevado y continuar con la movilización de todos y todas para recuperar los 3.000 puestos de trabajo perdidos. Esa es la prioridad de nuestro sindicato.

CRITERIOS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Mediante esta decisión condicionaremos el orden de las prioridades de la contratación temporal, también en este caso existen tres opciones:

- 1. Que no haya prioridades entre personas que han superado el examen y quienes no.** En este caso el criterio de contratación temporal más importante es la antigüedad. Quienes tienen menor antigüedad deben sacar una nota mucho mayor para poder trabajar y al contrario.
- 2. Que quienes superan el examen tengan prioridad.** Especialmente si el examen es complicado da opción a las personas con menor antigüedad a conseguir plaza. Al mismo tiempo obliga a preparar todas las OPE y a superarlas para poder trabajar, en consecuencia, castiga mucho los días malos.
- 3. Que no haya prioridades pero que quienes superen el examen tengan una puntuación extraordinaria.** Puede haber una sola lista de contratación pero que uno de los méritos de la contratación temporal sea el haber superado el examen, de esta manera quienes aprueben el examen tendrían una puntuación que quienes no lo hayan hecho no tendrían. Esta opción no castiga totalmente a nadie, pero quienes han superado el examen tienen una opción real de trabajar (siempre dependiendo del peso que se le de a esa puntuación extraordinaria).

■ EN LAS OPE Y LA CONTRATACIÓN HAY MUCHAS COSAS QUE MEJORAR. PROPUESTAS DE ELA

Además del modelo de examen y los criterios de contratación ELA debe solicitar muchos otros cambios de cara a las bases de la OPE y la normativa de contratación:

- Deben facilitar a lo sindicatos toda la información detallada sobre la plantilla estructural y funcional, tanto antes como después de la OPE, de esta manera podremos llevar el control sobre los puestos de trabajo.
- El modelo de examen y la normativa sobre los criterios de contratación deben ser estables y no cambiar en cada OPE.
- Durante la OPE Osakidetza debe disponer de medios suficientes para llevar adecuadamente el proceso reduciendo sustancialmente los plazos.
- Osakidetza debiera facilitar los temarios de todas las categorías para evitar conflictos.
- En todas las categorías se debieran mantener los mismos criterios durante toda la OPE.
- En la OPE se deben ofertar todas las plazas vacantes.
- La adjudicación se debe realizar a plazas y no a centros.
- Se deben ofertar las plaza con el turno de trabajo que les corresponda, de la misma manera que se oferta en la Atención Primaria
- No se puede obligar a las personas que acreditan un título de euskera a elegir una plaza perfilada. Aunque si se debe valorar que a mismas condiciones de plaza (en centro, servicio y turno) adjudicar la que conlleve perfil al concurrente que si lo acredite para no restar opciones de destino o contratación al resto que no acredite. En todo caso, al euskera se le debe dar una visión más general que supera la contratación. Además de que se cumpla la ley, el euskera debe tener un espacio más amplio (la formación, plazos de implantación de perfiles, medios y recursos...).
- Se debe garantizar la transparencia de la OPE durante todo el proceso: Los sindicatos debemos poder controlar la actividad de los Tribunales. Ser parte integrante de los tribunales ya sea como mero agente que vele por la transparencia.
 - * Las actas de los Tribunales debieran ser públicas.
 - * Las puntuaciones de todos y todas las opositoras deben ser públicas con el origen y razón de esas puntuaciones. Para preservar la intimidad de los trabajadores y trabajadoras se puede publicar la información utilizando el número de DNI.
 - * Las y los opositores deben tener acceso a su expediente durante todo el proceso.
- Los criterios de valoración de la formación como mérito deben ser mucho más claros y Osakidetza debiera



implantar un sistema de validación de la formación estable, de esta forma se podrá saber los cursos que valen y los que no.

- En los ámbitos con pocos trabajadores y trabajadoras no debiera haber ningún miembro en los Tribunales de los servicios en los que se oferten las plazas.
- El valor de las IT-Txartela-s debe aclararse en las bases.
- Toda la información de las contrataciones se debiera publicar en la página web, tanto la información sobre el puesto de trabajo como sobre la persona contratada. Esa misma información debiera publicarse para todas las modalidades de contratación.
- Los pormenores de todas las ofertas de contratación deben estar disponibles para las personas interesadas (cuando se oferta el puesto, el procedimiento utilizado para ofertarlo...).
- El plazo para reclamar una contratación irregular debe iniciarse cuando se publica la información sobre esa contratación.
- Se debe modificar la normativa sobre la reserva de las personas a las que se oferta un contrato para que tengan acceso a contratos mejores si se los ofertan. En estos momentos, cuando Osakidetza oferta un contrato la persona a la que han ofertado ese contrato no puede recibir nuevas ofertas, incluso aunque no haya empezado a trabajar, no podemos aceptar esa situación.
- Se deben prohibir las listas específicas de contratación de cada organización. La especificidad en el trabajo lo debe prever la administración y formar en ello a las personas a las que se le realiza el nombramiento, no restando a priori opciones de contratación a otros integrantes de las listas generales.

■ ¿CÓMO TOMAR PARTE?

Entre enero y el 18 de marzo trasladaremos toda la información sobre el proceso participativo a la plantilla y explicaremos el fondo de la discusión. Allí donde nos lo soliciten realizaremos asambleas y nos reuniremos con las asociaciones.

El 18 de marzo cerraremos el censo de las personas que vayan a participar en la consulta, las personas que estén activas como afiliados y afiliadas a dicha fecha podrán hacer llegar su opinión al sindicato.

El 25 de marzo realizaremos la consulta con nuestra afiliación. Para ello, utilizaremos dos vías. Por un lado, realizaremos una encuesta electrónica mediante un formulario que enviaremos. Quienes así quieran podrán llevar ese formulario a nuestras sedes principales.

En el formulario realizaremos dos preguntas:

1. Sobre el modelo de examen. Daremos tres opciones diferentes, examen mediante temario, examen solo con temario o una opción mixta. Quienes elijan esta última opción tendrán una segunda pregunta para que elijan el peso que debe tener cada parte.

2. Sobre los criterios de contratación temporal. En ese caso también daremos tres opciones, que quienes aprueben tengan prioridad en la contratación, que no haya prioridades o que no habiendo prioridades quienes aprueben tengan una puntuación extraordinaria. Quienes elijan esta última opción tendrán una segunda pregunta para decidir el peso que debe tener esa puntuación extraordinaria.

Haremos nuestras las reivindicaciones de nuestra afiliación consecuencia de estas respuestas.



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 CP

Helbidea: _____
Dirección

Herrialdea: _____
Provincia

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

E-posta: _____
E-mail

Lantokia: _____
Oficina

B.S.ko kotizazio kontu kodea: _____
Código cuenta cotización S.S.

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____ **Kategoria:** _____
Profesión Categoría

Lan-hitzarmena: _____
Contrato

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (besta zenbakia): _____ /
Nº NIF (Código comercial)

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

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak ezartzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuen izena ematen direnak badak, eta aurrerantzeko egiten da, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzeko dirudi; datuak artxibo horietan era konfidentzalean jasota geratzeko dira. Datu horiek inazartean diren arazak aintzat hartuz lanu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango da Sindikatuzaren aurrean datuetara iritsi, berriek 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 sistemas 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.