

LISTAS KONTRATAZIO-ZERRENDAK

► Listas de Vacantes / Bakanteen Zerrendak

Llaman desde la Organización Central. Se ofertan los siguientes tipos de nombramientos:

- Nombramiento para puestos vacantes.
- Nombramiento para puestos reservados en los que se prevea una sustitución de duración igual o superior a 6 meses.
- Nombramiento para puestos eventuales cuya duración inicial sea igual o superior a 6 meses.

► Listas de Sustituciones / Ordezkapenen Zerrendak

Llaman desde la Organización de Servicios dónde se va a desarrollar el nombramiento. Se ofertan los siguientes tipos de nombramientos:

- Para sustitución de vacaciones.
- Para sustitución de licencias.
- Para sustitución de permisos.
- Para sustitución de IT.
- Nombramientos estatutarios eventuales con duración previsible inferior a 6 meses.



► En ambas listas la baremación viene dada por:

- Nota de OPE
- Tiempo de trabajo en Osakidetza (de oficio). El tiempo de trabajo de otras Administraciones Públicas se mete una única vez en el plazo abierto para ello en la OPE o en las bolsas de contratación.
- Euskera.

► Bi Zerrendetako Baremazioa:

- EPEren notarekin,
- Osakidetza lan egindako denborarekin. Beste Administrazioetan lan egindako denborarekin ere bai, behin bakarrik EPEren edo Kontratazioaren epea horretarako irekitzen denean sartzen da.
- Euskerarekin agertzen da.

► Incorporación anual de méritos:

En el primer cuatrimestre de cada año se actualizarán las listas de contratación dónde se incluirán perfiles de euskera y se actualizará tiempo trabajado en OSAKIDETZA.

► Merezimenduak urtero sartzea: (Lehen lauhilekoan eguneratzen da)

- Ofizioz Osakidetza lan egindako denbora.
- Euskera eskakizunak.

► Renuncias de ofertas de nombramientos con carácter previo: / Eskaintza bat jaso aurretik uko egitea

En la lista de vacantes se puede renunciar a un Área de Salud. En la lista de sustituciones se puede renunciar a una Organización de Servicios o a uno o varios centros.

► Renuncias de ofertas de nombramientos:

En general son irrenunciabiles pero hay excepciones:

- 1- Contratos que comiencen en un plazo inferior a 12 horas desde la extinción del contrato anterior.
- 2- Cuidado de hijo/a menor de 12 años o familiares que sean dependientes. Deberá tener una duración mínima de 1 mes y no podrá alargarse más de 3 veces durante el año natural y aportarse documentación necesaria.
- 3- Renuncias a los contratos en vigor de jornada reducida solo si han transcurrido 3 meses desde dicho nombramiento.
- 4- Renuncias a una oferta de contratación de la lista de vacantes por tener un contrato de sustitución de 6 meses o superior.
- 5- Se puede renunciar, en las listas de sustituciones, durante un mes a toda oferta por cada año natural, siempre que se solicite fuera de los periodos de Semana Santa, Navidad y periodo vacacional.

► Izendapenen eskaintzei uko egitea

Oro har ukaezinak dira baina salbuespenak dira.

► Penalización ante la negativa a una oferta de contratación:

- Deberá ser justificada en un plazo de 10 días hábiles.
- Una primera renuncia supondrá la exclusión durante 6 meses de la lista ofertada y categoría.
- Una segunda renuncia sin justificar supondrá la exclusión de 1 año.
- Una tercera renuncia la exclusión definitiva.

► Zigorrak kontratazio-eskaintza bati uko egiteagatik:

- Justifikatzeko lehenengo 10 egunetan egiaztagiria aurkeztu behar da.
- Lehenengo ukoa justifikaziorik gabe 6 hilabete deitu gabe egotea.
- Bigarren ukoa urte bat deitu gabe egotea.
- Hirugarrenean zerrendatik kanpo egotea.

► Reactivación en las listas: / Zerrendetan berraktibatzea

- En las listas de vacantes siempre hay que solicitar la reactivación.
- En las listas de sustituciones hay que solicitar reactivación siempre que la fecha de finalización no figure en el contrato.

- Cuando se haya justificado una renuncia, la reactivación debe solicitarse en el plazo de 10 días hábiles desde la conclusión de la causa de justificación.

- Finalizado el plazo para la reactivación, se podrá solicitar de nuevo, pero la misma tendrá efectos un mes después de su solicitud.



JORNADA LABORAL LANALDIA

► La jornada anual es de 1592 horas / Urteko lanaldia 1592 ordukoa da.

- A la hora nocturna se le aplica un factor multiplicador de 1,10.
- Para mayores de 55 años el factor es de 1,15 en noches.
- Para mayores de 60 años se aplicará el factor de 1,25 tanto para las noches como para domingos y festivos.

► Fórmula para el cálculo de exceso o déficit horario en cartelera: / karteldegian soberan edo eskasian egindako lanorduak jakiteko formula

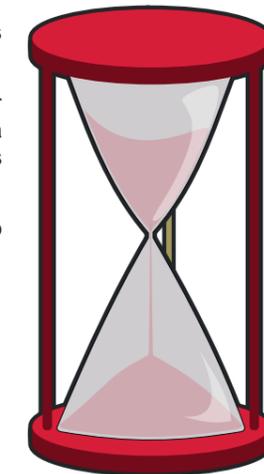
1º: Se multiplica el número real de días de contrato por 4,36 si has disfrutado o vas a disfrutar de vacaciones. Si no disfrutas de vacaciones, lo multiplicas por 4,75. Se obtiene así el número de horas teórico que debieras trabajar = A

2º: Se calculan las horas que has trabajado efectivamente en el contrato (las noches cuentan 11 horas), incluyendo el solape. Los AAs licencias, etc =B

3º: Exceso o defecto horario =A-B

► Tienes derecho: / Badituzu eskubideak

- A tener solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo de 10 minutos de la jornada diaria si trabajas en turno rotatorio, en determinadas categorías y servicios.
- A que las horas de exceso de jornada debidas a prolongaciones de la jornada ordinaria, cuando por necesidades graves, urgente o imprevisibles sean compensadas a razón de hora y media por hora trabajada en día laborable y si fueran realizadas en turno de noche o en día festivo, a razón de 2 horas por hora trabajada.
- A que los cambios en la cartelera sean comunicados con carácter bimestral si eres personal estatutario y anual si eres personal laboral.
- A una cartelera de trabajo lo más equilibrada posible sin exceso-defecto de jornada.
- A un periodo de descanso de 15 minutos siempre que la duración de 1 jornada exceda de 6 horas continuadas.
- A acogerte, si eres mayor de 55 años, a la medida de exención del trabajo nocturno.
- A un periodo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre jornadas.
- A un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas semanales.



► Situación de IT: / Baja egoeran

- Se cobrará el 100% del sueldo desde el primer día de baja laboral sea cual sea la causa que genere dicha incapacidad.
- Descanso no disfrutado: En contratos superior a 90 días contacta con tu sección sindical.

► Prestaciones desempleo: / Langabezia-Prestazioak

- Si el fin de la relación laboral es ajena a la persona trabajadora se tiene derecho al cobro de una prestación por desempleo siempre que se haya generado este derecho.
- Debe solicitarse en el plazo de 15 días desde el cese involuntario en el trabajo.
- Si la finalización del contrato es voluntaria no se tiene derecho a percibir la prestación.
- En caso de tener un contrato de reducción de jornada se puede complementar con la prestación por desempleo.

DERECHOS SOCIALES GIZARTE ESKUBIDEAK

► Equipamiento, ropa / Ekipamendua, laneko-jantzia:

Tu organización te ha de proporcionar ropa y calzado de trabajo adecuados a tu puesto de trabajo que será repuesta en caso de deterioro.

► Anticipos: / Aurrerakinak

El personal en activo, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de tu salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes.

► Adelantos de nómina: / Nomina-aurreratzeak

- El personal fijo e interino tendrán derecho a un adelanto de nómina.
- El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros.
- Por ello será necesario que se dé alguna de las circunstancias recogidas en el acuerdo regulador de la condiciones de trabajo de Osakidetza en el artículo 16.

PERMISOS Y LICENCIAS BAIMENAK ETA LIZENTZIAK

► Vacaciones: art. 38

*28 días laborables incluyendo 4 sábados. En ambos casos, 2 días más si la Dirección de Recursos Humanos correspondiente modificara la fecha de disfrute de las vacaciones. Las vacaciones no disfrutadas del año anterior por estar de IT se disfrutarán a partir del día siguiente del alta médica.

► Licencia por asuntos propios o días de libre disposición (moscosos o aps) y canosos: art. 50

AP:

6 días laborables (45 horas). En caso de ser un contrato inferior a 1 año o una reducción de jornada se tendrá derecho a la parte proporcional. En caso de no haberse disfrutado las horas de AP de un contrato y no habiendo pasado un periodo de días elevado, algunas OSIs respetan las horas generadas.

Canosos:

2 días adicionales al cumplir el sexto trienio y 1 día más por cada trienio a partir del octavo. La duración del permiso se cuantifica en 7 horas y 30 minutos por día.

- 18 años/ 6 trienios / 2 canosos
- 24 años/ 8 trienios / 3 canosos
- 27 años/ 9 trienios / 4 canosos
- 30 años/ 10 trienios / 5 canosos
- 33 años/ 11 trienios / 6 canosos
- 36 años/ 12 trienios / 7 canosos
- 39 años/ 13 trienios / 8 canosos
- 42 años/ 14 trienios / 9 canosos

► Asistencia a cursos y congresos: art. 55

15 días naturales previa autorización de la dirección de la Organización a la que pertenezca la persona trabajadora.

► Asistencia a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, incluidos MIR y EIR: art. 54:

1 día natural ampliable a 2 si la prueba es a más de 150 km.

► Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal: art. 48

el tiempo que resulte necesario (con justificante).

► Mudanza: art. 49:

2 días naturales (1 mes desde la fecha de empadronamiento). Con un mínimo de un año en el puesto de trabajo.

► Nacimiento de nietas/os:

1 día (dentro del periodo de hospitalización del hijo/a).

► Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento. Art 44

18 semanas con carácter general. Dichas semanas se disfrutarán antes de que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Las 6 primeras semanas del disfrute serán inmediatamente a continuación del parto. El período de disfrute de las otras 10 semanas que abona la Seguridad Social podrán llevarse a cabo de manera interrumpida. El disfrute de las 2 últimas semanas restantes de mejora que abona Osakidetza tendrán que realizarse inmediatamente después del disfrute de la última semana que abona la Seguridad Social.

► Lactancia: art. 44

1 hora diaria por hijo/a menor de 12 meses o acumular a la baja maternal 1 hora por cada día laborable de cartelera de la trabajadora en ese periodo de 12 meses. No es obligatorio la realización de guardias y/o noches durante los 3 primeros meses anteriores al parto y los 3 meses posteriores a la incorporación desde la licencia maternal.

► Matrimonio o unión no matrimonial: Propio: art. 46

20 días naturales (fecha incluida en el periodo).

► Matrimonio o uniones no matrimoniales de familiares de hasta 2º grado: art. 46

1 día natural ampliables a 3 si es a más de 150 km.

► Bautizos y comuniones de hijas/os o nietas/os: RA:

Día del evento.

► Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes: art. 47

- **Cónyuge, compañero/a o hijo/a:** 5 días naturales.
- **Familiares de 1º GRADO:** 3 días hábiles, en personal a turnos hace referencia a días efectivos según cartelera.
- **Familiares de 2º GRADO (o más, si media convivencia):** 2 días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave y 3 días naturales en caso de fallecimiento.

En todos los casos anteriores 2 días hábiles más si el hecho se produce a más de 150km. En el supuesto de fallecimiento se tendrá derecho a estos 2 días hábiles más en función de dónde sea el funeral en vez de el lugar de fallecimiento. También habrá derecho a una segunda licencia de 2 días naturales pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

► Operación quirúrgica sin hospitalización de familiares de hasta 2º grado (o más, si mediara convivencia):

El día de la intervención. Acompañamiento a familiares a pruebas invasivas. Se tendrá derecho al día hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o grado más lejano si media convivencia estable.

► Permiso para acudir a consulta médica propia: art.57

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas.

► Permiso por asuntos propios: art. 58

No remunerado, no retribuido. Es de 4 meses cada 2 años o 3 meses al año si es para la realización de estudios oficiales.

► Permiso sin sueldo de 1 año: art. 61

No remunerado. Mantiene cotizaciones a la S. Social.
• Permiso sin sueldo de 2 años a los 63 años con 30 años trabajados.
• Permiso sin sueldo de 1 año con 15 años de antigüedad para personal fijo.

► Colaboración con ONGs: art.59

No remunerado. Duración máxima de 2 años prorrogable dos años más.

► Cuidado de familiar de 1º grado muy grave: art. 62

Reducción de hasta el 50% de la jornada con carácter retribuido y por el plazo máximo de 1 mes.

► Cuidado de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad: art. 62:

50 horas anuales.

► Reducción de jornada : art. 60

- No remunerado. Con carácter general del 50%.
- Subordinada a la disponibilidad organizativa.
- Mínimo 6 meses.

► Permiso de reducción de la jornada para cuidado de menores de 12 años o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2º grado: art. 63

No remunerado. Para personal fijo, interino/a y sustituto/a. Será entre un tercio y la mitad de su duración de la jornada.

Grados de afinidad y consanguinidad a tener en cuenta en Osakidetza:

- GRADO: Cónyuge, compañero/a hijo/a.
- 1º GRADO: Padres, suegros, nuera, yerno.
- 2º GRADO O MÁS, SI MEDIARA CONVIVENCIA



UGT
Zerbitzu Publikoak

UGTek afiliatuei gida honen bidez nola egin ordu-zenbaketa, lizentzia eta baimena inportanteenak, eskubideak, kontratu motak... jakinarazten dizkie.

**OSAKIDETZAKO
LANGILEENTZAKO
ESKUBIDEEN
OINARRIZKO
GIDA**

GUÍA BÁSICA DE TUS DERECHOS COMO PERSONAL DE OSAKIDETZA

Desde UGT hemos elaborado esta guía básica de la normativa más relevante de contratación de Osakidetza para dar a nuestra afiliación un resumen de sus derechos de cara a las contrataciones estacionales.

La elevada contratación en verano y el desconocimiento de los trabajadores/as favorece que desde las Organizaciones de Servicios se puedan cometer irregularidades en la gestión de tus derechos.

En esta guía encontrarás los permisos y licencias más relevantes, cómo hacer cálculos horarios, tipos de contratos, derechos sociales...