

OSAKIDETZA

BAGARRA

BAGARRA

zurekin

Egiteko beste modu bat

BAGARRA



LAB

LAB, OSAKIDETZAK BEHAR DUEN ALDAKETARAKO BERMEA

Osakidetzaren kudeatzaileek eurek ere osasun sistemak aldaketa behar duela aitortu duten honetan, LAB sindikatuan argi dugu: aldaketarik izango bada, horrek langileok gidatua izan behar du, eta langile guztiok gidatua, bereizketarik gabe.

Osasun sistemak dituen egiturazko arazoak ez dira berriak, ordea, ezta horiei erantzuteko LABen proposamenak eta ekinaldiak ere: pribatizazio eta kontzertazio politikekin amaitzearen aldeko fronte juridiko eta sozio-sindikala, langile faltari aurre egiteko eta plantilla egonkortzeko borroka, lehen arretari premiaz erantzuteko eta autokontzertazioa baztertzeko beharraren etengabeko salaketa, langileen zein pazienteen hizkuntza eskubideak errespetatu eta bete daitezen egindako lana...

Berria dena beste hau da: Osakidetzan, 10 urte eta gero, hauteskunde sindikalak egingo dira. Osakidetzako langile gehienek ez dute inoiz hauteskunde sindikaletan parte hartu, ESlen sorreraren ondoren hauteskunde-eremu berriak negoziatzeko orduan zuzendaritzak ezarri izan duen blokeoagatik eta gertatzen ari den belaunaldi-aldaketagatik. Orain, baina, LABek aukera du Osakidetzan duen ordezkari-tza handitzeko, sindikatuaren balioak islatzen dituzten hautagaitzen bidez; hautagaitza pluralak,

kategoria guztietako ordezkariekin, eta, batez ere, ilusioz betetako jendearekin.

EAEko administrazioan ordezkari-tza handiena duen sindikatua da LAB, eta, horri esker, administrazioaren mahai orokorrean eragiteko gaitasuna du. Hau da, Eusko Jaurlaritzan, Hezkuntzan, Lanbiden.... hauteskunderaz hauteskunde, bozka gehien lortu dituen sindikatua izateagatik, zer esana eta eragin gaitasuna dugu zerbitzu publiko guztietan langileon ahotsa entzun dadin. Kategoria zehatzetara mugatzen diren sindikatuek ez bezala, LABek erroko eraldaketak hauspotzeko palanka izango da. Gaitasun hori biderkatzeko aukera daukagu orain, langileen aldarrikapenak ozenago entzunarazteko eta horien alde eraginkortasun handiagoz borrokatzeko.

Azaroaren 28an berrituko dira ordezkari-tza organoak. Dokumentu honen bidez, LABek Osakidetzan egiten duen lanaren berri eman nahi dizugu, eta datoen urteetarako lan ildo nagusiak aurkeztu. Tartetxo bat eskatzen dizugu hemen aurkezten dizugun eta zure parte-hartzearekin garatu nahi dugun proiektuari buruz irakurtzeko eta hausnartzeko. Zure botoa funtsezkoa da osasun publikoa indartzeko, langile zein erabiltzaile gisa eragiten diguten hobekuntzei eta proposamenei bide emateko.

LAB, GARANTÍA PARA EL CAMBIO QUE NECESITA OSAKIDETZA

Ahora que incluso los propios gestores de Osakidetza han reconocido que el sistema sanitario necesita un cambio, en el sindicato LAB lo tenemos claro: si va a haber cambios, éstos debe ser liderados por la totalidad de la plantilla.

Los problemas estructurales del sistema sanitario no son nuevos, tampoco lo son las propuestas e iniciativas de LAB para darles respuesta: un frente jurídico y socio-sindical para acabar con las políticas de privatización y concertación, la lucha para combatir la falta de personal y estabilizar la plantilla, la reivindicación constante de la necesidad de atender con urgencia la atención primaria y el rechazo a medidas como la autoconcertación. Además el continuo trabajo para que se respeten y cumplan los derechos lingüísticos tanto de los y las trabajadoras como de los y las pacientes...

Por otro lado, lo que sí es nuevo es que en Osakidetza, 10 años después, se celebrarán elecciones sindicales. La mayoría de la plantilla de Osakidetza nunca ha participado en las elecciones sindicales debido al cambio generacional que se está produciendo y al bloqueo que ha venido imponiendo la dirección a la hora de negociar los nuevos ámbitos electorales resultantes de la creación de las OSIs. Ahora, sin embargo, LAB tiene la oportunidad de ampliar su representación en Osakidetza a través de candidaturas que reflejen los valores del sindicato;

candidaturas plurales, con representantes de todas las categorías, y sobre todo gente ilusionada.

LAB es el sindicato con mayor representación en la administración de la CAV, lo que le permite influir en la mesa general de la administración. Es decir, en el Gobierno Vasco, en Educación, en Lanbide.... por ser el sindicato que más votos ha obtenido, tenemos la capacidad de decir e influir para que en todos los servicios públicos se oiga la voz de nuestras compañeras y compañeros. A diferencia de los sindicatos que se limitan a categorías concretas, LAB será la palanca para impulsar las transformaciones de raíz. Tenemos ahora la oportunidad de multiplicar esa capacidad para hacer oír más alto las reivindicaciones de la plantilla y luchar por ellas con más eficacia.

El 28 de noviembre se renovarán los órganos de representación. Mediante este documento queremos informar de del trabajo que LAB realiza en Osakidetza y presentarte las líneas generales de trabajo para los próximos años. Te pedimos un tiempo para leer y reflexionar sobre el proyecto que presentamos aquí y que queremos desarrollar con tu participación. Tu voto es fundamental para reforzar la sanidad pública, para dar cauce a las mejoras y propuestas que nos afectan tanto como trabajadores/as como usuarios/as.



PRIBATIZAZIOAREN AURKAKO JARRERA IRMOA

POSICIÓN FIRME CONTRA LA PRIVATIZACIÓN

Pribatizazioa osasun publikoaren minbizi handienetakoa bat da. **Gure ikuspegia helarazteko hamarkadaz hamarkada lan handia egin ondoren, dozenaka eragilerekin batera, pribatizazioaren aurkako jarrera orokortzea lortu dugu**, eta gure kaleak greba eta mobilizazioz bete dira.

LAB buru-belarri sartu da publikoaren eta pribatuaren artean gertatzen ari den borroka ideologikoan, eta erabiltzaileekin, pentsiodunekin, plataformekin eta lankideekin batera, lanean jarraituko dugu osasun publikoa indartzeko.

DERIBAZIOAK: Pribatura egiten diren deribazioak salatzeko jarraituko dugu (errehabilitazioa, erradiodiagnostikoa, interbentzioak, eskanerra, etxeko arreta, eta abar.)

AZPIKONTRATAZIOAK: Osakidetzak azpikontratazioak justifikatzen ditu bitarteko faltari buruz gezurra esanez eta langileek lan horiek egiteko duten gaitasuna zalantzan jarriz. Kontratazio-zerrendetan zeregin horiek egiteko gaitasuna duten langileak ditugu: **mantentze-lanak, sukaldeak, elektromedikuntza, informatika, garbitegiak, garbiketa, ambulanziaz...**

La privatización es uno de los mayores cánceres de la sanidad pública. **Tras un intenso trabajo de décadas en trasladar nuestra visión, hemos conseguido, junto con decenas de agentes del país, una posición predominante contraria a la privatización** que ha tomado las calles y que nos ha acompañado en numerosas huelgas y movilizaciones.

LAB no está ignorando la batalla ideológica que se está dando entre público y privado y junto a usuarios y usuarias, pensionistas, plataformas y compañeras seguiremos trabajando para fortalecer la sanidad pública.

DERIVACIONES: Seguiremos denunciando las derivaciones que se realizan a la privada (rehabilitación, radiodiagnóstico, intervenciones, scanner, atención domiciliaria, etc.)

EXTERNALIZACIONES: Osakidetza justifica sus externalizaciones mintiendo acerca de la falta de medios y poniendo en duda la capacidad de la plantilla para realizar esas tareas. En las listas de contratación tenemos personal capacitado y suficiente para realizar esas tareas: **mantenimiento, cocinas, electromedicina, informática, lavanderías, limpieza, ambulancias...**



1.1. PRIBATIZAZIOAREN AURKAKO FRONTE JURIDIKOA

Duela bi urte, LABek beste urrats estrategiko bat ematea erabaki zuen, 'fronte juridiko' bat abian jarrita, azpikontratazio zein esternalizazioak aztertze eta haien aurka formalki jarduteko. **2024ko ekainerako, LABek 162 milioi eurotik gorako gastua zuten pribatizazioak eten zituen.**

LABen argi daukagu azpikontratazio horiek ehunka lanpostu usurpatzen dituztela plantilla estruktureatik.

Ebazpen asko eta bereziki garrantzitsuak izan ditugu gure alde; hala nola, 2024an Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak Bizkaiako garbitegien pribatizazioaren eta mantentze-lan termikoen azpikontratazioaren aurka emandako epaiak. Bi epai horiek aldaketa sakonak ekarri behar lituzkete.

Ez gatoz bat zuzendaritzak eta sindikalismo korporatiboak pribatizazioari ekiten zaionean sanitarioak eta ez-sanitarioak bezalako terminologiekin sustatzen duten banaketarekin. Plantilla bakarra da, eta eraso globala da. Bai deribazioak bai azpikontratazioak pribatizazioak dira, eta denok gaude interpelatuta.

Pribatizazioei aurre egiten jarraituko dugu eta azpikontratutako zerbitzuen publikazioari helduko dion elkarrizketa irekitzen saiatuko gara.

1.2. ESKLUSIBOTASUNA ETA INCOPATIBILITATEEN LEGEA

Egungo egoerari buelta emateko, pentsatzen

dugu **pixkanakako eskusibotasun erregimen bat ezarri behar dela, zerbitziburuetatik hasita. Zerbitzuen koordinazioan eta kudeaketan postu garrantzitsuak dituenak publikoarekiko konpromisoa erakutsi behar du, eta hori ez da bateragarria jarduera paraleloekin eta irabazi asmoko jardurekin.**

Era berean, Emergentziak-eko zuzendaritzari **bateragarritasunen legea zorrotz betetzeko** eta plantilla birdimentsionatzeko exigentzia gogortuko diogu.

1.3. AUTOKONTZERTAZIOA

LABek ez du autokontzertazioa babesten (aparteko orduak), horrek langile falta kronifikatzen baitu. **Autokontzertazioaren orde, kontratazio erregularrak, egonkorak eta erakargarriak egin behar dira.** LABek ez du parte hartzen osasun publikoa enkante bihurtzen duen inolako negoziatziotan, profesionalak erakartzeko neurriak saihesten jarraitzeko.

Autokontzertazioak, gainera, **erabat dinamitzen** ditu norberaren bizitza eta lana uztartzeko itzaropen guztiak.

1.4. TALDE-LANA

Talde-lana giltzarria da gure zerbitzu guztietan. Ezin da talde-lanik egin lanaren zati bat interes pribatuen kontrolpean egonik. **Horregatik, guztiz beharrezkoa da %100 publikoak izango diren profesional taldeak defendatzea,** emaitza onenak edukiko dituzten asistentzia-taldeen lana bermatzeko.



1.1. FRENTE JURÍDICO CONTRA LA PRIVATIZACIÓN

Desde hace dos años, LAB en Osakidetza decidió dar un paso más y diseñar una estrategia poniendo en marcha un frente jurídico para analizar y actuar formalmente contra las externalizaciones. **Para junio de 2024, LAB había suspendido privatizaciones por más de 162 millones de euros.**

En LAB tenemos claro que esas externalizaciones están usurpando cientos de puestos de trabajo a la plantilla.

Son muchas las resoluciones a nuestro favor, y especialmente relevantes son las sentencias logradas en 2024 en el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco contra la privatización de lavanderías en Bizkaia y contra la externalización de los trabajos de mantenimiento térmico. Ambas sentencias deberían traer consigo cambios profundos.

No compartimos la división que la dirección y el sindicalismo corporativo fomentan con terminologías como "sanitarios" y "no sanitarios" cuando se aborda la privatización. La plantilla es una, y la agresión es global. Tanto las derivaciones como las externalizaciones son privatizaciones y todas estamos interpeladas.

Continuaremos haciendo frente a las privatizaciones e intentaremos abrir una interlocución que aborde la publicación de servicios externalizados.

1.2. EXCLUSIVIDAD Y LEY DE COMPATIBILIDADES

Para dar la vuelta a la actual situación, **consideramos que debe implementarse de manera pro-**

gresiva un régimen de exclusividad, empezando por los jefes de servicio. Quien ostenta puestos de relevancia en la coordinación y gestión de los servicios debe mostrar un compromiso con lo público que no es compatible con actividades paralelas y lucrativas.

Asimismo, endureceremos la exigencia a la dirección de Emergentziak del **cumplimiento estricto de la ley de compatibilidades** y de un redimensionamiento de la plantilla.

1.3. AUTOCONCERTACIÓN

LAB no respalda la autoconcertación (horas extra), que cronifica la falta de personal. **La autoconcertación debe ser sustituida por contrataciones regulares, estables y atractivas.** LAB no participa de ninguna negociación que convierte la sanidad pública en una subasta para seguir esquivando medidas que aumenten la captación de profesionales.

La autoconcertación, además, **dinamita por completo todas las expectativas de conciliación personal y laboral.**

LAB siempre ha mantenido y seguirá manteniendo esta postura.

1.4. TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es la piedra angular en todos nuestros servicios. No es posible el trabajo en equipo si parte del mismo obedece a intereses privados. Por ello, **es necesaria la defensa de equipos de profesionales públicos al 100%** para garantizar un trabajo de los equipos asistenciales con mejores resultados.

LEHEN MAILAKO ARRETA LEHENTASUNEZKOA DA

PROFESIONALEK ETA ERABILTZAILEEK HAUTEMATEN DUTEN EGOERA OSO LARRIA DA. SALUD 4.0, TTIP, TISA, MECA, GERTECH KLUBA, OSASUNBERRI, KE-RALTY, VICOMTECH, DEUSTO BUSINESS SCHOOL, LANKIDETZA PUBLIKO PRIVATUA, BALIO ESTRATEGIA, KUDEAKETA KLINIKOKO UNITATEAK,... HORIXE DA EAJK HERRI HONEN OSASUN INDIBIDUAL ETA KOLEKTIBOARI UTZITAKO ONDAREA.

PRIBATIZAZIOA ELITE EKONOMIKO-POLITIKOAK ONDO BABESTUTAKO PLANA DA.



LEHEN MAILAKO ARRETA ZUTIK JARTZEKO GARAIA

HAY QUE PONER DE
PIE A LA ATENCIÓN
PRIMARIA

2.1. GURE GARAIKO ERRONKA - OSPI- TALZENTRISMOA DESEGITEA ETA INPO- SAKETARI AURRE EGITEA

LABek 2019an, kritika gogorra egin zion Osakidetza zuzendaritzak argitaratutako Euskadiko LMArako estrategia dokumentuari. Dokumentu horrek Lehen Mailako Arreta birformulatzan zuen. Estrategia horrek, salatu dugun bezala, eredu ospitalezentrista zabaltzen jarraitu du, lehen mailako arreta hura deskargatzeko erabiliz. Eredu teknologista eta ekonomizista da da, industria farmakologikoaren gidalerroek gidatua.

Osasunaren prebentziorako eta sustapenerako benetako estrategiarik gabe, **erabakitze eta hausnartzeko tresnak kendu dizkiete langileei, baita beren proiektua aurrera ateratzeko desadostasuna agertzeko autoritatea aitortua ere.**

2.2. PREKARITATEA

Aldi baterako langileen aurkako tratu txarrek bere horretan jarraitzen dute, eta profesionalen eskasak are gehiago prekarizatu ditu lan-baldintzak. Horren ondorio nabarmenenetako batzuk dira langileen **lan kargak handitzea, ez dagozkien**

eskumenak hartzea eta aparteko orduak ezartzea (autokontzertazioa).

Bizirautea mugatutako osasun sistema bat finkatzen ari da, eta bertan murrizketak, itxierak edo uko egin ezin geniezaiekeen balioen aurkako kontingentzia-planak onartarazi nahi dizkigute.

Gure lanarekin dugun ardurak egunerokotasuna salbatzen du, baina oso kostu handian: burnout, antsietatea, estresa, frustrazioa...

Ez diogu uko egingo lehen mailako arreta indartsu bati. **Lortu dugu lehen arretak zentralitatea irabaztea gizartean, eta gure baldintzak hobetzea da gizartearen aldarrikapen nagusietako bat.**

2.3. LEHEN MAILAKO ARRETA BERRESKURATZEA

Lehen Mailako Arretak prebentzio-lana eta osasunaren sustapena bermatu behar ditu, eta biztanleriaren bizi-baldintzekin lotuta behar du.

Beharrezkoa da aborlatze bio-psiko-soziala, osasunari benetako balioa emateko. 'Osasuna politika guztietan' eta osasun-ekitatea izan behar dira gure gidalerroak. Osasun-paradigma aldatzen jarraituko dugu, bitzita erdigunean jartzeko.

2.1. EL RETO DE NUESTRO TIEMPO - DESMANTELAR EL HOSPITAL-CENTRISMO Y COMBATIR LA IMPOSICIÓN

En 2019, LAB hizo una dura crítica al documento **Estrategia para la AP en Euskadi**, publicado por la dirección de Osakidetza. Dicho documento, venía a reformular la atención primaria. Esa estrategia, como ya denunciarnos, ha continuado extendiendo el modelo hospitalcentrista, que utiliza la atención primaria como descarga de éste. Es un modelo tecnologicista y economicista, guiado por las directrices de la industria farmacológica.

Sin estrategia real para la prevención y promoción de la salud, y para sacar adelante su proyecto de desmantelamiento, han imposibilitado la participación despojando a los trabajadores y trabajadoras de herramientas de decisión y reflexión, y autoridad reconocida para la discrepancia,

2.2. LA PRECARIEDAD

El maltrato a eventuales continúa y la escasez de profesionales ha precarizado aún más las condiciones laborales. **El aumento de las cargas de trabajo, la asunción de competencias que no corresponden, la implantación de horas extras (autoconcertación),**

son algunas de las consecuencias más evidentes.

Se está afianzando un sistema de salud de supervivencia, mediante recortes, cierres o planes de contingencia contrarios a valores irrenunciables.

La responsabilidad para con nuestro trabajo salva el día a día, pero a un coste muy elevado: burnout, ansiedad, estrés, frustración...

No renunciaremos a una atención primaria fuerte. **Hemos conseguido que la atención primaria gane centralidad en el debate social y la mejora de nuestras condiciones es una de las principales reivindicaciones sociales actuales.**

2.3. RECUPERACIÓN DE LA ATENCIÓN PRIMARIA

La atención primaria debe cumplir su labor preventiva y de promoción de la salud, vinculándola a las condiciones de vida de la población.

Es necesario un abordaje bio-psico-social para aportar verdadero valor a la salud. La 'salud en todas las políticas' y la equidad en salud debe ser nuestra guía. Seguiremos impulsando un cambio de paradigma sanitario para colocar la vida en el centro.



EL DIAGNÓSTICO DE EXTREMA GRAVEDAD ES PERCIBIDO TANTO POR PROFESIONALES COMO POR LAS PERSONAS USUARIAS.

SALUD 4.0, TTIP, TISA, MECA, CLUB GERTECH, OSASUNBERRI, KERALTY, VICOMTECH, DEUSTO BUSINESS SCHOOL, COLABORACIÓN PÚBLICO PRIVADA, ESTRATEGIA DE VALOR, UNIDADES DE GESTIÓN CLÍNICA... ESE ES EL LEGADO DEL PNV A LA SALUD INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE ESTE PUEBLO.

LA PRIVATIZACIÓN ES UN PLAN BIEN AUSPICIADO POR LA ÉLITE ECONÓMICO-POLÍTICA.

LEHEN ARRETAN HONAKO HAUEK LORTZEKO LAN EGINGO DUGU:

1. Lehen Mailako Arreta sistemaren epizentroa izatea eta aurrekontu-partida propioa izatea.
2. Lehen Mailako osasuna sustatzea eta gaitasunaren prebentzioa izatea. Eremuka osasun-diagnostikoak egitea.
3. Presazko mahai baten deialdia egin dadin lan egingo dugu, profesionalen faltari aurre egiteko neurriak hartzeko. Ratio egoikiak lortzeko borroka egingo dugu.
4. Osasun-zentroetan beste profesional batzuen presentzia aldarrikatuko dugu, pertsonen osasunari modu integralean heldu ahal izateko (fisioterapia, gizarte-lana, psikologia, odontologia, podologia...).
5. Behin-behinekotasunaren aurkako neurriak eskatuko ditugu, pazienteei epe luzeko arreta emateko. Profesionalek ihes egitea saihestu behar da.
6. EAG Etengabeko Arreta Guneek baldintza duinetan eta ekipo osoekin lan egin dezaten borrokatuko dugu. Itxitako EAGak berri irekitzearen alde lan egingo dugu.

Osakidetzak bere profesionalen bizkar uzten du egiturazko defizita, eta hori normalizatzen badugu, betikotu egin liteke arazoa. Baina badugu ilusioa hori aldatzeko, orain, inoiz baino beharrezkoagoa delako epizentroa Lehen Mailako Arreta izango duen osasun-sistema bat, daukagun giza-kapital handiaren jakitun izanik.

EN ATENCIÓN PRIMARIA TRABAJAREMOS PARA CONSEGUIR:

1. Que la atención primaria sea el epicentro del sistema y cuente con una estructura y capacidad de gestión propia.
2. Que su prioridad sea la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Realización de diagnósticos de salud por zonas.
3. Trabajaremos por la convocatoria de una mesa urgente para tomar medidas que contrarresten la falta de profesionales. Lucharemos por unos ratios adecuados.
4. Reivindicaremos la presencia de otros/as profesionales en los centros de salud para permitir el abordaje integral de la salud de las personas (fisioterapia, trabajo social, psicología, odontología, podología)
5. Solicitaremos medidas contra la temporalidad que permitan la atención longitudinal a los y las pacientes. Hay que evitar la fuga de profesionales.
6. Lucharemos para que los Puntos de Atención Continuada (PAC) trabajen en condiciones dignas, con equipos completos. Trabajaremos por la reapertura de los PAC cerrados.

Osakidetzak carga sobre sus profesionales el déficit estructural, y si lo normalizamos, podría perpetuarse. Pero podemos revertirlo, tenemos ilusión porque hoy más que nunca necesitamos un sistema sanitario cuyo epicentro sea la atención primaria y somos conscientes del altísimo capital humano con el que cuenta.

LEHEN ARRETA INDARTU!

LAB



LEP GARDEN ETA BIDEZKOAK XEDE

POR UNAS OPE-S TRANSPARENTES Y JUSTAS

EPE 2016-17ko FILTRAZIOAK

Zenbait medikuk ohartarazi zigutenean, beste behin ere, azterketak filtratuko zirela, LABen apustua argia izan zen, eta erabaki genuen azterketa horiek fiskalizatzea eta emaitzak aztertzea.

LAB-en ESTADISTIKA-TXOSTENA:

Garai hartan kontseilaria zen Darponek, Roberto, Manoel eta Martaren (Debagoieneko anesthesiologoak) salaketa ausarten ondoren, eskandalua anesthesiara mugatzeko ahalegina egin zuen. Aldi berean, gure lehen estatistika-txostena argitaratu genuen, eta hark krisia 11 kategoriatara zabaldu zuen, sailaren estrategia eta kontakizuna erabat baliogabetuz. Azterketak egiten jarraitu ahala, bigarren txosten bat egin genuen, eta susmoak 18 kategoriatara zabaldu genituen.

PROZESU PENALA:

Prozesu penala oso zorrotza izan da, eta amaitu gabe jarraitzen du. LABek, **onartutako eginbideen %80 egin eta bultzatu ditu. Prozesu penalaren emaitzak alde batera utzita, LABen harro gaude** gure ekintza sindikal eta juridikoak filtrazioen ardura zuen zuzendaritza osoaren dimisioa behartu zuelako eta praktika horiek desnormalizatzea lortu zuelako.

Hala ere, gaur egungo eredia ez da egokia: alde bakarrez inposatua izan da eta ez die benetako beharrei erantzuten.

Gai-zerrendak doakoak, publikoak eta egokiak izan behar dira, eta euskaraz eta gaztelaniaz idatzita egon behar dute.

LEPan parte hartzen dugunok **ez genuke behin eta berriz parte hartzeko baldintzen egiaztapena aurkeztu behar.** Akreditazio hori izena emateko unean eta behin bakarrik egin dadila eskatuko dugu.

Gainera, zuzendaritzak beste euskal administrazio batzuen sistema bera gaitu beharko luke, gure baimenaren bidez eskatutako eskakizunak eta merezimenduak (titulazio akademikoak, administrazioetan lan egindako denbora, hizkuntza-titulazioak...) eskuratu ahal izateko.

3.1. EPE VS KONTZILIAZIOA

Jakin badakigu LEPen erritmo horrek talka egiten duela bizi-zikloekin eta kontziliazio pertsonal eta laboralarekin. LEPAk ez dira proba gaitzaileak, LEPAk enplegu publikoan sartzeko probak dira eta ez lukete azken urteotan ikusten ari garen estresa eta etengabeko antsietatea sortu behar.

Halako egoerak ekiditeko, negoziazio bat hasi behar da, LEParen nota hurrengo kontratazio-zerrenda guztietarako gorde ahal izateko, harik eta, momentuko bizi-zikloarekin bateragarria izanik, nota igotzeko edo lanpostu finko bat eskuratzeko beste LEP bati aurre egin ahal izateko unea iritsi arte.

3.2. EGONKORTZEA

2019an, kontratazio-txostena argitaratu genuenean, Osakidetza bere makro LEP-etan sartzten zituen plaza begetatiboez gain, prozesu horietan eta mugikortasun-prozesuetan sartu beharreko eta ezkutuan zeuden beste 3.000 plazatik gora estrukturatu behar zirela esan genuen.

Zuzendaritzak erantzun zuen alarmistak ginela, baina ezkututzen jarraitu nahi zuten egitura falta bistaratzeari lortu genuen. Ondoren, Europako epaiek gure azterketa bermatu zuten.

LABek ahalegin handia egin du plantillaren kontratazio egoera argitze-ko, behin-behinekotasuna dela eta. Baita herritarrei zerbitzuaren kalitatean dituen ondorioak azaltzen ere. Indar politikoei ere bai, Eusko Legebiltzarrean egindako hainbat agerralditan.

Prekarizatutako lanpostuak egonkortu ez ezik, **lantokietan benetako beharrak aztertuko dituzten lan-kargen komisioak ere beharrezkoak dira.**

FILTRACIONES OPE 2016-17

CUANDO DIFERENTES FACULTATIVOS/AS NOS ADVIRTIERON DE QUE, UNA VEZ MÁS SE IBAN A FILTRAR LOS EXÁMENES, LA APUESTA DE LAB FUE CLARA Y DECIDIMOS FISCALIZAR SU CELEBRACIÓN Y ANALIZAR LOS RESULTADOS.

EL INFORME ESTADISTICO DE LAB:

A la vez que Darpón, por aquel entonces consejero, se centraba en intentar limitar el escándalo a anestesia tras las valientes denuncias de Roberto, Manoel y Marta (anestesiólogos de Alto Deba), publicamos nuestro primer informe estadístico que extendió la crisis a 11 categorías, invalidando por completo la estrategia y el relato del departamento. Según seguían celebrándose exámenes, realizamos un segundo informe donde aumentamos las sospechas a 18 categorías.

PROCESO PENAL:

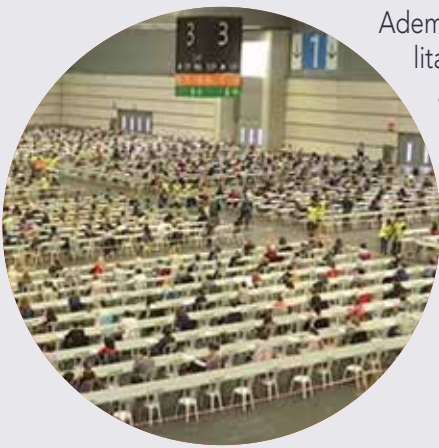
El proceso penal ha sido muy exigente y continúa inconcluso. LAB ha protagonizado e impulsado **el 80% de las diligencias admitidas. Independientemente de los resultados del proceso penal, en LAB estamos orgullosos/as** de que nuestra acción sindical y jurídica forzara la dimisión de toda la dirección responsable de las filtraciones y de haber conseguido que estas prácticas se hayan desnormalizado.

Aún así, el modelo actual no es el adecuado: ha sido impuesto unilateralmente y no da respuesta a muchas cuestiones.

Los temarios deben ser gratuitos, públicos, adecuados y deben estar redactados en euskera y castellano.

Quienes participamos en la OPE **no deberíamos presentar más de una vez la acreditación de requisitos** de participación. Solicitaremos que dicha acreditación se haga en el momento de la inscripción y una única vez.

Además, la dirección debería habilitar el mismo sistema que otras administraciones vascas para, solamente mediante nuestra autorización, acceder a los requisitos y méritos solicitados (titulaciones académicas, tiempo trabajado en administraciones, titulaciones idiomas...).



3.1. OPE VS CONCILIACIÓN

Somos muy conscientes de que este ritmo de OPEs colisiona con los ciclos vitales y con la conciliación personal y laboral. Las OPEs no son pruebas capacitantes, las OPEs son pruebas de acceso al empleo público y no deberían generar el estrés y la ansiedad continuada que estamos viendo en los últimos años.

Por ello, hay que iniciar una negociación que propicie que se pueda guardar la nota de la OPE para todas las listas de contratación posteriores hasta que llegue el momento que, siendo compatible con el ciclo vital del momento, se pueda afrontar otra OPE para subir nota o acceder a un puesto fijo.

3.2. ESTABILIZACIÓN

Cuando **en 2019 publicamos el informe de contratación**, ciframos en un mínimo de 3.000 plazas las que, además de las que Osakidetza incluía en sus macro-OPEs, debían ser incluidas en esos procesos y en los de movilidad.

La dirección nos llamó alarmistas, pero desvelamos el déficit estructural que pretendían seguir ocultando. Posteriormente, las sentencias europeas avalaron nuestro análisis.

El sindicato LAB ha hecho un esfuerzo ingente en aclarar el modelo de contratación a diferentes niveles: A la plantilla por la temporalidad que supone, a la población por las consecuencias en la calidad del servicio y a las fuerzas políticas en numerosas comparecencias en el parlamento vasco para ilustrar a quienes legislan en la CAV.

No solo hay que estabilizar los puestos precarizados. **Son necesarias comisiones de cargas de trabajo en los centros que analicen las verdaderas necesidades.**



KONTRATAZIOA: PLANTILLA BIRDIMENSIONATU ETA EGONKORTU

CONTRATACIÓN: REDIMENSIONAR Y ESTABILIZAR LA PLANTILLA



4.1. BEHIN-BEHINEKOTASUNA

Osakidetzaren behin-behinekotasun tasa altuak zuzenean oztopatzen du zerbitzuen funtzionamendu egokia. Egoera horretan, zuzendaritzaren konponbideak aldi baterakoak izaten dira, eta ez diote sakoneko arazoari heltzen.

Giza baliabideen plan bat behar da, zerbitzuen benetako beharrak beteko dituen plantilla birdimensionatuko duena.

LABek behin baino gehiagotan eraman du gai hau Legebiltzarrera. Osakidetzaren erradiografia ez da ona, eta azken zuzendaritzen jarrerek ez dute hobetu. **Datuak ezkutatu, desitxuratu eta jarrera pasiboa izan dute arazo izugarri honen aurrean, harik eta, 2019an, gure kontratazio-txostenak argitaratu genituen arte. Txosten horiek argitaratu eta hilabete batzuetara, 2019ko abenduan, administrazio-kontseiluak ordura arteko plantilla-handitze handiena egin zuen: 953 plaza.**

Hurrengo aldaketak Europako epaien ondorioz etorri dira. Ezin dugu jarraitu zuzendaritzen eta Eusko Jaurlaritzaren gelditasunaren menpe, hemen diseinatzen ez diren politiken kontura. **HEMEN LAN EGIN, HEMEN ERABAKI.**

4.2. IRREGULARTASUNAK LANGILEEN KONTRATAZIOAN

Egungo kontratazio-akordioak ez die konponbide-

rik ematen gertatzen diren irregulartasun ugariei. **Mekanismoak ezarri behar dira kontratazioak gardenagoak eta ez hain manipulagarriak izan daitezen.**

4.3. BETETZEKO ZAILAK DIREN LANPOSTUAK

"Betetzeko zailak" diren lanpostuak bete behar direnez, "urte sabatikoa" proposatzen dugu, lanpostu horietan bi hirurtekotan zerbitzuak eman ondoren.

4.4. ARRAZAKERIA INSTITUZIONALA

Osakidetzako zuzendaritzak nahi bezala erabiltzen ditu gure erkidegoz kanpoko lankideak. **Onartezina da langile atzeritarrak sartzea premia dugunean eta estaldura zaileko lanpostuak betetzeko, eta alde batera uztea behin haien parte-hartzea premiazkoa ez dela uste denean.**

LABek enpleguan egonkortasuna bermatuko duen plan bat eskatzen du, gure aktiboak mantentzeko eta gure giza baliabideak zabaltzeko, lantalde osoak eta diziplina anitzekoak izan ahal izateko, bai lehen mailako arretan, eta baita arreta espezializatuan ere.

4.5 RATIOEN LEGEA

LABek bere ratioen lege proposamena du Osakidetzarako eta Osasunbiderako, **Osakidetzan lan egiten dugun kategoria guztietan beharrezkoak**

diren ratioak arautuko dituen lege bat, legez gutxieneko profesional kopuru bat finkatzeko, kalitatezko arreta emateko helburuarekin, zerbitzu edo zentro bakoitzeko paziente-profilean arreta jarrita. Lege bat behar da plantillaren dimentsionamendua blindatzeko, kalitatezko zerbitzuak emateari lotuta, eta ez unean uneko gobernari eusten diotenen nahiei lotuta.

Uste dugu guztiz beharrezkoa dela ratioak antolatzeko lege bat, nahitaez bete beharrekoa izango dena osasun publikoan zein pribatuan.

4.6. BELAUNALDI-ERRELEBOA

Belaunaldien arteko erreleboa funtsezkoa da osasun-sistema zaharkitua berritzeko. Gazteei bidea irekitzeko garaia da. **Gazteen ahotsa behar da, haien kezkek adieraz ditzaten ahalbidetu eta horiek entzun, euskal osasun publikoaren defentsan parte aktibo izan daitezten.** Osakidetza-ren etorkizunak zuzenean interpelatzen ditu orain Osakidetzan enplegua lortzen dutenak. **Gazteria balio saihetsezina da aldaketa-prozesuetan, eta Osakidetzak behar duen eraldaketak inoiz baino gehiago behar ditu aire eta ideia berri horiek.**

4.7. ERRETIRO AURRERATUA ETA TXANDA-KONTRATUA

LABek oso argi du: erretiro aurreratua eta txanda-kontratua sustatu behar dira, behar dugun aldaketa orokorra bultzatzeko.

Osakidetzan lan egiten duten pertsonen erdiak baino gehiagok 55 urte baino gehiago ditu. Egoera horren aurrean, zuzendaritzak ezin du beste alde batera begiratu, eta egoera horri aurre egiteko neurriak ezarri behar ditu. Erretiro aurreratua eta txanda-kontratua guztiei aplikatu beharko litzazkieke, lanekoei zein estatutupekoiei.

Hala ere, estatuko sindikatuak Eusko Jaurlaritzari laguntzen ari zaizkio estatutupekoak diskriminatzen dituzten lan-kontratudunentzat soilik eskuragarri dauden dekretuak aurrera eramaten. Gainera, gero eta murrizketa gehiago daude horiek baliatzeko.



4.1. EVENTUALIDAD

El alto porcentaje de eventualidad de Osakidetza interfiere directamente en el correcto funcionamiento de los servicios. Ante esta situación, las soluciones por parte de la dirección son temporales y no abordan el problema de fondo.

Es necesario un plan de recursos humanos que redimensione la plantilla y que cubra las necesidades reales de los servicios.

LAB ha llevado al Parlamento Vasco este asunto en varias ocasiones. La radiografía de Osakidetza no es buena y la actitud de las últimas direcciones no ha ayudado a mejorarla. **Han ocultado y tergiversado datos, y han mantenido una actitud pasiva ante este tremendo problema hasta que en 2019 publicamos nuestros informes de contratación.** Meses después de la publicación de dichos informes, en diciembre del 2019, el consejo de administración realizó la mayor ampliación de plantilla hasta aquella fecha: **953 plazas.**

Los siguientes cambios han venido a consecuencia de las sentencias europeas. No podemos seguir dependiendo de la inacción de las direcciones y el Gobierno Vasco, a expensas de políticas que no se diseñan aquí. **HEMEN LAN EGIN, HEMEN ERABAKI.**

4.2. IRREGULARIDADES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El actual acuerdo de contratación no da solución a la infinidad de irregularidades que se producen. **Hay que implementar mecanismos para que las contrataciones sean mas**



transparentes y menos manipulables.

4.3. PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA

Ante la necesidad de cubrir puestos de difícil cobertura, **planteamos la figura del año sabático tras la prestación de servicios durante dos trienios en dichos puestos. año sabático tras la prestación de servicios durante dos trienios en dichos puestos y reducciones de la jornada.**

4.4. RACISMO INSTITUCIONAL

La dirección de Osakidetza utiliza a su antojo a nuestras compañeras y compañeros extracomunitarios. **Es inadmisibles incorporar trabajadores y trabajadoras extranjeras solo cuando hay necesidad y para ocupar puestos de difícil cobertura y prescindir de ellos cuando se considera que no es urgente su participación.**

LAB exige un plan que garantice estabilidad en el empleo para mantener nuestros activos y ampliar nuestros recursos humanos, para poder contar con equipos de trabajo completos y multidisciplinares, tanto en atención primaria como en atención especializada.

4.5. LEY DE RATIOS

LAB cuenta con su propia propuesta de ley de ratios para Osakidetza y Osasunbidea. **Es necesaria una ley que regule los ratios necesarios en todas las categorías que trabajamos en Osakidetza, para fijar por ley un mínimo de profesionales con el objetivo de prestar una atención de calidad, centrándose en el perfil de paciente de cada servicio o centro.** Es necesaria una ley que blinde el dimensionamiento de la plantilla, ligándola a la prestación de servicios de calidad y no a los antojos de quienes sostengan el gobierno de turno.

Creemos que es totalmente necesaria una ley de

ordenación de ratios para equipos asistenciales de obligado cumplimiento tanto para sanidad pública y como para la privada.

4.6. RELEVO GENERACIONAL

El relevo generacional es fundamental para renovar un sistema sanitario caduco en muchos aspectos organizativos. **Es hora de abrir paso a la gente joven.** Los y las trabajadoras jóvenes deben tener voz para expresar sus inquietudes y esas voces deben ser escuchadas. **Los y las jóvenes deben ser una parte activa en la defensa de la sanidad pública vasca. El futuro de Osakidetza interpela directamente a quienes acceden ahora al empleo en Osakidetza. La juventud es un valor imprescindible en los procesos de cambio, y la transformación que necesita Osakidetza necesita más que nunca esos nuevos aires e ideas.**

4.7. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y CONTRATO RELEVO

LAB lo tiene muy claro: hay que fomentar la jubilación anticipada y el contrato relevo para impulsar el cambio general que necesitamos.

Más de la mitad de las personas que trabajan en Osakidetza tienen más de 55 años. Ante esta situación, la dirección no puede mirar para otro lado y debe implantar medidas para hacer frente a esta situación.

La jubilación anticipada y el contrato relevo deberían aplicarse a todos y a todas, ya sean laborales o estatutarios/as. Sin embargo, los sindicatos estatales están ayudando al Gobierno Vasco a sacar adelante decretos solo accesibles para las personas laborales que discriminan a los y las estatutarias. Además, cada vez existen más restricciones para su disfrute.



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA SOLDATA-GALERA: HITZARMEN BERRI BATERANTZ

NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y PÉRDIDA
SALARIAL: HACIA UN
NUEVO CONVENIO

Azken urteotan, zuzendaritzaren negoziatzeko borondate falta nabarmena izan da, negoziatorik ez dagoelako eta konpontzeke dauden erronkak ugariak direlako. **Bereziki odoltsua da 2008ko gure hitzarmenaren egoera.** Hitzarmen berri bat negoziatzea izango da gure aldarrikapen nagusia aurrerantzean ere. Ezinbestekoa da negoziazio hori irekitzea soldata-arrakalari aurre egingo dioten, langileen eskubideak zabalduko dituzten eta azken urteetan galdutako erosahalmena berreskuratze bidea irekiko duten neurriak abian jartzeko.

5.1.KLASE SINDIKALISMOA ETA BATASUN SINDIKALA, PLANTILLAREN ZERBITZURAKO TRESNAK

Negoiazioa desblokeatzeko batasun sindikala eta mobilizazio unitarioak behar ditugu. LABentzat ezinbestekoa da osasunaren aldeko fronte sozio-politiko-sindikal bat osatzea. **Lan handia egin dugu sindikatuen artean, eta beti egin dugu lan indar sindikal guztiekin lotzen gintuzten gaiak planteatzeko.** Erabiltzaileekin eta gizarte mugimenduekin sinergia bilatu dugu, eta herriko plataformetan buru-belarri lan egin dugu.



5.2. GURE EGOERAREN SOZIALIZAZIOA, FRONTE SOZIO-POLITIKOA

Herritarrek gure lan-baldintzek asistentzia-kalitatearen galeran duten eragina barneratzea lortu dugu. Indarrak mobilizazioekin, ekintzekin eta grebekin bateratzea lortu dugu, Osakidetzako kudeatzaileak egoera konprometituetan jarriz, jardutera behartuz. **Zalantzarik gabe, fronte soziopolitiko horrek eta sindikatuen ekintzak elkarlanean lan handia egin dute, eta ziur gaude horri esker egoera hobean gaudela.** Ezin gara lasaitu, ordea, eta hurrengo erasoari jarraitu behar diegu.

5.3. LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA EGITEKE DAUDEN HOBEKUNTZAK

Argi dago lizentzien eta baimenen atalak eskubideak zabaltzera bideratu behar direla, arreta norberaren bizitza eta lana uztartzean eta berdintasunean jarriz. Hala ere, hitzarmena askoz harago doa, eta ordainsarien negoziazioari ekin behar diogu. **Urteetan galdutako erosahalmena berreskuratu behar da.**

Bestalde, zenbait gai oso garrantzitsu ere negoziatu behar dira; hala nola, lanpostu funtzionalen dekretua. Bertan, **aitorpen formala bilatuko dugu, adibidez, osasun-larrialdietako teknikariena edo osasun-arloko administrariena.**

Presioa egingo dugu lanbide-kategoriak eta horien lanbide-taldeak (erizaintza, TCAE etab.) eguneratzeari buruzko negoziazioa gehiago atzeratu ez dadin, **araudi berrira egokituz eta E taldea ezabatuz.**

5.4. NEGOZIAZIO-EREMUAK, LAB EUSKAL ADMINISTRAZIOAREN LEHEN INDAR SINDIKALA DA

Pertsona guztiek ez dituzte ezagutzen negoziazio-esparruak eta horien osaera, eta horrek garrantzia du, botoarekin eraginkortasuna bilatzeko orduan.

Mahai sektoriala Osakidetzako negoziazio-mahaia da, eta bertan parte hartzen dute ELA, SATSE, SME, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek. Hala ere, **mahai sektorialera mahai orokorrean negoziatutako gaiak eramaten dira, mahai orokorrean negoziatzen baitira administrazio publiko osoari eragiten dioten gaiak.** Mahai orokorreko negoziazioek negoziazio sektorial guztiak baldintzatzen dituzte, eta hor sindikatu korporatiboek ez dute inolako ordezkartzarik. LAB, aldiz, patronalaren asmoei amore ez emateko bermea da, EAEko administrazioetan lehen indar sindikala izateak ematen don zilegitasunagatik.

En los últimos años la intención de negociación de la dirección ha brillado por su ausencia y los retos pendientes son numerosos. Pero **si algo es especialmente sangrante, es la situación de nuestro convenio, que data de 2008**. Negociar un nuevo convenio seguirá siendo nuestra reivindicación principal, ya que es imprescindible conseguir abrir esa negociación para poner en marcha medidas que combatan la brecha salarial, amplíen los derechos de la plantilla y abra el camino a recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos años.

5.1. SINDICALISMO DE CLASE Y UNIDAD SINDICAL, HERRAMIENTAS AL SERVICIO DE LA PLANTILLA

Para conseguir el desbloqueo de la negociación, necesitamos la unidad sindical y las movilizaciones unitarias. Para LAB, la conformación de un frente socio-político-sindical en defensa de la sanidad es imprescindible. **Nuestro trabajo ha sido importante en la intersindical y siempre hemos trabajado por plantear cuestiones que nos unían a todas las fuerzas sindicales. Hemos buscado la sinergia con los usuarios y usuarias**

y movimientos sociales, y hemos trabajado intensamente en las plataformas de los pueblos.

5.2. SOCIALIZACIÓN DE NUESTRA SITUACIÓN, FRENTE SOCIO-POLÍTICO

Hemos conseguido que la ciudadanía interiorice el impacto que tienen nuestras condiciones de trabajo en la pérdida de calidad asistencial. Hemos conseguido unificar fuerzas con movilizaciones, acciones y huelgas, poniendo así a las gestoras de Osakidetza en situaciones comprometidas, obligándolas a actuar. Sin duda, este frente socio-político, unido a la acción sindical, ha hecho de muro de contención y tenemos la certeza de que gracias a él estamos en una situación mejor. Pero no nos podemos relajar, y tenemos que seguir atentos y atentas a los siguientes ataques.

5.3. LICENCIAS, PERMISOS Y MEJORAS PENDIENTES

Es evidente que **el apartado de licencias y permisos debe ir encaminado a ampliar derechos, poniendo el foco en la conciliación personal y laboral y la igualdad.** No obstante, el convenio



va mucho más allá y debemos afrontar la negociación de las retribuciones. **Hay que acabar con los años de pérdida de poder adquisitivo.**

Por otro lado, hay cuestiones muy relevantes que también deben ser negociadas, como el decreto de puestos funcionales, donde **buscaremos el reconocimiento formal, por ejemplo, de categorías como la de Técnico y Técnica de Emergencias Sanitarias o Administrativos/as Sanitarios.**

Presionaremos para que no se aplace más la negociación acerca de la actualización de las categorías profesionales y sus grupos profesionales, enfermería, TCAEs, etc., adaptándolos a la nueva normativa y que conlleve **la supresión del grupo E.**

5.4. LOS ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN. LAB ES LA PRIMERA FUERZA SINDICAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAV

Los ámbitos de negociación y su conformación no son conocidos por todos y todas, pero es una cuestión importante a la hora de buscar efectividad con el voto. La mesa sectorial es la mesa de negociación de Osakidetza y en ella participan los sindicatos ELA, SATSE, SME, CCOO, UGT y LAB. Sin embargo, **en la mesa sectorial de Osakidetza se da acomodo a cuestiones negociadas previamente en la mesa general, que es la mesa donde se negocian cuestiones que afectan al conjunto de las administraciones.**

Por eso, la mesa general es la que establece los límites de negociación de la mesa sectorial de Osakidetza, y es ahí donde los sindicatos corporativos no tienen ninguna representación y LAB es la primera fuerza. LAB es en esa mesa una garantía de no cesión a las pretensiones de la patronal.





KLASE SINDIKATUA IKUSPEGI KORPORATIBOEN AURREAN

LABek, KLASE SINDIKATU GISA, UNEORO PLANTILLAREN IKUSPEGI BATERATUA MANTENTZEN DU. LABEK EUSKAL SISTEMA PUBLIKOA OSATZEN DUTEN KATEGORIA GUZTI-GUZTIAK DEFENDATZEN DITU. SINDIKALISMO KORPORATIBISTAREN AURKAKOAK GARA, KATEGORIA BATEKO KIDE IZATEAGATIK PERTSONA BATZUEN ONURA BESTEEN GAINETIK JARTZEN BAITUTE. SINDIKALISMO MOTA HORREK LANGILEAK AHULTZEN DITU, ETA ZUZENDARITZAK EROSO MANTENTZEN DITUEN SINDIKALISMO MOTA DA.

6.1. ZATIKETA AHULEZIA

Plantilla kategoriatan banatzeak langileak zuzendaritzen aurrean ahultzea besterik ez du eragiten. Zuzendaritzek, sindikatu korporatiboak baliatzen dituzte defendatzen dituzten denentzako neurriak ezartzeko, sindikatu hauek eskatzen dituzten gutxieneko hobekuntza batzuen truke.

Kalitatezko osasun zerbitzuak ematea talde-lana da, eta jarrera korporatiboek lan-esparru hori ahultzen dute. LABek klase kontzientzia, talde-lana eta langileen batasuna sustatzen jarraituko du, langileei ahotsa eta protagonismoa emanez.

6.2. BAT EGINDA INDARTSUAGOAK GARA

Osakidetzako zuzendaritzak langileei egiten dizkieten etengabeko erasoen aurrean, batasun sindikala oso beharrezkoa da. **LABek gogor lan egin du batasun sindikal hori mantentzeko, indartzeko eta zabaltzeko.**

Era berean, **oso aktiboak izan gara osasun langileen eta herritarren artean eraikitako espazioetan**, helburu bera duten borroka bateratzeko, euskal osasun publiko babesteko eta indartzeko.

Aldi berean, Eusko Legebiltzarrean oposizioko indarrekin izan dugun harremana etengabea eta emankorra izan da.



SINDICATO DE CLASE FRENTE A LAS VISIONES CORPORATIVAS

LAB, COMO SINDICATO DE CLASE, MANTIENE EN TODO MOMENTO UNA VISIÓN UNITARIA DE LA PLANTILLA. LAB DEFIENDE A TODAS Y CADA UNA DE LAS CATEGORÍAS QUE FORMAN PARTE DEL SISTEMA PUBLICO VASCO.

SOMOS CONTRARIAS AL SINDICALISMO CORPORATIVISTA QUE ANTEPONE EL BENEFICIO DE UNAS PERSONAS POR FORMAR PARTE DE UNA CATEGORÍA FRENTE A OTRAS. ESTE TIPO DE SINDICALISMO DEBILITA LAS PLANTILLAS Y ES UN SINDICALISMO CON EL QUE LAS DIRECCIONES ESTÁN MUY CÓMODAS.

6.1. LA DIVISIÓN COMO DEBILIDAD

La división de la plantilla en categorías no hace otra cosa que debilitar a la plantilla frente a las direcciones, frente a esas direcciones que utilizan a los sindicatos corporativos para implementar medidas que afectan a todos y a todas a cambio de mínimas mejoras para las categorías que “defienden”.

La prestación de servicios sanitarios es un trabajo en equipo y las actitudes corporativas debilitan ese marco de trabajo. LAB seguirá fomentando la conciencia de clase, el trabajo en equipo y la unidad de la plantilla, dando la voz y el protagonismo a los y las trabajadoras.

6.2. LA UNIDAD COMO FORTALEZA

Ante los constantes ataques de la dirección de Osakidetza a la plantilla, entendemos que la unidad sindical es muy necesaria. **Desde LAB, hemos trabajado intensamente para mantener, fortalecer y ampliar esa unidad sindical.**

También **hemos sido muy activos y activas en los espacios formados entre trabajadores y trabajadoras de sanidad y ciudadanos y ciudadanas** con el fin de unificar luchas para un mismo fin: proteger y fortalecer la sanidad pública vasca.

De manera paralela, **nuestro contacto con fuerzas de la oposición en el Parlamento Vasco ha sido permanente y fructífera.**



KONTZILIAZIORAKO NEURRI ERAGINKORRAK, LEHENTASUNA/LEHENTASUNEZKOAK

LEHENTASUNA KONTZILIAZIORAKO NEURRI ERAGINKORREI

Norberaren bizitza eta lana uztartzeko eskubidea feminismoaren lorpen handienetako bat izan da. **Kontziliazioa errazteko neurriek soldata-arrakala murrizten dute, eta gizarte-eredu bat sortzen dute, zeinetan zaintza-lanen banaketa bidezkoago baterako bidean sakontzen den.**

Bide horretan presioa egiten jarraituko dugu. Legegintzaldi berrian hitzarmen berri bat negoziatzearen alde borrokatuko dugu, norberaren bizitza eta lana uztartzeko neurri eraginkorrak ezar daitezten.

7.1. TELELANA ETA LAN-MALGUTASUNA

Beharrezkoa eta berehala egin beharrezkoa da telelanari buruzko dekretua garatzea eta modalitate horretan sar daitezkeen lanpostuak zehaztea. Langileen beharretara egokitutako ordutegi malguen alde borrokatzen dugu, bizi-kalitatea hobetu, produktibitatea handitu eta talentuen ihesa saihestuko dutenak.

7.2.- ZERBITZU ZENTRALAK: ABIAPUNTUA

Alde horretatik, zerbitzu zentralena hobekuntzak behar eta merezi dituen esparrua da. **Zentraletako lanpostuen konfigurazioak malgutasun- eta telelan-neurriak ezartzeko aukera ematen du, gainerako ESletara esportatzeko esperientzia izan daitezen.**

7.3. ZAINZAN: EZ GENUKE BAKARRIK EGON BEHAR

Hitzarmena negoziatzean, **zaintza-lanak egiteko baimenak eta lizentziak eskura ditzaketen pertsonen kopurua handitzeko neurriak proposatuko ditugu, eta baimen eta lizentzia berriak zehaztuko ditugu.** Gainera, ez dugu uste beharrezkoa denik odol-lotura izatea zaintza-lanek gure gain hartzeko, eta beraz, egoera hori arautuko duen prozedura bat ezartzen saiatuko gara.

El derecho a la conciliación personal y laboral ha sido una de las conquistas más plausibles del feminismo. **Las medidas encaminadas a facilitar la conciliación reducen la brecha salarial y generan un modelo de sociedad en la que el reparto de cuidados no se sostiene de manera exclusiva en las mujeres*.**

Seguiremos presionando para que se tome la iniciativa y, ante el esperado desbloqueo de la negociación durante la nueva legislatura, consigamos negociar un nuevo convenio que implemente medidas reales que favorezcan la conciliación personal y laboral.

7.1. TELETRABAJO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Es necesario y urgente el **desarrollo del decreto de teletrabajo y que se definan los puestos que puedan acogerse a esta modalidad.** La negociación de la flexibilidad horaria para los puestos que puedan desarrollarse en horarios adaptados a las necesidades de la plantilla también centrará nuestros esfuerzos. Luchamos por horarios flexibles adaptados a las necesidades de la plantilla, mejorando la calidad de vida, aumentando la productividad y evitando la fuga de talentos.

La pérdida de talento por falta de medidas de conciliación es evidente, por lo que la negociación en este ámbito debería formar parte de cualquier medida que busque la captación de talento.

7.2. SERVICIOS CENTRALES: PUNTO DE PARTIDA

En este sentido, **Servicios Centrales es un ámbito que necesita y merece mejoras.** La configuración de los puestos en centrales permite la implementación de medidas de flexibilidad y teletrabajo que sirvan de experiencia para ser exportado al resto de OSIs.

7.3.-LOS CUIDADOS, UNA LABOR EN LA QUE NO DEBERÍAMOS ESTAR SOLOS/AS

Osakidetza, como servicio público de sanidad, debería postularse como el ariete donde las políticas laborales redundasen y abriesen camino en las necesidades de cuidados que tenemos durante diferentes etapas de nuestras vidas.

En la negociación del convenio, plantearemos medidas que **vayan encaminadas a aumentar el**

número de personas que puedan acceder a permisos y licencias cuya finalidad vaya dirigida a realizar tareas de cuidados y definiremos nuevos permisos y licencias. Además, no consideramos necesario que deba existir un vínculo sanguíneo para asumir tareas de cuidados, por lo que intentaremos establecer un procedimiento que regule esta circunstancia en dichas licencias, permisos y demás normativa



BALDINTZA OBJEKTIBOAK GARAPEN PROFESIONALERAKO CARRERA PROFESIONAL

LABek urteak deialdirik gabe amaitzea lortu zuen, karrera profesionaleko ezohiko deialdian akordioa sinatuz. Akordio horri esker, milaka lankide maila desberdinetan sartu dira, bitarteko agintearen balorazioen mende egon gabe eta prestakuntza paraleloa behar izan gabe.

8.1. IKASTARORIK ETA BALORAZIO SUBJEKTIBORIK EZ

Ez dugu oraingoa bezalako karrera profesionaleko eredurik aurreikusten, **ez gatoz bat bitarteko agintearen balorazioak hainbesteko balioa izatearekin, eta ez gatoz bat erakunde publikoek eman ez dituzten prestakuntzak horretarako onartzearekin.** Osakidetza garapen profesionalak ezin du eskatu Osakidetza bere langileei eskaintzen dien prestakuntza baino gehiago. Hala egiten jarraitzen badu, "kursillismoa" elikatzen jarraitzeko da, askotan prestakuntzaren merkantilizazio argia eta politika negargarri honetan negozio- eta afiliazio-nitxo bat ikusten duten sindikatu batzuen lankidetzak ezkutatzen dituen.

Karrera profesionalak, gainera, egungo soldata-arraila gutxitzen duen elementu gisa balio behar du, lanaldi-murrizketan edo zaintza-arrazoientatik eszedentzietan dauden lan-denboretan faktore zuzentzaileak ezarri.

LAB consiguió acabar con años sin convocatorias, al firmar el acuerdo de convocatoria extraordinaria de carrera profesional. Dicho acuerdo ha significado un hito para la plantilla y miles de compañeros y compañeras han accedido a diferentes niveles sin depender de las valoraciones del mando intermedio ni formación paralela.

8.1. NI CURSILLISMOS NI VALORACIONES SUBJETIVAS

No contemplamos un modelo de carrera profesional como el actual, **no compartimos que la valoración del mando intermedio tenga tanto valor y no compartimos que formaciones que no han sido impartidas desde entidades públicas sean admitidas para esto.** La carrera profesional en Osakidetza no puede exigir más formación que la que oferta a su plantilla desde la propia Osakidetza. Si continúa haciéndolo, es para seguir alimentando el cursillismo que en muchísimas ocasiones esconde una clara mercantilización de la formación y la colaboración de algunos sindicatos que ven en ésta política nefasta un nicho de negocio y afiliaciones.

La carrera profesional debe servir, además, como elemento que disminuya la brecha salarial existente, implementando factores correctores a los tiempos de trabajo en reducción de jornada o excedencias por razones de cuidados.



9

EUSKARA, LANGILEON ZEIN ERABILTZAILEEN ESKUBIDEA

Euskara lehentasunezko gaia da LAB sindikatua-
rentzat. Lantokietan euskaraz lan egin ahal izatea
langileon eskubidea da. Horregatik, Osakidetza-
ko lan eta zerbitzu hizkuntza euskara izatea bul-
tatzten dugu.

LAB sindikatua izan da azken urte luzeetan euskararen erabilera normalizatzeko araudian jasota egon arren Osakidetzak betetzen ez zituen hainbat neurri betearazi dituen; adibidez, Euskara Planeko hainbat eta hainbat atal. Euskararen aldeko neurrien betetzearen aldeko akuilua eta bermea da Osakidetzako LAB sindikatua.

Osakidetzaren eta sindikatuen arteko negozi-
azio mahaietan euskararen erabilera normaliza-
tuaren alde eta hori bermatuko duten neurrien
alde azaldu gara eta azalduko gara beti. Sarritan,
Osakidetzako zenbait sindikatuk, publikoki be-

raien burua euskararen aldeko gisa azaldu arren,
euskararen normalizazioa eragozten duten jarre-
rak izaten dituzte negoziazio mahaietan. Horren
aurrean, LAB sindikatua da bermerik egokiena
euskara aintzat har dadin.

Zuzendaritzek euskararen erabilera dagokien
lidergo eta eredu lana egin dezaten, zuzenda-
ritza lantalde elebidunak eskatzen ditu LAB sin-
dikatuek, euskaraz ere lan egingo dutenak. Osa-
kidetzak puntu horri buruzko araudia betetzeko
dituen erresistentzien aurrean, LAB sindikatuek
lanpostu horietan euskara eskakizunaren baldin-
tza bete dadin borrokatu du.

Euskara ikasteko eta lana euskaraz egin ahal izateko langileriarri beharrezkoak dituen laguntzak eta bitartekoak eskaintzeko eskatuko dugu.





TRABAJAR Y SER ATENDIDA/O EN EUSKERA, DERECHO BÁSICO

El euskera es un tema prioritario para el sindicato LAB. Es un derecho de los y las trabajadoras poder trabajar en euskera en los centros de trabajo. Por ello, impulsamos que el euskera sea la lengua de trabajo y servicio de Osakidetza.

El sindicato LAB ha sido el encargado de ejecutar durante los últimos años una serie de medidas que Osakidetza no cumplía a pesar de estar recogidas en la normativa de normalización del uso del euskera, como, por ejemplo, las diversas secciones del Plan de Euskera. LAB es un acicate y una garantía a favor del cumplimiento de las medidas a favor del euskera.

En las mesas de negociación entre Osakidetza y los sindicatos nos hemos mostrado y nos vamos a mostrar siempre a favor del uso normalizado del euskera y de medidas que lo garanticen. A

menudo, algunos sindicatos de Osakidetza, a pesar de manifestarse públicamente a favor del euskera, mantienen en las mesas de negociación actitudes que impiden la normalización del euskera.

Para que las direcciones ejerzan su labor de liderazgo en el uso del euskera, el sindicato LAB pide que se constituyan equipos directivos bilingües, que trabajen también en euskera. Frente a las resistencias de Osakidetza a cumplir la normativa sobre este punto, el sindicato LAB ha luchado por el cumplimiento del requisito de exigencia de euskera en estos puestos.

Solicitaremos que se ofrezcan al personal las ayudas y medios necesarios para que se pueda aprender y trabajar en euskera.



LAN OSASUNA: PREBENTZIOAN ZORROTZ

SALUD LABORAL: RIGUROSAS Y RIGUROSOS CON LA PREVENCIÓN

10.1. ARRISKU PSIKOSOZIALAK OSAKIDETZAN

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalaren arabera, arrisku psikosozialeko faktoreak dira, lanpostuen konfigurazio edo diseinu eskasa dela eta, langilearen osasunean eta ongizatean eragin negatiboa izateko probabilitatea duten lan baldintzak (faktore psikosozialak). **Osakidetzan, betetzen ditugun lanpostuetan, arrisku psikosozialak gure osasunerako mehatxu handienetako bat dira.**

Osakidetzan urteak daramatzagu lanean eta presioa egiten lan-gainkargari, lan egiteko prestakuntzarik ezari, erritmo desegokiei eta kontrolik ezari aurre egiteko, eta horiek guztiak arrisku psikosozialeko faktoreen adibide argiak dira.

Laneko estresa: lan-eskakizunen eta eskura dauden baliabideekin aurre egiteko gaitasunaren arteko desoreka batek eragindako tentsio jarraitua.

Laneko indarkeria: eraso, abusua, jazarpena edo larderia fisikoa eta/edo psikologikoa dakarten jokabideak, jarrerak eta portaerak.

Burnout sindromea: akidura mental, emozional eta fisikoaren egoera, lan-kargen, estres kronikoaren edo laneko asagabetasunaren ondorioz sortzen dena.

Osakidetzaren kudeaketa txarraren aurrean, langileen egoerak okerrera egin du. Langilerik ezak, lan-kargak handitzeak, lan kolapsoak izateak, LEP prozesu traketsak, pribatizazioek, ordezkapenik ezak... Horrek guztiak langileen osasunean eragiten du, arrisku psikosozialak nahiz arrisku muskulu-eskeletikoak areagotuz, eta Osakidetzak beste alde batera begiratzen du.

LABen denbora daramagu arrisku psikosozialen eta ergonomikoen ebaluazioak egiteko eskatzen. Hainbat ESItan egitea lortu dugu, eta sare osoan egin arte jarraituko dugu. Jarrera irmoa izango dugu, eta ez dugu zalantzarik izango lan-ikuskaritzara eta beste instantzia batzuetara joateko, beharrezkoa denean.

10.2. MUTUAK

Gai psikosozialetan eta ergonomikoetan lehentasuna jartzen dugunean, mutualitateentzat patologia horiek existitzen ez direlako da. Egunez egun ikusten dugu nola gutxien diren lan-arrisku horien ondoriozko osasun-egoera larriak. Mutuen konfigurazioak sistema publikoa deskapitalizatzeko helburu argia du, erakunde horiei gure laneko osasunari buruzko kudeaketa guztia emanda. **Mutualitateek enpresa pribatuaren (Mutualia) alde osasun-sistema publikoa desegiten eta deskapitalizatzen dute;** diru publikoarekin aberasten den negozioa da.

Horregatik, LABen ez dugu inoiz ahazten mutualitateak enpresa-erakunde pribatuak direla (Mutualia), eta haien lehentasuna ez dela langileak osatzea, lanera itzultzea baizik; aldi baterako ezintasunak ukatzen dizkigute, eta familia medikuarengana bidaltzen gaituzte lesio edo gaitz baten lan-izaera aitortzen ez dutenean. Nori ez zaio gertatu horietako gertakiren bat?

Zergatik kontratatzen du Osakidetzak mutua bat?

Osasun sistema publikoak mutua bat kontratatzea zuzendaritzak Osakidetzak deskapitalizatzeko duen asmoaren erakusle argiena da. **Osakidetzak aseguru-enpresa autoaseguratzailerik ezak eta gizarte-segurantzaren laguntzaile izatea aldarrikatzen jarraituko dugu, langile guztien osasun-arazoak kudeatzeko.**

Laneko medikuak, laneko erizainak eta prebentzio-zerbitzuak ditugu, bultzatzen egin behar da norabide zuzenean erabakiak behartzeko, eta **LABek ez du inoiz enpresa autoaseguratzailerik ezak izateko aldarrikapen hori alde batera utziko.**

10.1. RIESGOS PSICOSOCIALES EN OSAKIDETZA

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo psicosocial son las condiciones de trabajo (factores psicosociales) que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado de los puestos, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar de la persona trabajadora. **En Osakidetza los riesgos psicosociales representan una de las mayores amenazas a nuestra salud en los puestos que ocupamos.**

Llevamos años trabajando y presionando para hacer frente a la sobrecarga de trabajo, la falta de formación para su desempeño, los ritmos inadecuados y a la falta de control, todos ellos claros ejemplos de factores de riesgo psicosocial.

Estrés laboral: tensión continuada causada por un desequilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad para hacerles frente con los recursos disponibles.

Violencia laboral: conductas, actitudes y comportamientos que suponen una agresión, abuso, hostigamiento o intimidación física y/o psicológica.

Síndrome de burnout: estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de cargas de trabajo, estrés crónico o insatisfacción laboral.

Ante la mala gestión de Osakidetza, la situación del personal ha empeorado. La falta de personal, aumento de cargas de trabajo, colapso en la atención primaria, procesos de OPEs chapuceros, privatizaciones, falta de sustituciones... Todo esto repercute en la salud de trabajadores y trabajadoras, aumentando tanto los riesgos psicosociales como los riesgos musculoesqueléticos. Y Osakidetza mira a otro lado.

Desde LAB, llevamos tiempo pidiendo que se lleven a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales y ergonómicos, consiguiendo que se realicen en diferentes OSIs, y continuaremos hasta que se realicen en toda la red. Mantendremos nuestra postura firme y no dudaremos en acudir a inspección de trabajo y otras instancias cuando sea necesario.

10.2. LAS MUTUAS

Cuando **ponemos la prioridad en las cuestiones psicosociales y ergonómicas es porque para las mutuas estas patologías no existen.** Vemos día a día como se desprecian situaciones graves de salud derivadas de estos riesgos laborales. Su propia configuración persigue un objetivo claro de descapitalización del sistema público, mediante la cesión a estas entidades de todo lo relativo a nuestra salud en el trabajo. **La mutua es otra muestra clara de desmantelamiento y descapitalización del sistema público de salud en favor de las empresas (mutuas) privadas.** Negocio que se enriquece con dinero público.

Por eso, en LAB nunca olvidamos que las mutuas son entidades empresariales privadas (Mutualia) cuya prioridad no es la recuperación de los y las trabajadoras, sino que vuelvan al trabajo cuanto antes; Nos deniegan las incapacidades laborales temporales, enviándonos al médico de cabecera cuando no reconocen el carácter laboral de una lesión o dolencia. ¿A quién no le ha ocurrido un episodio de estos?

¿Por qué contrata Osakidetza una mutua?

Que un sistema público de salud contrate a una mutua es la evidencia más clara de las intenciones de la dirección de descapitalizar Osakidetza en favor de terceros. **Seguiremos reivindicando que Osakidetza se erija como empresa autoaseguradora y colaboradora de la seguridad social para gestionar los problemas de salud de la plantilla en su totalidad. Tenemos médicos y médicas del trabajo, enfermería del trabajo, servicios de prevención, y hace falta empujar para forzar decisiones en esa dirección y LAB no escatimará esfuerzos y jamás abandonará esa reivindicación.**



OSASUN MENTALA: DAGOKION LEKUA EMAN

SALUD MENTAL:
DARLE LA CENTRALIDAD QUE
DEBE TENER

Osasun mentala gaur egungo pandemia berria dela diote adituek. Horren inguruan hausnarketa sakona egin beharko genuke, baina uste dugu Osakidetza neurri berritzaileak eta behar adinakoak hartu behar lituzkeela ahazturik duen gai horren aurrean, estigmatizaziotik at eta datu ezkutuen garaitik at.

Osasun mentalean lan egiteko profesional nahikorik ez dagoela dio Osakidetza. Ez da egia. Gure herrietan zenbat kontsulta eta ospitale pribatu dagoen begiratu besterik ez dago horretaz jabetzeko; hori bai, ordaindu beharreko zerbitzuak dira.

Profesionalek Osakidetza lan egiteari uko egiteak argi eta garbi erakusten du zein den arazoa: plantilla faltaren ondoriozko lan karga izugarriak, baliabide falta izugarria, esternalizazio gero eta bortitza-goak, hilabeteetako itxaron zerrendak etab.

Osasun mentalekin zerikusia daukan zerbitzu oro pribatizatu nahi dute. LABek, ordea, argi dauka: ezin da inor diruaren truke soilik konpon daitezkeen gaitzak izatera kondenatu. **Behar diren baliabide publikoak jarri behar dira mahai gainean.**

Gure konpromisoa gaia gizarteratzea da, eta **Osakidetza urgentziatzeko mahai bat eratzeko eskatzen diogu**, langileen eta gizartearen beharrak entzun eta horiei erantzuteko plan integral bati hasiera emateko.

Los expertos hablan de salud mental como la nueva pandemia. Deberíamos hacer una profunda reflexión social al respecto, pero creemos que Osakidetza debería poner medidas innovadoras y suficientes a este tema olvidado, fuera de la estigmatización y de la época de los datos ocultos.

Osakidetza dice que no hay profesionales suficientes para trabajar en salud mental. No es cierto. No hay más que mirar cuántas consultas y hospitales privados hay en nuestros pueblos para darse cuenta de ello.

El hecho de que los y las profesionales se nieguen a trabajar en Osakidetza demuestra claramente cuál es el problema: la falta de plantilla que acarrea enormes cargas de trabajo, la tremenda falta de recursos, la externalización cada vez más brutal, las listas de espera de meses y un largo etcétera.

Quieren privatizar todo servicio que tenga que ver con la salud mental, y LAB lo tiene claro: no podemos permitir que se nos condene a tener enfermedades o dolencias que sólo se pueden solucionar a cambio de dinero. **Hay que poner encima de la mesa recursos públicos suficientes.**

Nuestro compromiso es socializar el tema, y **exigimos a Osakidetza la constitución de una mesa de urgencia.** Hay que iniciar un plan integral para escuchar y satisfacer las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de la sociedad.



FEMINISMOA: ETENGABEKO AKUILU LANA

12.1. KONTZILIAZIO PLANA

LABentzat, norberaren bizitza, lana eta ingurua uz-tartzea funtsezkoa da. **Kontziliazio plan bat lor-tzeko lan egingo dugu, erantzunkidetasuna sus-tatzen duten ekintzekin eta, ahal den lekuetan, ordutegia malgutzeko neurriekin.**

Era berean, kontziliazioak gure garapen profesio-nalean duen eragina aztertzeko eskatzen jarraitu-ko dugu. Presio egiten segiko dugu zuzendaritzek zeregin hori beren gain har dezaten, gaur egungo jarreraren aurrean. Izan ere, legeari eta berdintasun planari muzin eginez, bateratze-neurriak ukatzea gero eta ohikoagoa eta odoltsuagoa da, langilerik eza eta kudeaketa negargarria aitzakiatzat hartuta.

12.2. SOLDATA ETA OSASUN ARRAKALA

Osakidetza enpresa feminizatua da, eta soldata arrakala %22 ingurukoa da.

Gainera, ematen ditugun zerbitzuak planifikatzen dituz-tenak genero-arrakala egotearen arduradunak dira.

Halaber, emakumeen* gaixotasunen diagnostikoan eta ikerketan inbertsioa askoz murriztagoa da.

Era berean, gure zentro publikoetan abortatu ezinik jarraitzearen erantzule dira, berdintasun legeari en-tzungor eginez.

Trebatutako langileak behar ditugu, genero es-tereotipoak gainditzeko.

12.3. BERDINTASUN-PLANA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunera-

ko lehen plana, LABek oso modu aktiboan parte hartu zuena, 2024an amaituko da. Zaila da ahaz-ten, Osakidetza hura ezartzera behartzeak ekarri zuen ahaleginagatik.

Plana ezartzearen emaitzak ez dira izan esperota-koakk, baina ukaezina da plana tresna baliagarria izan zaigula bertan jasotzen dena eskatzeko, bete ez dena salatzeko eta berdintasun-politiketan au-rrerapausoak egin daitezen presioa egiteko.

Berdintasun plan hori garatzeko, berdintasun uni-tate korporatibo bat sortu zen, eta Osakidetzako zuzendaritzak mugatzen du haren jarduna. Gure aldetik, berdintasun teknikarien talde egonkor eta zabal baten beharra azpimarratzen jarraituko dugu, feministekin lankidetzan, Osakidetzak behar duen norabidea har dezan.

Osakidetzaren **kudeatzaileak ez daude ados ge-nero ikuspegia izango duten neurri eraginkorrak ezartzearekin.** Berdintasun planek eragina dute enpresa askotako zuzendaritzek planteatutako es-trategietan, plan horiek diruz lagundutako ekintzak biltzen dituztelako.

Osakidetzaren kasuan, plana indarrean izan den lau urte horietarako aurrekontua 1.681.956 eurokoa da. Aurrekontu horri buruzko informazioa behin eta be-rriz eskatu du LABek, eta aurrerantzean ere garden-tasuna eskatzen jarraituko dugu. Beharrezko inber-tzioak bultzatuko ditugu urteko programa eragileak beharrezko jarduera guztiak bete ditzan.



PERSPECTIVA FEMINISTA CONSTANTE

12

12.1. PLAN DE CONCILIACIÓN

Para LAB, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es una pieza fundamental de las condiciones laborales y de igualdad. **Trabajaremos por lograr un plan de conciliación, con acciones que promuevan la corresponsabilidad, y medidas de flexibilidad horaria allí donde sea posible.**

Así mismo, exigiremos que se analice el impacto de la conciliación en nuestro desarrollo profesional y minimizarlo.

Seguiremos presionando para que las direcciones asuman esa tarea frente a la actitud actual en la que, saltándose la ley y su propio plan de igualdad las denegaciones de medidas de conciliación cada vez son más comunes y sangrantes, usando la falta de personal y su nefasta gestión como coartada.

12.2. BRECHA SALARIAL Y DE SALUD

La brecha salarial en esta empresa feminizada ronda el 22%.

Por otra parte, quienes planifican los servicios que prestamos son responsables de que existan diferentes brechas de género que se dan en el diagnóstico e investigación de enfermedades propias de las mujeres*, al igual que son responsables de que las mujeres* sigan sin poder abortar en nuestros centros públicos, desoyendo la ley de igualdad que promueve que así sea.

Por todo ello, necesitamos personal formado que desmonte los estereotipos que acompañan a la salud de las mujeres*.

12.3. PLAN DE IGUALDAD

El primer plan de igualdad entre mujeres y hombres, en cuya elaboración LAB se implicó muy activamente, llega a su fin este año 2024. Difícil de olvidarlo por el esfuerzo que supuso obligar a Osakidetza a implantarlo.

Los resultados de su implantación no son los deseados pero es innegable que el plan es una herramienta que nos ha servido para reclamar lo que en él se recoge, denunciar lo incumplido y presionar para avanzar en políticas de igualdad.

Para desarrollar este plan de igualdad se creó una unidad de igualdad corporativa cuya actuación se ve limitada por la dirección de Osakidetza. De nuestra parte, seguiremos insistiendo en la necesidad de un equipo estable y amplio de técnicas de igualdad, que en colaboración con la plantilla, impulsemos el giro que necesita Osakidetza.

Los gestores **de Osakidetza son reacios a la implantación de medidas eficaces con perspectiva de género**, y los planes de igualdad influyen en la estrategia planteada por las direcciones de muchas empresas, porque estos planes integran acciones avaladas económicamente. En el caso de Osakidetza, el presupuesto para estos cuatro años es de 1.681.956 euros. Un presupuesto fantasma sobre el que LAB ha pedido repetidamente información sobre su gestión.

Seguiremos exigiendo transparencia e impulsaremos las inversiones necesarias para que el programa operativo anual cumpla todas las actuaciones necesarias.

OSAKIDETZAN ERASO MATXISTEN AURKAKO PROTOKOLOAK

LABek aktiboki parte hartu du eraso matxisten kontrako protokoloa egiten. Haren aplikazioa monitorizatzen jarraituko dugu, eta jarrera guztiz onartezin horiek amaitzeko behar diren proposamenak egingo ditugu.

Halaber, **LGTBI kolektiboak ez du babes espezifikorik**, eta, zentzu horretan, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari eta indakeriari arreta emateko jarduera protokolo bat eskatuko dugu aktiboki, aktiboki.

BERDINTASUNA OSAKIDETZAN: LOTSAREN DATUAK

- > Langileen %79 emakumeak dira
- > Aginte-lerroko postuen %30 bakarrik dira emakumezkoek betetzen dituztenak
- > Zuzendaritza-postuetan emakumeak %25 dira eta gizonak %75
- > Alderik handiena buruzagitza klinikoko lanpostuan dago: emakumeek horien %15 baino ez dituzte betetzen.
- > Soldata arrakala %22 ingurukoa da

Bizitzen ari garen eskubideen aurkako gurutzada garai honetan, zeinetan denek emakumeen* izenean hitz egiten duten, berdintasun-politikak jorratu beharrekoak dira, baina LABen ez dugu onartuko horiek suebaki moduan erabiltzerik benetako aldaketa sozial eta laboralak sustatuko dituzten politika feministak ez aplikatzeko.

PROTOCOLOS FRENTA AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN OSAKIDETZA

LAB ha participado también de manera activa en la elaboración del protocolo contra la violencia machista. Seguiremos monitorizando su aplicación y realizaremos las propuestas necesarias para acabar con estas actitudes totalmente inaceptables.

Por otro lado, **el colectivo LGTBI carece de protección específica**. Participamos activamente para alcanzar su igualdad real y efectiva, impulsando la creación de un protocolo propio de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

IGUALDAD EN OSAKIDETZA: LOS DATOS DE LA VERGUENZA

- > El 79% de la plantilla son mujeres*
- > Sólo el 30% de puestos de la línea de mando son ocupados por mujeres
- > En puestos directivos, las mujeres ocupan un 25% frente al 75% de los hombres
- > La mayor diferencia se produce en el puesto de jefaturas clínicas: las mujeres ocupan solo un 15% de estas.
- > La brecha salarial ronda el 22%

En esta época de cruzada anti derechos que estamos viviendo, donde todos hablan por nosotras, las políticas de igualdad son un camino, pero desde LAB no dejaremos que se usen de cortafuegos para no aplicar políticas feministas que nos encaminen a un cambio real social y laboral.





LANGILE LABORALAK, ESKUBIDE OSOKOAK

PERSONAL LABORAL, TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE PLENO DERECHO

Osakidetzarentzat, lan-kontratuko langileena urtez urte murrizten ari den langile multzo bat baino ez da. LABen ustez, ordea, **lan-kontratu-ko langileek euren lan baldintzak hobetzeko negoziazio-eremu propioa izan behar dute**. Izan ere, LABen lehentasunezkoztat jotzen dugu borroka historiko askoren ondorioz eskutatutako eskubide guztiak defendatzea.

Era berean, **ez dugu murrizketarik onartuko txandakako kontratuetan, eta akordioa hobetzen jarraituko dugu**. Aipatzekoa da gai hori mahai orokorrean jorratzen dela, eta LAB dela EAeko administrazioan lehen indar sindikala.

Ez gatoz bat Espainiako Estatuko sindikatuen estrategiarekin; izan ere, egungo araudia erabat garatzen ez duten akordioak sinatzen ari dira.

Gainera, argi diogu erretiro aurreratua eta errelebo-kontratua ez direla Madrilen diseinatutako figurak izan behar, Eusko Jaurlaritzaren eta Espainiako Estatuko sindikatuen babesarekin inposatuak. **Gure lan-baldintzak hemen diseinatu eta erabaki behar ditugu**; aldarrikapen hori ukazina da.

Para Osakidetza el personal laboral es únicamente un número que va reduciéndose año tras año. Para LAB, **el personal laboral tiene que tener su espacio de negociación propio para mejorar sus condiciones**. Por eso, en LAB consideramos prioritaria la defensa de todos los derechos adquiridos como resultado de muchas luchas históricas.

Asimismo, **no aceptaremos recortes en el contrato relevo y continuaremos promoviendo mejoras al propio acuerdo**. Es reseñable que esta cuestión se decide en la mesa general, donde LAB es la primera fuerza sindical de la administración en la CAV.

No compartimos la estrategia de los sindicatos estatales, que están firmando acuerdos que no desarrollan en su totalidad la actual normativa.

Además, seguiremos insistiendo en que la jubilación anticipada y el contrato relevo no sean figuras diseñadas en Madrid e impuestas a la baja por gobierno vasco y sindicatos estatales en la CAV. **Necesitamos diseñar y decidir aquí nuestras condiciones de trabajo**. Esa reivindicación es irrenunciable.

LAB klase sindikatua da, ekintza sindikal serioa egiten duena, lantokiantan zein kalean.

Dokumentu honetan egiten dugun eta egingo dugun lanaren zati txiki bat azaldu dizugu. Akribazio sozial eta sindikalaren bidez, osasun publikoa hobetu dezagun, gure lan-baldintzak hobetuz, privatizazioari mugak jarriz eta hainbat arlotan beharrezkoak diren neurri guztiak sustatuz; hala nola, berdintasuna, kontziliazio pertsonala eta lanekoa, errekonozimendu profesionala, eta abar.

LAB sindikatuak eskerrak eman nahi dizkizu dokumentu hau irakurri eta aztertzeagatik. Espero dugu azaroaren 28an emango duzun botoaren indarrarekin langile guztientzat eskubide gehiago defendatzen eta eskuratzen jarraituko dugula.

LAB es un sindicato de clase, que realiza una acción sindical seria, dentro y fuera de los centros de trabajo.

En este documento has podido conocer una pequeña parte del trabajo que realizamos y deseamos seguir realizando, para que, mediante la activación social y sindical, mejoremos la sanidad pública mejorando nuestras condiciones de trabajo, poniendo coto a la privatización y fomentando todas las medidas necesarias en ámbitos como la igualdad, la conciliación personal y laboral, reconocimiento profesional, etc.

Desde el sindicato LAB queremos agradecer el esfuerzo y el tiempo invertido en leer y estudiar este documento. Esperamos que con la fuerza de tu voto el día 28 de noviembre podamos continuar defendiendo y conquistando más derechos para toda la plantilla.



Babesa
Asesoramiento



Sostengua
Apoyo



Elkartasuna
Solidaridad



Bultzada
Impulso



Indarra
Fuerza





LAB