

LISTAS

► ¿Quién puede apuntarse a las listas de contratación?

- Quienes sí hayan hecho la última OPE y no hayan conseguido plaza deben inscribirse para formar parte de las LLCC (listas de contratación).
- Quienes no hayan hecho la OPE también pueden inscribirse para formar parte de las LLCC.

► La inscripción se hará

- Rellenando el formulario electrónico.
- Es importante cumplimentar el currículum vitae (importante, introducir el título).

► Actualización en listas

Las listas existentes se actualizarán dos veces al año, incluyendo de oficio el tiempo trabajado en Osakidetza y los perfiles de euskera. La integración y actualización en las listas existentes se realizará dos veces al año de oficio por parte de Osakidetza únicamente para:

- FAC médico
- Psicología clínica
- FET técnico/a de farmacia hospitalaria
- Fisioterapia
- Enfermería y sus especialidades

► Integración y baremación del resto de categorías

- Tras la resolución de las OPE.
- Cuando quede menos de la quinta parte de integrantes de la lista de una categoría (mediante publicación de anuncio).
- Cuando se abra plazo para inscribirse y/o se marque fecha de corte para cada categoría.

► Las listas son abiertas y permanentes

Esto significa que te puedes apuntar en cualquier momento, pero si lo haces fuera de plazo, no aparecerás en la lista hasta que Osakidetza realice la integración y baremación. De forma excepcional, Osakidetza podrá cubrir necesidades urgentes e inaplazables cuando no queden aspirantes en las listas y no se haya producido aún la integración, utilizando las solicitudes ordenadas por fecha de presentación.

► Requisitos para la integración y su cómputo

- Titulación: Poseer la titulación requerida para la categoría o puesto funcional. Mecanizar y adjuntar el título en el currículum vitae.
- Mecanizar y adjuntar los servicios prestados en otras administraciones o en el SNS dentro de la misma categoría profesional.

► Hay varios tipos de listas

- Listas de nombramientos largos
- Listas de área de nombramientos largos
- Listas de nombramientos cortos
- Listas de área de nombramientos cortos
- Listas específicas



► Baremo. En todas las listas, la baremación se compone

- De oficio: Nota de OPE y tiempo trabajado en Osakidetza.
- Tiempo de trabajo en otras administraciones públicas o en el SNS (cuando se produzca la integración), hasta último día de entrega de solicitudes de la OPE correspondiente.
- Euskera: Se puede adjuntar en cualquier momento, pero la puntuación aparecerá con la actualización.

► Euskera

- Se mecanizarán en el currículum los títulos de euskera o, en su caso, el documento que acredite que se ha estudiado en euskera.
- Se pueden mecanizar y adjuntar en la aplicación en cualquier momento, pero los puntos por euskera no se añadirán en las listas hasta la actualización.
- No obstante, podrán ofrecerte nombramientos con perfil lingüístico de euskera requerido.

► a) Listas largas

Llaman desde la organización central (Gasteiz), normalmente por vía telemática. Se ofertan nombramientos de igual o superior a seis meses en los siguientes supuestos:

- Para cubrir puestos vacantes (interinidades sin titular).
- Para cubrir puestos reservados (comisiones de servicios, permisos sin sueldo, liberación sindical...).
- Para cubrir un contrato relevo.
- Excepcionalmente, contrataciones específicas mediante anuncio en web.

► Listas de área (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa) de nombramientos largos

- Llaman desde la organización central. Al menos hay que estar apuntado/a en una de las áreas. Si no se selecciona ninguna, se entenderá que se opta por las tres.
- Se podrá modificar por cambio de domicilio (certificado de empadronamiento) y surtirá efecto a los tres días.
- El rechazo de un nombramiento podrá suponer penalización.

► Listas cortas

Llaman desde la organización de servicios donde se desarrollará el nombramiento.

Se pueden escoger hasta dos OSIs, y dentro de cada una, hasta cinco centros o la OSI completa.

Nombramientos de duración inferior a seis meses:

- Para cubrir vacaciones, licencias, permisos, IT...
- Interinidades transitorias (hasta que se cubra por listas largas).

Se aplica un protocolo de llamadas.

► Listas de área (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa) de nombramientos cortos

- Te llamarán cuando se agoten las listas cortas de una determinada organización.
- Se puede optar por una, dos o las tres áreas. Dentro de cada área, se escogen las organizaciones.
- Rechazar esta oferta no penaliza.

► Listas específicas

Nombramientos en determinadas categorías, entre personal de las listas cortas, dentro de las OSIs. Requisitos:

- Poseer el título de especialista (si lo hay).
- Experiencia mínima de 3 meses en ese servicio especial en los últimos 4 años, con evaluación "apto".
- Formación de posgrado mínima de 250 horas teórico-prácticas (prácticas en el SNS).
- Haber realizado la formación específica impartida por Osakidetza.

► Modalidades de nombramientos

Se podrá optar por:

- Cualquier tipo de jornada.
- Solo jornada completa.
- Solo reducciones de jornada.

(Modificable a los 3 meses desde última elección) y cabe renuncia a contrato en vigor con reducción de jornada tras 3 meses desde nombramiento.

► Renuncias a ofertas de nombramientos

En general son irrenunciabiles, pero hay excepciones (art. 27 del acuerdo):

Antes de la oferta de nombramiento o en la propia oferta (art. 26 y 27), Ejem:

- Nombramiento en vigor de listas largas (incluso de otra categoría).
 - Nombramiento de listas cortas sin solución de continuidad mínimo 6 meses.
 - Estar en IT, permiso por matrimonio, beca, estudios oficiales, curso intensivo de euskera...
 - Guarda legal (menores de 12 años, familiares mayores de 65 con limitaciones).
- En listas cortas también:
- a) Trabajar en empresa privada.
 - b) Enfermedad grave u hospitalización de familiar hasta 2.º grado.
 - c) Oferta con menos de 12 h. (o 24 h. desde fin de contrato anterior).

► Penalización ante la negativa a una oferta de contratación:

Siempre que sea posible, se debe justificar la renuncia (según art. 37):

- Primera penalización: 6 meses.
- Segunda penalización: 1 año.
- Tercera penalización: exclusión definitiva de la lista (se podrá volver a inscribirse, pero no se figurará en la lista hasta que Osakidetza la integre y actualice nuevamente).

JORNADA LABORAL

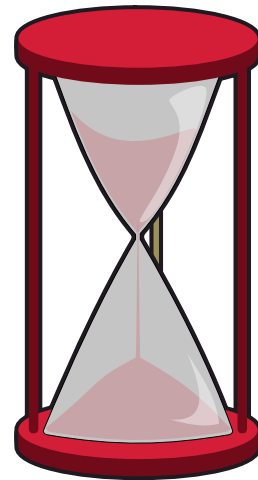
► La jornada anual es de 1592 horas

• 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.

En algunas organizaciones, categorías se aplican otros factores diferentes.



► Tienes derecho

• 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

• 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 superiores a 90 días contacta con tu sección sindical. En contratos inferiores a 90 días, lo calcula directamente el sistema y se abona en la nómina correspondiente.

► Prestaciones desempleo

• 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

► Equipamiento, ropa

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

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.

Grados de afinidad y consaguinidad 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



PERMISOS Y LICENCIAS

► Vacaciones: art. 38

*28 días laborables incluidos 4 sábados. 2 días más si Dirección de Recursos Humanos correspondiente modifica la fecha de disfrute de las vacaciones. Las vacaciones no disfrutadas del año anterior por estar de IT se disfrutaron 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

Mismo tratamiento que hospitalización de parientes de 1er grado.

► 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 1 año. 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 tienen que realizarse inmediatamente después del disfrute de la última semana que abone 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

Día del evento.

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

FALLECIMIENTO:

☐ **Cónyuge, pareja de hecho, familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad.**

- 5 días hábiles para cónyuge, pareja de hecho, hijo o hija, yerno o nuera.

- 3 días hábiles en caso de padre o madre, suegro o suegra.

- **Ampliación:** 2 días naturales más si el hecho es a más de 150 km.

☐ **Familiar de 2º grado de consanguinidad o afinidad.**

- 3 días hábiles.

- **Ampliación:** 2 días naturales más si el hecho es a más de 150 km.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE. HOSPITALIZACIÓN. INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISA REPOSO DOMICILIARIO.

☐ **Cónyuge, pareja de hecho, familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad y conviviente con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.**

- 5 días hábiles.

- En los casos de hospitalización el permiso se concederá, hasta los 5 días hábiles, mientras permanezca el hecho causante (Deberá aportarse certificado que justifique dicha circunstancia).

- Si al alta de la hospitalización consta informe médico que indica que se precisa reposo domiciliario, se mantendrá el permiso hasta los 5 días hábiles.

- **Ampliación:** 2 días naturales más para cónyuge, pareja de hecho, hijo/a si el hecho es a más de 150 km.

- Resto de familiares de 1º grado y conviviente sin ampliación.

☐ **Familiar de 2º grado de consanguinidad o afinidad.**

- 4 días hábiles. Sin ampliación.

► 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, con carácter general, será como máximo de 4 horas.

(con limitaciones, si se pueden acudir a ellos fuera de horas de trabajo).

► Permiso por asuntos propios: art. 58

No remunerado. 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 máx. de 2 años prorrogable 2 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 remunerada. 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 discapacitados 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.

► Permiso parental

Permiso de hasta 8 semanas para cuidar hijo/a o menor acogido. Podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Puede disfrutarse de forma continua o discontinua, y a tiempo completo o parcial, pero siempre por semanas completas.

UGT
Zerbitzu Publikoak



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 estivales.

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...

UGT
Zerbitzu Publikoak