



# Informetzen

La Dirección de

## Osakidetza NO

da pasos para avanzar en la negociación

**NO** respeta los marcos de negociación. Antes de entregar su oferta de carrera profesional en la Mesa Sectorial del 26 de Setiembre, la envió a todo el personal de Osakidetza

La Carrera Profesional que oferta es, por discriminatoria, un insulto al conjunto de trabajadores y trabajadoras

En la reunión de la Mesa Sectorial de negociación, la postura de la Dirección de Osakidetza ha sido frustrante. No ha avanzado en contenidos e incluso ha hecho el feo a la representación sindical por poner en su web su oferta de carrera profesional sin haberla presentado aún en la Mesa. El 4 de Octubre nueva reunión.

### LO QUE NOS JUGAMOS

Estamos en un momento clave de la negociación colectiva en Osakidetza. Asistimos a un reparto muy discriminatorio de las pelotas, con un aumento importantísimo de las diferencias salariales y por primera vez tratan de imponer una negociación y convenios por colectivos (Acuerdo con el Sindicato Médico)

## Osakidetza**ko**

Zuzendaritzak negoziaketarako  
urratsik

# EZ

du ematen

*Negoiazio eremua **EZ** du errespetatzen. Irailaren 26ko Mahai sektorialean aurkeztu baino lehen,, garapen profesionalaren eskaintza langile guztiengana bidali zuen.*

*Eskaini duen garapen profesionala iraingarria da langileontzako erabat baztertzaila baita.*

*Osakidetzak Mahai sektorialean azaldu duen jarrera etsigarria izan da. Ez du edukietan inolako aurrerapenik eskaini, eta sindikatuetikiko errespetu falta nabarmena azaldu du, Osakidetza web gunean, beren garapen profesionalerako proposamena sindikatuoi ezer aurkeztu aurretik argitaratuz.*

### JOKOAN DUGUNA

*Une erabakigarria bizi dugu Osakidetzarekin dugun negoziazioan. Sosak banatzeko orduan, modu guztiz baztertzaila darabilte; soldaten arteko aldea izugarri handituz, eta lan arlokako akordioak ezarri nahi dituzte lehenengo aldiz. (Medikuen Sindikatuarekin lortutakoa)*



## OFERTA OSAKIDETZA

KATEGORIA	2007 SOLDATA	CARRERA PROFESIONAL			
		NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
A 2	33.002,37	2.210 €	4.227 €	5.903 €	8.113 €
	% SUELDO	6,70	12,81	17,89	24,58
B 1 y 2	26.501,96	1.775 €	3.545 €	4.740 €	6.515 €
	% SUELDO	6,70	13,38	17,89	24,58
C	22.355,14	1.000 €	1.500 €	2.200 €	3.100 €
	% SUELDO	4,47	6,71	9,84	13,87
D	20.803,54	800 €	1.300 €	1.800 €	2.500 €
	% SUELDO	3,85	6,25	8,65	12,02
E	18.922,34	500 €	750 €	1.000 €	1.500 €
	% SUELDO	2,64	3,96	5,28	7,93

### CANTIDAD QUE SE PAGA A LA CATEGORÍA A1

FACULTATIVO	35.515,19	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
% DE SUELDO	8,66	17,32	25,97	31,75	

### PROPUESTA DE LAB

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2.858 €	5.716 €	8.571 €	10.478 €
8,66	17,32	25,97	31,75
2.295 €	4.590 €	6.883 €	8.414 €
8,66	17,32	25,97	31,75
1.936 €	3.872 €	5.806 €	7.098 €
8,66	17,32	25,97	31,75
1.802 €	3.603 €	5.403 €	6.605 €
8,66	17,32	25,97	31,75
1.639 €	3.277 €	4.914 €	6.008 €
8,66	17,32	25,97	31,75

LAB ha propuesto la aplicación de la carrera profesional para TODO el personal de Osakidetza siguiendo los porcentajes aplicados con el personal facultativo. Cambiar los baremos actualmente decretados, y puntuar los servicios prestados en todas las fases y convocatorias.

Esto implicaría:

- aumentar los valores aplicados para el grupo B,
- obtener casi de manera automática los niveles I y II en función de la antigüedad;
- disminuir drásticamente la valoración subjetiva a realizar por los mandos para el III y IV.

Exigimos realizar la 1ª convocatoria para el resto de categorías en el plazo más breve posible teniendo efecto retroactivo desde enero del 2006.

## COMPARATIVA DE CARRERA PROFESIONAL

LABek Osakidetzako langile guztientzako garapen profesionala eskatu du, eta egun medikuei aplikatzen zaien ehunekoak ezartzea proposatu dio Osakidetzari. Era berean, gaur egun dauden irizpideak aldatzea eta kategorian lan egindakoa saritzea eskatzen dugu.

Ondorioz:

- B taldean ezarri duten kopurua handitzea.
- Antzinkotasunarekin ia soilik 1. eta 2. maila lortzea
- 3. eta 4. mailetarako nagusien balorazioa erabat gultxitzea.

Kategoria guztietarako eta maila guztientzat delaldia lehen bati lehen egitea; 2006ko urtariletik hasia ordainduz.

**PROPUESTA DE LAB A LOS 10 PUNTOS DE OFERTA DE NEGOCIACION ACUERDO 2007, ENVIADOS POR OSAKIDETZA EL DIA 21 DE SEPTIEMBRE**

Nuestra plataforma ya ha sido presentada, a lo largo de la negociación.

1.- ACUERDO DE MOVILIDAD	<p>De acuerdo en actualizar el acuerdo de movilidad, el cual deberá tener como criterios generales la unificación de criterios para todas las organizaciones de servicios, la agilidad (los criterios de sistema de movilidad de a. Primaria son válidos).</p> <p>Las comisiones de servicios no tendrían sentido si el acuerdo de movilidad es ágil.</p> <p>Convocatoria de dos concursos de traslados.</p> <p>Puestos de jefaturas y mandos intermedios, procedimiento reglado, para evitar coberturas a dedo.</p>										
2.- DESARROLLO DTO. PUESTOS FUNCIONALES	<p>LAB propone análisis y definición de funciones de cada uno de los puestos funcionales.</p> <p>Respecto a la adaptación y creación de nuevos puestos funcionales, solicitamos concreción, es decir, cuales son las adaptaciones y nuevos puestos funcionales que se proponen .</p>										
3.- CONTRATACIÓN	<p>Totalmente de acuerdo en negociar un nuevo acuerdo de contratación.</p>										
4.- ESTATUTARIZACION	<p>De acuerdo. Propuesta de negociación para la estatutarización voluntaria del personal laboral y funcionario.</p>										
5.- DESARROLLO PROFESIONAL	<p>La propuesta presentada por Osakidetza es inaceptable. La propuesta de LAB: % iguales para todos los grupos, y niveles (según cuadro de la página anterior)</p>										
6.- VIDA FAMILIAR/ LABORAL	<p>No se dejará el contenido de este artículo para desarrollarlo una vez firmado el acuerdo.</p>										
7.- JORNADA Y JUBILACIÓN	<p>Respecto a la <b>JORNADA</b> proponemos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Factor corrector noche: 1'15</li><li>- Factor corrector mayores de 55 años: 1'20</li><li>- Factor corrector mayores de 60 años: 1'25</li><li>- SOLAPE.- 15 minutos</li><li>- Factor corrector para jornadas fijas de mañana o tarde, mayores de 55 años 1,10, mayores de 60 años 1,15</li><li>- Los sábados tendrán la consideración de festivos a efectos retributivos, es decir, el mismo tratamiento que las guardias médicas.</li></ul> <p><b>PROPUESTA REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLAS</b></p> <p>Esta sería una salida para el personal no laboral, mientras la Administración resuelve el escollo legal de no poder aplicar el Contrato Relevo a todos sus trabajadores.</p> <p>Durante los 5 años, Osakidetza procederá a las cotizaciones básicas + compl.. fijas.</p> <p>Indemnización en función de la edad:</p> <table><tr><td>60 años</td><td>35 mensualidades</td></tr><tr><td>61 años</td><td>28 mensualidades</td></tr><tr><td>62 años</td><td>21 mensualidades</td></tr><tr><td>63 años</td><td>14 mensualidades</td></tr><tr><td>64 años</td><td>7 mensualidades</td></tr></table>	60 años	35 mensualidades	61 años	28 mensualidades	62 años	21 mensualidades	63 años	14 mensualidades	64 años	7 mensualidades
60 años	35 mensualidades										
61 años	28 mensualidades										
62 años	21 mensualidades										
63 años	14 mensualidades										
64 años	7 mensualidades										
8.- ANTIGÜEDAD	<p>El punto A no es ninguna propuesta, es ley y por lo tanto no es tema de negociación. Osakidetza trata de meter en la negociación el pago de la antigüedad desde Mayo al personal eventual, cuando, por la ley básica del empleado público, está obligado a hacerlo.</p> <p>Con el punto B de acuerdo. Se refiere a la creación de un complemento para superar la sentencia judicial que obliga a pagar los trienios en la categoría en la que se trabajaron y no en la última, tal y como se venía haciendo.</p>										
9.- INCREMENTO DE PLANTILLA	<p>Osakidetza ofrece crear, en el periodo 2007/09 600 nuevas plazas estructurales. No aclara de donde lo saca ni de qué categorías. Desde LAB, hasta conocer esa concreción planteamos que se incluya este texto en un posible acuerdo: <i>PUNTO A: compromiso de crecimiento de plantilla estructural de osakidetza en todos los grupos profesionales, como mínimo de 600 plazas.</i></p>										
10.- SOLUCION A LAS CARGAS Y RITMOS DE TRABAJO	<p>Se iniciará el estudio en cada centro, una vez firmado el acuerdo, en las unidades donde ya son más que palpables las altas cargas y ritmos, y finalizará a los tres meses de su inicio. Progresivamente se irá haciendo en todas las unidades de cada organización de servicios. El estudio se realizará en una comisión paritaria, donde se dará voz a los trabajadores y trabajadoras del servicio a analizar.</p> <p>Si las conclusiones son aumento de plantilla, se hará de inmediato y serán plazas a ofertar en la siguiente OPE.</p> <p>Ver en siguiente página la propuesta de LAB sobre pautas para ese estudio</p>										

Las pautas para el estudio de las cargas y ritmos de trabajo serán:

- Nº PACIENTES SERVICIO / RATIO PERSONAL: analizar dotación de servicios similares.
- OCUPACIÓN CAMAS DÍA/ MOVIMIENTOS (altas, traslados...)
- CARGA ASISTENCIAL: edad, pluripatología, altas precoces...
- ASPECTOS ORGANIZATIVOS: desorganización pase visita, ausencia trabajo en equipo, exceso autoconcertación en determinadas épocas, optimización en otras (aumento exagerado pruebas, peticiones ..etc)
- ABSENTISMO LABORAL
- Nº de veces que precisa refuerzo un servicio.
- Peticiones «crónicas» de aumento personal: existen servicios que llevan solicitando aumento dotación con peticiones concretas (noches, fines de semana...etc) desde hace años.

11.- ATENCIÓN PRIMARIA

Reducción del nº de TISes al personal facultativo y al personal de enfermería, utilizando este criterio para reducir las cargas de trabajo del resto del personal y categorías que trabajan en a. primaria ,con el consiguiente aumento de plantilla que de ello se deriva.

12.- EUSKERA

Dotación presupuestaria para abonar los cursos de euskera, y para facilitar las liberaciones a los trabajadores y trabajadoras que están dispuestos a hacer el esfuerzo de euskaldunizarse .

13.- REDISTRIBUCIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES. Punto especial presentado por LAB desde el comienzo de la negociación y concretado en la Mesa Sectorial del 26 de Setiembre.

El objetivo de esta propuesta es ordenar el compl.. específico con coherencia y al mismo tiempo recuperar parte del poder adquisitivo perdido. Si la modificación de las tablas se tiene que dar en otro órgano, y/o modificando leyes actuales del parlamento, mientras eso se dá y de forma transitoria, para recuperar el poder adquisitivo perdido se creará el compl.. de productividad para todas las categorías, con los mismos criterios que se propone para el grupo A (Facultativos)

CATEGORIA	SUELDO BASE MES	C.DESTINO MES	C.NIVEL ACION RETRIBUTIVA MES	C.ESPECIFICO O PUESTO MES	C.ESPECIFICO EQUILIBRIO MES	C.ESP. PAGAS (VALOR ANTIGUO)	INCENTIVO MEJORA MES	TOTAL BRUTO Año
FACULTATIVO				914 euros				46.429 euros
ENFERMERA ESPEC.-MATRONA-FISIOTER.				675 euros				29.374 euros
ENFERMERA BASICA-FISIOT.				650 euros				28.147 euros
TÉCNICOS				600 euros	62 euros			23.482 euros
AUX. DE ENFERMERIA				500 euros	225 euros			21.843 euros
T. S. FUNCION ADMINISTRATIVA				850 euros	43,5 euros			34.652 euros
T. G. FUNCION ADMINISTRATIVA				625 euros				27.847 euros
GRUPO ADMINISTRATIVO-COCINERO				600 euros	60,5 euros			23.482 euros
AUX.ADM. ATENCIÓN USUARIO				500 euros	225,5 euros			21.843 euros
CONDUCTOR INSTALACIONES				550 euros	170 euros			22.473 euros
OFICIAL MANTENIMIENTO				500 euros	226 euros			21.844 euros
CELADOR POLIVALENTE				450 euros	200 euros			19.868 euros
OPERARIO SERVICIOS				450 euros	159 euros			19.036 euros

