

Informe de contratación de Osakidetza 2018

Mayo de 2019



www.lab.eus

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	0
La (falta de) transparencia en Osakidetza.....	1
TRANSPARENCIA POR ORGANIZACIONES DE SERVICIOS.....	2
Tratamiento de datos	3
¿Cuántos contratos de necesidades de servicio se realizan en tu OSI?.....	4
Contratación por currículum.....	7
TESTEA TU CATEGORIA.....	8
Los contratos de necesidades del servicio y la falta de control	9
FRAUDE EN LA OPE 2016-17)	10
¿Cuántas plazas se están ocultando tras la contratación por necesidades del servicio?	11
Euskara	12
Conclusiones	13

Informe de contratación de Osakidetza 2018

Aproximación a una realidad oculta

La Situación es crítica. Obviar la realidad no la dulcifica. Los ámbitos de poder de Osakidetza conocen de sobra la insuficiencia de sus ofertas de empleo y desde LAB queremos aprovechar este estudio exhaustivo de la contratación para advertir de la situación de pre colapso en la que nos encontramos. El sector privado ha entendido la coyuntura generada por la nefasta gestión de los últimos años y se ha preparado para acometer el asalto que ya se encuentra en fase de desarrollo. Un Sistema Público infra dimensionado es una presa fácil para los intereses del sector privado. La falta de códigos de plaza y la falta de valentía de la gestión anterior ha puesto a Osakidetza en una situación inédita, posiblemente irreversible si en los próximos años no se dimensiona adecuadamente y se realizan OPEs potentes para afianzar dicho redimensionamiento. Este informe es una invitación a la reflexión y a la búsqueda de soluciones, que para LAB pasa inevitablemente por un cambio de la política de Recursos Humanos apoyado en medidas legislativas que blinden por ley el número de trabajadores y trabajadoras necesarias para hacer frente a las necesidades de la población. En esa dirección reivindicamos de nuevo LOREA, una ley de ratios para todas y cada una de las categorías que trabajan en el sistema vasco de salud.



La (falta de) transparencia en Osakidetza

Aproximación a una realidad oculta

El presente informe ha superado en parte los esfuerzos de Osakidetza por ocultar el caos que vive el sistema sanitario vasco en contratación como consecuencia de la falta de estructura para hacer frente a las necesidades reales. **Podemos hablar sin tapujos de una estructura infra dimensionada.**

Hablamos de necesidades reales porque analizando la contratación se ve perfectamente que **la contratación por NECESIDADES DEL SERVICIO** en miles de ocasiones se prolonga durante todo el año, dejando en evidencia que **no se utilizan para hacer frente a situaciones de necesidad puntuales, sino permanentes y mantenidas en el tiempo.**

Uno de los datos importantes de este informe es que este tipo de contratación por “necesidades del servicio” supone el 52% de la contratación total efectuada por Osakidetza en 2018.



El gran problema que supone el descarado abuso que cometen las diferentes organizaciones de servicio con este tipo de contratación es que se está haciendo una **apuesta clarísima por la precariedad**, ya que estos puestos de trabajo deberían fortalecer la estructura y ser afianzados mediante la adjudicación de códigos de plaza que permitan sacar esos puestos a procesos de movilidad y OPEs para ser cubiertos con empleo estable y de calidad.

Detrás de esos miles de contratos por necesidades del servicio hemos identificado 2981 plazas que deberían salir a procesos de movilidad y OPEs, que sumadas a las plazas cubiertas por interinidades y bajas vegetativas (jubilaciones, defunciones, incapacidades, etc...), nos darían el número de plazas que deberían salir a OPE. Estaríamos hablando de que **es necesaria una OPE de unas 7000 plazas para adecuar la estructura de Osakidetza a las necesidades reales. Esta cantidad sufre un incremento anual de 1000 plazas dado el ritmo de jubilaciones en Osakidetza.**

Estas 2981 plazas se están ocultando con contratación precaria, temporal. La volatilidad de estos puestos, además, es sumamente peligrosa. **La consejería podría hacer desaparecer todos esos puestos y seguir diciendo que la estructura sanitaria no ha sufrido merma alguna**, mientras, alimenta un colapso que beneficia claramente al sector privado, que lleva años preparándose para el asalto.

El tema es complejo, **la solución pasa por una nueva política de recursos humanos valiente que asuma los esfuerzos que no se han realizado en los últimos años.** La estructuralización de estos puestos (poner códigos de plaza) tendría innumerables beneficios al **simplificar todos los procesos de contratación, afianzar una plantilla que ronda una cifra inasumible que supera el 35% de eventualidad y reducir costos de gestión administrativa.**

La solución siempre deberá ser acompañada de transparencia en los procesos, transparencia que brilla por su ausencia y que busca ocultar esta situación de pre colapso. **Animamos a quienes están tomando las riendas del sistema sanitario vasco a no ocultar la realidad, no hay situación que vaya a mejorar partiendo de un análisis que niega la misma. Es momento de ser valientes y acometer las reformas sanitarias para garantizar el servicio público universal, gratuito y de calidad que se merece Euskadi.**

Esta realidad no la denuncia únicamente LAB, sino que desde diferentes instituciones europeas se ha condenado al estado español por el abuso de ciertos tipos de contratación y la alta eventualidad. Osakidetza es un ejemplo claro de ese funcionamiento condenado en instancias europeas.

Transparencia por organizaciones de servicios

TESTEA LA TRANSPARENCIA DE TU OSI EN 2018

En el siguiente gráfico analizamos los diferentes informes de contratación que las organizaciones de servicio hacen llegar a la parte social. **Los ítems analizados vienen a demostrar los esfuerzos de cada organización de servicios por ocultar o mostrar su gestión de RRHH.**

ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS	CATEGORÍA Y DURACIÓN	UNIDAD ORGANIZATIVA	CODIGO DE PLAZA	MOTIVO DEL NOMBRAMIENTO	P.L. DEL CONTRATADO	FORMATO DEL INFORME
OSI ARABA						EXCEL
OSI RIOJA ALAVESA						HTML
RED SALUD MENTAL ARABA						PDF
H. GORLIZ						HTML
H. SANTA MARINA						HTML
OSI BARAKALDO-SESTAO						PDF
OSI BARRUALDE-GALDAKAO						HTML
OSI BILBAO-BASURTO						HTML
OSI EZKERRALDEA-ENK-CRUCES						FOTOCOPIA ESCANEADA
OSI URIBE						EXCEL
RED SALUD MENTAL BIZKAIA						EXCEL
OSI DONOSTIA						PDF
OSI GOIERRI ALTO UROLA						EXCEL
OSI BIDASOA						PDF
OSI DEBABARRENA						PDF
OSI ALTO DEBA						PDF
OSI TOLOSALDEA						EXCEL
EMERGENCIAS						FOTOCOPIA ESCANEADA
RED SALUD MENTAL GIPUZKOA						PDF

*Tras la presión ejercida por LAB para recibir la contratación en un modelo único y transparente, Osakidetza ha adquirido el compromiso de obligar a las diferentes OSIs a utilizar el mismo formato mínimamente transparente para trasladar los datos de contratación a los sindicatos

Tratamiento de datos

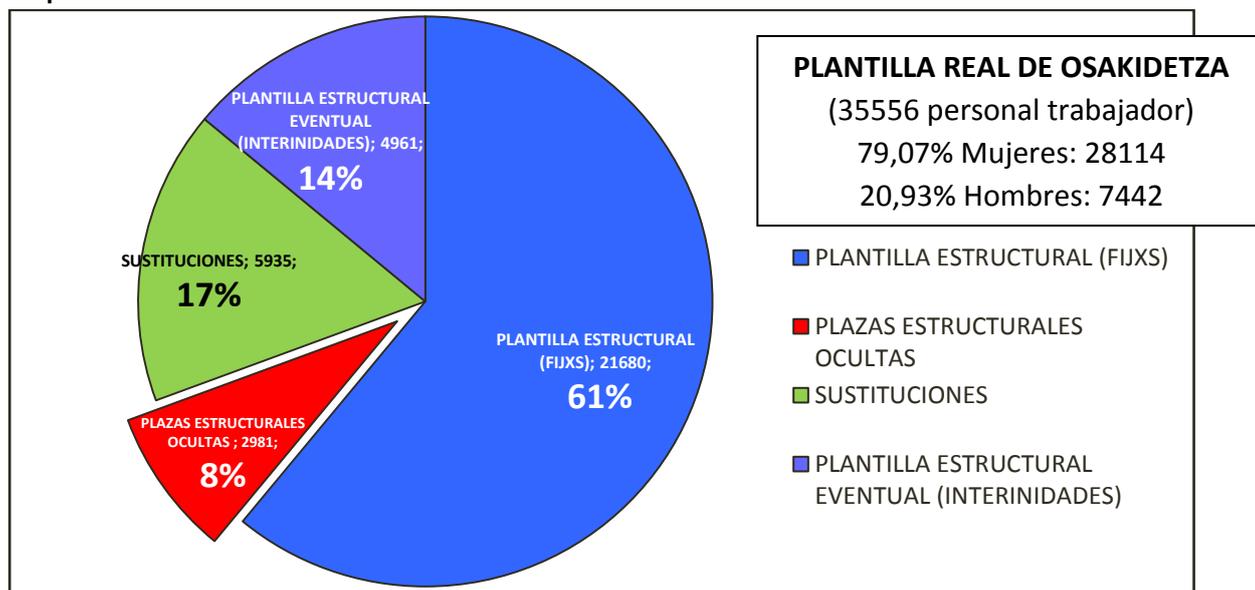
Conceptos aclaratorios

1. **Los informes de contratación** que trasladan las Organizaciones de Servicios a la parte social (sindicatos), son, como hemos visto en el anterior punto, **muy poco transparentes**. El tratamiento de datos se ha realizado analizando los datos de las organizaciones más transparentes y realizando **cruce de datos con plantilla estructural, respuestas a preguntas parlamentarias acerca de la plantilla funcional y datos de auditorías externas** utilizadas, entre otras, para desarrollar el Plan de Igualdad (del cual aún carecemos). De modo que todos los datos utilizados son datos facilitados por la administración.
2. **La plantilla estructural de Osakidetza es de 26710 personas de las cuales unas 21500 son fijas (61%) y otras 5000 (14%) interinas según los datos que nos trasladó Osakidetza en 2017.** Como venimos explicando estas son únicamente las personas vinculadas a un código de plaza. Sólo estas plazas pueden formar parte de procesos de movilidad y pueden ser objeto de convocatoria en OPEs.
3. **Por medio de diferentes preguntas parlamentarias hemos conseguido saber que la plantilla real, o “funcional”, como la llama el departamento fluctúa entre 35.000 y 37.000 trabajadores y trabajadoras** dependiendo de la época en la que se estudie, no es lo mismo, verano, que los meses de marzo-abril, por ejemplo. De esas 10.000 fuera de la plantilla estructural (sustituciones y necesidades del servicio), **a cerca de 3000 deberían darle código de plaza** por ser necesidades que se prolongan todo el año. **Por eso decimos que Osakidetza está infra dimensionada, porque faltan cerca de 3000 códigos de plaza.**

A continuación, detallamos la plantilla estructural de cada organización de servicios y una aproximación del número de personas no incluidas en la estructura que se encuentran en este momento en tu organización de servicios.

ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS	Plantilla estructural (fijos + interinos)	Estimación de plantilla no estructural (sust + necesidades servicio)	Plantilla real (funcional)
OSI ARABA	3544	1186	4741
OSI RIOJA ALAVESA	148	50	197
RED SALUD MENTAL DE ARABA	392	131	523
H. GORLIZ	341	114	455
H. SANTA MARINA	337	113	449
OSI BARAKALDO-SESTAO	822	275	1176
OSI BARRUALDE-GALDAKAO	2380	797	3174
OSI BILBAO-BASURTO	3588	1201	4785
OSI EZKERRALDEA-ENK-CRUCES	4438	1485	5920
OSI URIBE	971	325	1296
RED SALUD MENTAL BIZKAIA	943	316	1258
OSI DONOSTIA	4676	1565	6237
OSI GOIERRI ALTO UROLA	814	272	1086
OSI BIDASOA	570	191	760
OSI DEBABARRENA	679	227	905
OSI ALTO DEBA	527	176	703
OSI TOLOSALDEA	185	62	247
RED SALUD MENTAL GIPUZKOA	167	56	223
EMERGENCIAS	270	90	360
C.V TRANSFUSIONES Y TEJ.HUMANOS	87	29	116
CENTRALES	761	255	1014
TOTAL	26640	8196	35556

La grafica inferior muestra la plantilla real de osakidetza, es el apartado verde (sustituciones) el que fluctúa dependiendo de la época del año. Hemos tomado valores medios, pero dejamos claro que los demás apartados se mantienen durante todo el año. **Las 2981 plazas estructurales sin código se mantienen invariables durante todo el año, pero Osakidetza intenta ocultarlas en el bloque de sustituciones, eso es lo que desenmascaramos con este informe.**



*FUENTES: Documento de plantilla estructural Osakidetza y Parlamento Vasco

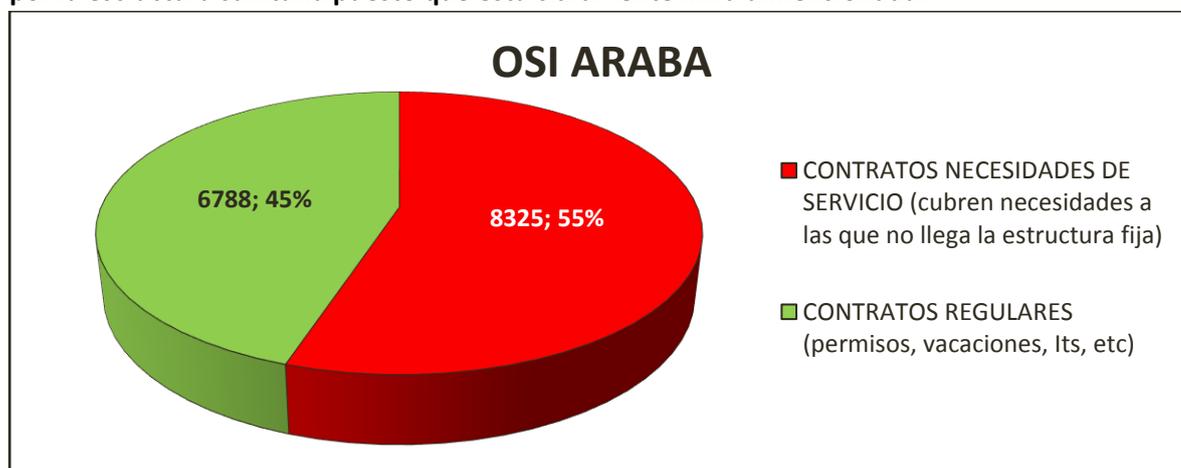
¿Cuántos contratos de necesidades de servicio se realizan en tu OSI?

El caos en gráficos

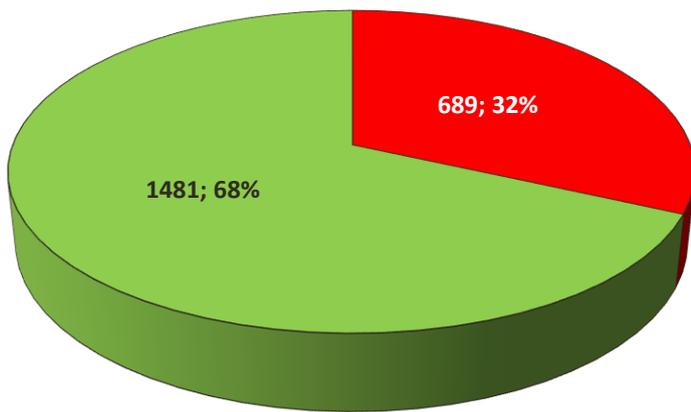
Las necesidades de servicio son un tipo de contratación diseñada para hacer frente a situaciones imprevistas o de incremento estacional de las necesidades, como el pico de la gripe.

Como vemos en los siguientes gráficos, **ese tipo de contratación supera el 50% en la mayoría de organizaciones de servicio** que hemos podido estudiar. La falta de informes transparentes o en formatos que impiden su estudio hacen que no podamos ofrecer datos de algunas de ellas, pero sí podemos hacer la estimación de que **en Osakidetza, el 52% de la contratación es de este tipo.**

Este dato revela que para nada se está utilizando este tipo de contratación para solventar necesidades puntuales, sino que se están utilizando **para solventar necesidades permanentes que no son cubiertas por la estructura sanitaria puesto que está claramente infra dimensionada.**

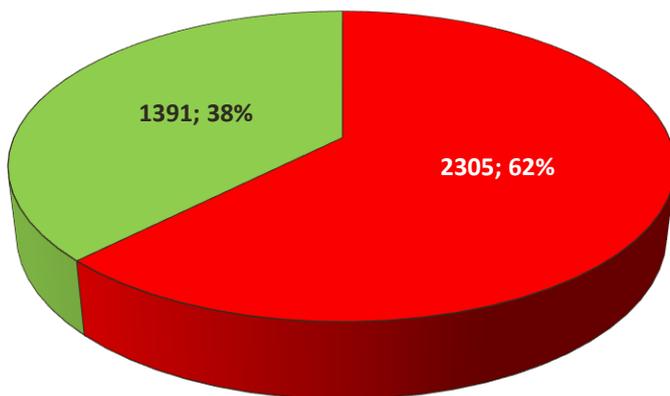


OSI ALTO DEBA



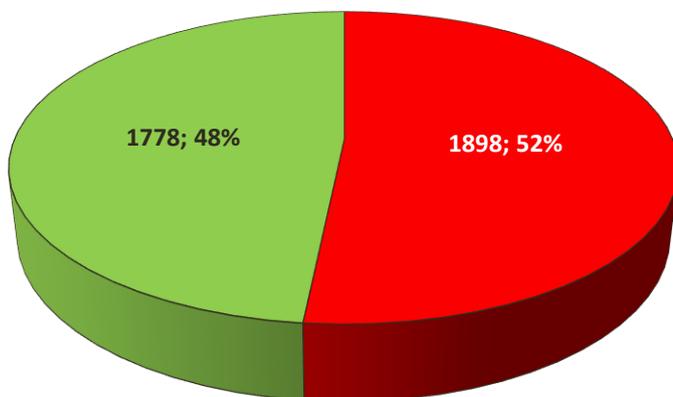
- CONTRATOS NECESIDADES DE SERVICIO (cubren necesidades a las que no llega la estructura fija)
- CONTRATOS REGULARES (permisos, vacaciones, lts, etc)

OSI URIBE

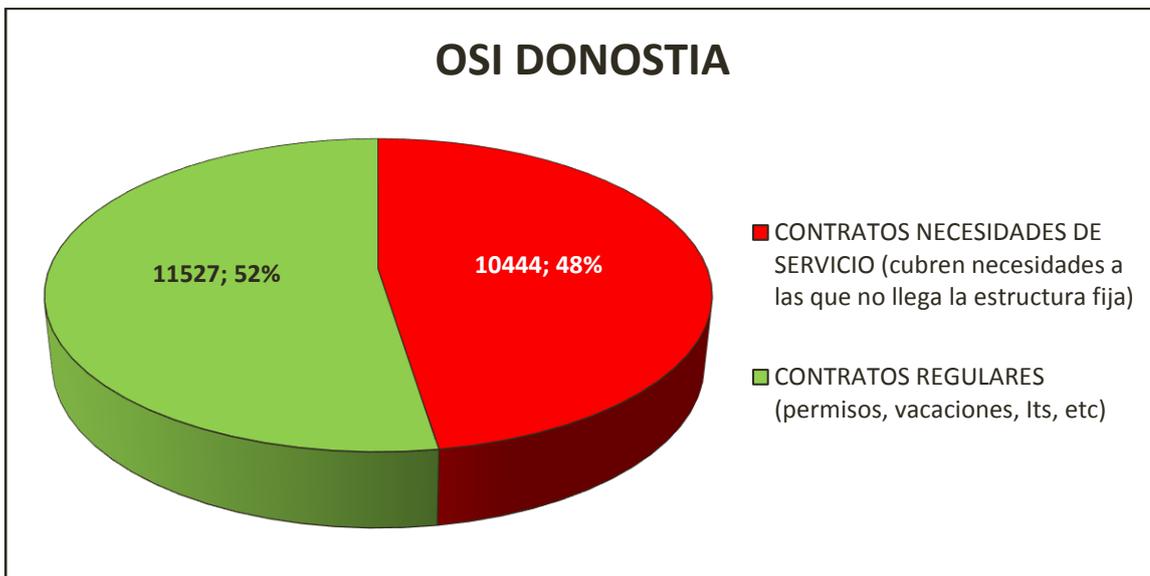


- CONTRATOS NECESIDADES DE SERVICIO (cubren necesidades a las que no llega la estructura fija)
- CONTRATOS REGULARES (permisos, vacaciones, lts, etc)

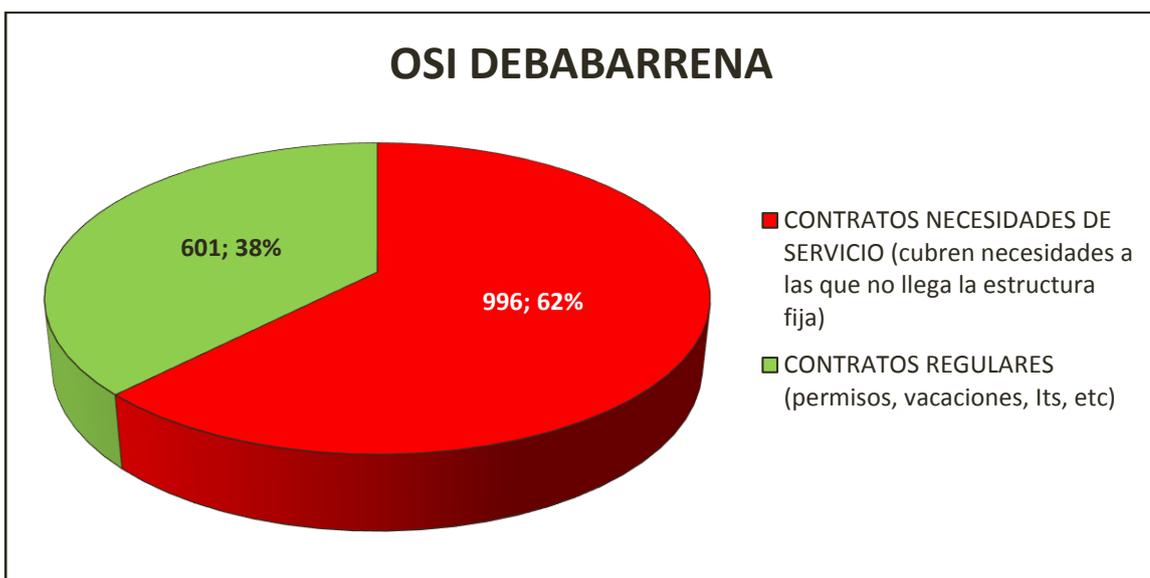
OSI GOIERRI ALTO UROLA

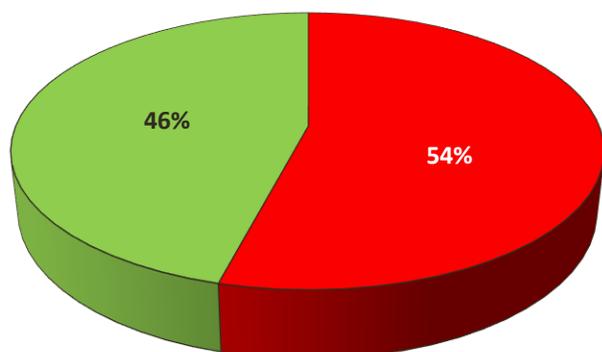


- CONTRATOS NECESIDADES DE SERVICIO (cubren necesidades a las que no llega la estructura fija)
- CONTRATOS REGULARES (permisos, vacaciones, lts, etc)

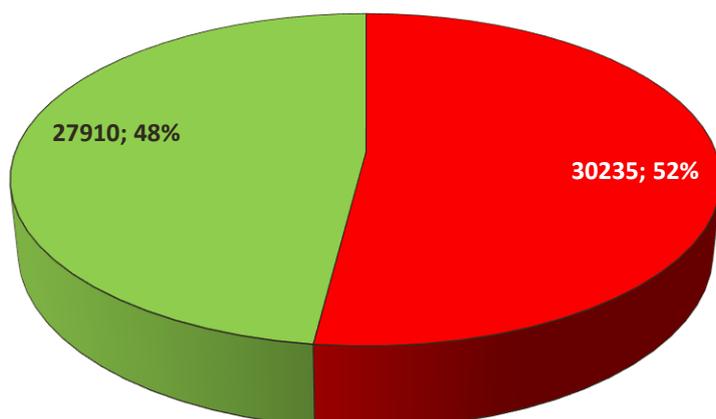


Al realizar este informe, llama la atención las **diferentes variables usadas por cada OSI para encubrir contratos coyunturales o de necesidades de servicio**. Un ejemplo claro es la OSI Donostialdea, en la cual el porcentaje de contratos necesidades de servicio es porcentualmente menor en proporción a otras OSIs, pero al mismo tiempo, la contratación por el motivo de ausencias varias se dispara a más del doble porcentual de otras OSIs. Entrando a inspeccionar estos extraños datos, nos encontramos con que se está usando este tipo de contrato (ausencias varias) para encubrir contratos coyunturales o de necesidades del servicio. Es imposible que cientos de contratos de ausencias varias duren todo el año. **Después de desenmascarar esta práctica, los contratos para cubrir necesidades de servicio en la OSI Donostialdea se sitúan en el 48% de la contratación total. Esta misma práctica ha sido utilizada por la red salud mental de Álava en el año 2018 después [del informe de contratación de OSI Araba y Red Salud mental de Araba 2017](#).**



BASURTO

- CONTRATOS NECESIDADES DE SERVICIO (cubren necesidades a las que no llega la estructura fija)
- CONTRATOS REGULARES (permisos, vacaciones, lts, etc)

RESTO DE CENTROS

- CONTRATOS NECESIDADES DE SERVICIO (cubren necesidades a las que no llega la estructura fija)
- CONTRATOS REGULARES (permisos, vacaciones, lts, etc)

Contratación por currículum

Ni igualdad, ni merito, ni capacidad

Cuando se acaban las listas o se produce una necesidad repentina con los servicios de contratación cerrados, la contratación por currículum entra en escena. **LAB lleva años denunciando la falta de protocolos para este tipo de contratación que termina siendo otro coladero donde no se respetan los principios de igualdad, mérito y capacidad.**

Desde que LAB publicó el [informe de contratación \(OSI Araba\) del año 2017](#), la OSI Araba dejó de facilitar la información de contratación por currículum como hacen otras OSIs, encaminado a ocultar un fraude evidente en el acceso a la función pública. Sabemos que ha habido organizaciones que, en algunas categorías, siguiendo las directrices de la dirección de Osakidetza a requerimiento de LAB están llamando desde listas de OPE que aún no han sido publicadas. Esta no es la solución, **la solución pasa por redimensionar la plantilla, acelerar los procesos de resolución de OPEs y abrir las listas de contratación**

cuando estas se acaban para, con un protocolo y criterio igual para todos, se configuren listas de contratación.

Es sangrante, además, la falta de consideración hacia las personas que pueden prestar un servicio bilingüe a la población, pues en repetidas ocasiones, **hemos pedido que uno de los criterios de selección en la contratación por currículum sea, al menos, garantizar el servicio bilingüe, sin recibir siquiera respuesta.**

TESTEA TU CATEGORIA

Una práctica indiscriminada que afecta a todas las categorías

En el siguiente grafico hacemos una estimación muy cercana a la realidad de la contratación en cada categoría. Los datos se basan en el estudio de los 30.000 contratos realizados en la OSI Araba durante 2017 y 2018 y son perfectamente extrapolables al conjunto del ente puesto que **incorporan datos de atención primaria también.** Estos son los porcentajes de contratos por necesidades de servicio por categorías de una muestra, como decimos de 30.000 contratos.

CATEGORIA	% de contratos encaminados a cubrir necesidades de servicio que no satisface la plantilla estructural por estar infra dimensionada
ADMINISTRATIVO/A	31%
AUX. ENFERMERIA SALUD MENTAL	85%
AUX.ADMINISTRACION Y AT.USUARIO/A	56%
AUXILIAR DE FARMACIA	61%
AUXILIAR DE ENFERMERIA	56%
CELADOR/A	44%
CONDUCTOR/A SERVICIOS GENERALES	100%
COCINERO/A	47%
DIPLOMADO/A OPTICA Y OPTOMETRIA	86%
ENFERMERIA	56%
ENFERMERO/A SALUD MENTAL	37%
FACULTATIVO/AS	82%
F.E. TECNICO FARMACIA HOSPITALARIA	58%
F.E. TECNICO PSICOLOGO CLINICO	56%
FISIOTERAPEUTA	22%
J. SECCIÓN ADMON. Y GESTION - B	100%
MATRONA	39%
OF. MANTENIMIENTO INSTALACIONES	39%
OPERARIO/A SERVICIOS	33%
OF. MANTENIMIENTO ELECTRICO	0%
TCO./A ANAT. PATOLOGICA Y CITOLOGIA	52%
TCO./A DIETETICA	73%
TCO. DOCUMENTACION SANITARIA	100%
TCO. INFORMATICA	73%
TCO. INST. ELECTROMEDICINA	100%
TCO. LABORATORIO	71%
TCO. MEDIO MNTO. E INSTALACIONES	0%
TCO. RADIODIAGNOSTICO	46%
TCO. RADIOTERAPIA	44%
TCO. SUPERIOR ECONOMICO	100%
TCO. SUPERIOR ORGANIZACIÓN	100%
TCO.SUP. PREV. SEGURIDAD E HIGIENE	100%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	3%
TOTAL	55%

*Datos extraídos de los 30.000 contratos realizados en OSI Araba en 2017 y 2018.

Los contratos de necesidades del servicio y la falta de control

Una puerta abierta de par en par al fraude en la contratación

Los contratos de necesidades del servicio son contratos que por lo general terminan prorrogándose durante largos periodos de tiempo. Esto, como venimos explicando, responde a que estos contratos se utilizan para hacer frente a necesidades permanentes, su duración en muchos casos es de años.

El primer nivel de fraude es que, si se necesita una persona en un servicio para hacer frente a una necesidad permanente, ese puesto debería ser incluido en la estructura y cubierto mediante procesos de movilidad, vacantes y finalmente por OPE. Al no hacer esto, la apuesta es por un sistema público débil y precario.

El siguiente nivel de fraude se encuentra en la gestión directa por responsables y jefaturas de servicio de estos puestos. **En muchos casos estos contratos terminan siendo ofrecidos a personas afines a sus responsables mediante prácticas fraudulentas.**

La ley marca que cuando un puesto es necesario durante 2 años se debe empezar a estudiar su inclusión en la estructura, y a los 3, hacerla efectiva. Pues bien, hemos detectado que **en multitud de ocasiones se interrumpen cuando se llega a ese tiempo límite y seguidamente se contrata a una nueva persona para realizar la misma labor. Eso es fraude.**



Por otro lado, esta arbitrariedad a la hora de prorrogar o no, hacen que la persona trabajadora con uno de esos contratos tienda a someterse a su responsable por miedo a no ser prorrogada. **Cualquier política que alimente actitudes de vasallaje, son inaceptables,** y quebrantan los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso a la función pública.

Los contratos de necesidades del servicio son vistos por una parte de la plantilla como unos salvavidas debido a la precarización de las condiciones laborales y una **temporalidad inasumible que oscila entre el 36% y el 40% dependiendo de la temporada del**

año que se analice (periodos vacacionales)

Pero la realidad es que estos contratos de la manera en la que se están utilizando, profundizan en la precarización a la vez que debilitan el sistema sanitario público. Además, ponen en bandeja a los y las responsables un elemento coercitivo para premiar o castigar mediante valoraciones subjetivas al personal de Osakidetza. Hay quien ve en este caos, una oportunidad para extender su poder más allá de donde le corresponde y lo aprovecha para colocar a gente afín, **en detrimento de la calidad y de los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir la contratación pública.**

Fraude en la ope 2016-17

Las necesidades del servicio y las categorías médicas: El Origen de las filtraciones

En contra de la creencia extendida entre la plantilla, **la categoría facultativa es la que sufre la contratación más precaria, fraudulenta y arbitraria de todas**. Este modelo de contratación se ceba de manera especial con esta categoría y **la gestión de la última OPE, ha puesto sobre la mesa hasta qué punto la contratación en las especialidades médicas no se rige por criterios de igualdad en el acceso**.

Desde LAB hemos venido trabajando duro en los últimos meses por dignificar el acceso de estas personas a la función pública y alejarla de las prácticas inaceptables y denunciadas una parte de dicho estamento.

Mientras que **la contratación por necesidades del servicio** en Osakidetza representa el 52%, **en las categorías médicas se mueve en una horquilla de entre el 77 y el 100% dependiendo de la especialidad**. Es decir, la inmensa mayoría contratada está sometida a una precariedad que además pone en manos de su responsable su posible prórroga bajo criterios subjetivos.

El personal facultativo se pasa años trabajando debiendo demostrar algo más que mérito y capacidad para ser prorrogados cada 6 meses. Tenemos conocimiento de gente a la que no se le prorroga por tener desencuentros con sus responsables o por exigir sus derechos. **Esta dinámica en la contratación termina por imponer un modus operandi donde los responsables tienen en su mano la mayoría de contrataciones y su continuidad**.

De la misma manera y como apuntan la fiscalía superior del País Vasco, las dimisiones en la cúpula de Osakidetza, los estudios estadísticos (realizados por LAB y la universidad de Oviedo), las denuncias de profesionales y las denuncias de la mayoría sindical, **ese modelo basado en el amiguismo y el vasallaje termina por trasladarse también a las Ofertas Públicas de Empleo**.

Queremos poner sobre la mesa que, **si se acomete de manera valiente el redimensionamiento del servicio vasco de salud**, las plazas que deberían ser ofertadas, rondarían la cantidad mínima de 7000 plazas, **bajando considerablemente la presión y el cuello de botella en todas las categorías**. Cada año que pasa esa cifra se incrementa en 1000 plazas anuales fruto del ritmo de jubilaciones actual.

El dimensionamiento del ente a parámetros reales, supondría restar poder a esas personas responsables que utilizan la falta de puestos para oprimir a sus equipos. No hay más salida, todo lo demás es potenciar la precariedad, el fraude, el vasallaje a costa de los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la calidad de los servicios que prestamos.



Invitamos a la categoría médica a reflexionar sobre estos datos; Este modelo de contratación se ceba de manera despiadada con ellas e impone un cuello de botella en el acceso a plazas fijas que concede un poder excesivo a los jefes de servicio.

¿Cuántas plazas se están ocultando tras la contratación por necesidades del servicio?

La quiebra del modelo de contratación y el caos en cifras

En Osakidetza se han realizado en 2018 unos 118.000 contratos, de esos contratos unos 61.000 se han utilizado para cubrir necesidades de servicio a las que la estructura no llega y 57.000 para las diferentes coberturas de licencias, permisos, bajas, excedencias, reducciones, etc...

Desde nuestro análisis podemos afirmar que detrás de esos 61.000 contratos hay más de 3000 puestos que deberían ser asimilados por la estructura al ser necesidades permanentes que se prorrogan durante todo el año. Decimos esto porque hemos contabilizado las necesidades de servicio que se prorrogan durante todo el año 2018, mediante prorrogas.

Que una organización como Osakidetza asuma que 61.000 contratos al año van destinados a cubrir necesidades de los servicios y no a sustituciones del personal, ya sean bajas, vacaciones, permisos, etc... es representativo del caos y la quiebra organizativa en la que nos encontramos. Esto, ha sido denunciado por diferentes instituciones y tribunales europeos.

El nuevo reto:

La jubilación del 55% de la plantilla

Como sabemos, la plantilla de osakidetza es una plantilla envejecida y según datos de la propia Osakidetza el 55% de la plantilla se va a jubilar en los próximos 10 años.

Osakidetza está ocultando tras la contratación precaria

3000

plazas que deberían salir a procesos de movilidad y OPE. Plazas que deberían sumar a las vacantes y a las 1000 jubilaciones anuales que se están produciendo hasta el año hasta 2028

Esto supone un reto sin precedentes en la renovación de la plantilla y exige una diligencia absoluta a la hora de gestionar procesos de acceso, más si cabe si los diferentes gestores han pasado años obviando esta situación.

En 2020 han anunciado una OPE de 1080 plazas, esa OPE no satisface ni siquiera el número de jubilaciones producidas desde que se celebró la última OPE. Para LAB es incomprensible plantear una OPE con ese número de plazas y mucho menos el apoyo de algunas centrales sindicales a semejante despropósito.

Calculamos que hay un déficit de unas 7000 plazas sin olvidar que en los años sucesivos también harían falta nuevas OPEs para hacer frente al reto de la renovación de la plantilla.

A cualquier cantidad de plazas que plantee Osakidetza para sucesivas OPEs debería añadir la cantidad de 3000 plazas que se ocultan tras los contratos de necesidades de servicio y Osakidetza esta obviando.

Se está llevando al servicio vasco de salud público a un callejón sin salida donde las entidades privadas asumirán todo aquello que Osakidetza no sea capaz. Las entidades privadas, ya han leído la coyuntura, la conocen y han afrontado las inversiones necesarias para acometer dicho asalto.

Quienes gestionan Osakidetza conocen también la situación y no están haciendo frente ni al redimensionamiento, ni a la renovación, ni a la estabilización de la plantilla; por el contrario, **están situando a Osakidetza en una situación de debilidad frente a gigantes multinacionales** que buscan hacerse con un filón de negocio en el que nuestras condiciones laborales y la sanidad pública están en juego.

Este informe quiere servir de reflexión, pero también de denuncia a quien conociendo esta situación de pre colapso sigue intentando perpetuar **una situación que ya esta teniendo consecuencias para la salud de la población, pero que duda cabe que se agravaran, ante el deterioro de la calidad del servicio ofrecido.**

Euskera

El damnificado de siempre

La política de euskaldunización siempre está en boca de quien ostenta los cargos de poder y decisión en Osakidetza, el día del Euskera se organizan infinidad de eventos, cuando la Korrika cruza Euskal Herria, las diferentes organizaciones de servicio participan en el evento, pero no podemos dejar de denunciar que hay 3000 puestos escondidos por una contratación que no impone criterio lingüístico alguno.

Cuando hablamos de 3000 puestos fuera de la estructura, hablamos de que no entran en el II Plan de Euskera, es una de las consecuencias de tener una plantilla infra dimensionada. Las necesidades de servicio al no tener código de plaza, no tienen tampoco, (ni la pueden tener) fecha de preceptividad, con lo que tenemos una plantilla infra dimensionada también respecto a las necesidades lingüísticas que impone el Plan de Euskera.

La situación se podría resumir con un paralelismo al “a Dios rogando y con el mazo dando”, y podría ser de la siguiente manera: **Al euskera mentando y en castellano contratando.** Para LAB, **este modelo de contratación colisiona directamente con los derechos lingüísticos de la ciudadanía, repercutiendo de manera directa en la calidad de la atención.**

Llamamos a Osakidetza a redimensionar la plantilla teniendo en cuenta las exigencias del Plan de euskera y a dar pasos efectivos en la euskaldunización de la plantilla, así como a permitir que las diferentes comisiones de Euskera puedan abrir procesos de debate acerca del modelo actual de contratación para realizar aportaciones encaminadas a brindar un servicio bilingüe real que garantice los derechos lingüísticos de las personas usuarias.

Conclusiones

Esta gestión en la contratación disminuye la estructura sanitaria, introduce niveles de temporalidad inasumibles, genera nuevos comportamientos entre los y las trabajadoras fomentando el vasallaje en las relaciones con sus mandos intermedios, abre puertas a posibles externalizaciones, desacredita nuestro sistema de salud bajando los niveles de calidad asistencial, etc...

Vale ya de culpar a terceros de la situación, ni al Gobierno Español ni a la crisis económica; El Gobierno Vasco tiene la opción de reponer todas las plazas vegetativas (jubilaciones, fallecimientos, incapacidades, etc...) ya que las tasas de reposición en la sanidad son del 100%. Por otro lado, desde 2018 puede convocar una OPE extraordinaria de consolidación para bajar la inasumible tasa de eventualidad de la cual vienen advirtiendo repetidamente desde tribunales europeos. La falta de estas convocatorias deja bien claro la responsabilidad que tiene el ejecutivo de Urkullu en la crítica situación en la que nos encontramos.

La salud es un derecho y no puede ser troceada como vienen haciéndolo en los últimos años. El autogobierno debe ser utilizado para garantizar la calidad de nuestro servicio vasco de salud y en el que su personal no afronte la precariedad actual. La competencia de salud no está en manos del Gobierno Vasco para derivar pacientes a empresas privadas.

Hay categorías que se creen a salvo de la privatización cuando estamos viendo derivaciones a empresas privadas, esa actividad supone de facto la privatización de todas las categorías que entran en contacto con esas personas derivadas, con lo que pensar que se está a salvo de esa amenaza es, cuando menos ingenuo e infantil.

Insistimos en la necesidad de abrir un debate en torno a LOREA (Ley de Ordenación de Ratios de Equipos Asistenciales), la propuesta de LAB para dar un servicio de calidad de obligado cumplimiento que blinde a la plantilla ante gestores políticos que frente coyunturas difíciles ven en Osakidetza la oportunidad de implementar recortes en detrimento de la calidad y las condiciones laborales.

Trabajamos en Osakidetza pero también somos pacientes, por responsabilidad exijamos una correcta gestión en la contratación, y el fin de todas estas prácticas fraudulentas.

