



**¡Tenemos que
conseguir un buen
acuerdo regulador
para todas y todos!**

Más de 17 años sin renovar
el acuerdo regulador de
condiciones de trabajo



ELA
EUSKAL SINDIKATUA

REIVINDICACIONES DEL SINDICATO ELA

Osakidetza lleva **más de 17 años sin renovar el acuerdo que regula las condiciones de trabajo de la plantilla. ¡17 años!**

Esta realidad refleja claramente la situación que está soportando la plantilla en los últimos años: bloqueo de la Mesa Sectorial; recortes directos (por ejemplo, en Desarrollo Profesional); aumento de la temporalidad (por encima del 43%); pérdida acumulada de poder adquisitivo del 20%; aumento de las cargas de trabajo; plantilla cada vez más escasa; dificultades para acogerse a medidas de conciliación y disfrutar de permisos y licencias; recortes en la jubilación anticipada y en las medidas para incentivarla (por ejemplo, las primas de jubilación anticipada); etc.

La presión ejercida y las movilizaciones y huelgas de los últimos años han situado a Osakidetza en la agenda política. Hemos obligado al Gobierno Vasco a reconocer que Osakidetza tiene problemas y a dar algunos pasos que hasta ahora no quería dar.

Sin embargo, esta nueva aparente voluntad puede quedar en nada si no seguimos presionando. Osakidetza plantea renovar el Acuerdo Regulador pero mientras lo dice, no da pasos para que eso sea posible. Es más, a pesar de que está en su mano mejorar las condiciones de trabajo de su plantilla, el Consejero de Salud, al referirse a los colectivos que se están movilizándolo o que lo han estado durante los últimos meses, mira a Madrid y le exige soluciones a la Ministra. Le pide al Gobierno de Madrid que solucione cuestiones que son responsabilidad de Osakidetza.

Necesitamos un buen Acuerdo para todas y todos y la movilización es el camino para arrancar unas mejoras que la plantilla se merece. Acuerdos como el firmado por ELA en ámbitos como cocina y limpieza del Gobierno Vasco demuestran que la movilización es efectiva y que los buenos acuerdos son posibles.

Nuestro modelo sindical solo puede llevarse adelante con las trabajadoras y trabajadores, porque la única vía para hacer frente al poder de la Administración es organizarnos.

En la negociación del nuevo Acuerdo Regulador, **ELA llevará las siguientes reivindicaciones a la Mesa de Negociación** (ya hemos remitido la plataforma reivindicativa a Osakidetza). Queremos subrayar que estas reivindicaciones son el resultado de las encuestas realizadas entre la plantilla. Para ELA es imprescindible escuchar a los trabajadores y trabajadoras.

RETRIBUCIONES:

SUBIDA:

- Recuperación del poder adquisitivo perdido en el período 2022-2026 + 2%: subida salarial del 9,5% en todos los conceptos (salarios + complementos)
- Reconocimiento de la deuda por el poder adquisitivo perdido durante los años anteriores y compromiso de recuperación.

COMPLEMENTOS:

- Valoración de todos los puestos de trabajo para determinar la cuantía del complemento específico de cada uno de ellos en base su dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad, etc... La cuantía que se derive de la citada valoración en ningún caso puede ser inferior a la que se abona actualmente.
- Entretanto, y en relación con el actual sistema de complementos retributivos: revisión de la naturaleza y cuantía de todos ellos, creando nuevos complementos que no existen en la actualidad y revisando y mejorando la cuantía de los existentes en la actualidad.
- Entre las medidas a adoptar, necesariamente debe aplicarse lo siguiente:
 - Abono del 4% a todas las categorías y puestos.
 - Abono del complemento de productividad fija a todas las categorías.
 - Creación del complemento de exclusividad para todas las categorías a abonar a las personas que trabajen únicamente en Osakidetza.

- Abono del complemento de turnicidad a todos los trabajadores y trabajadoras que no tengan turno fijo (independientemente del régimen de turnos).
- Creación del complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Abono de kilometraje y dietas.
- Mejora de la cuantía del complemento de localización.
- Computar en tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo para todas las categorías en aquellos centros en los que se haya determinado que hay puestos de difícil cobertura (Osakidetza ha ofertado en diferentes OPEs plazas de personal facultativo de difícil cobertura).
- Creación de un complemento para el centro coordinador.
- Desarrollo Profesional:
 - Revisión de las cuantías, disminuyendo la brecha entre los diferentes Grupos Profesionales.
 - A todas las categorías contempladas en los Decretos 35/2007 y 248/2007, se les aplicarán los porcentajes comunes (Nivel I: 6,70%; Nivel II: 13,41%; Nivel III: 17,89%; Nivel IV: 24,58%) a las retribuciones de la categoría mayoritaria del grupo profesional recogidas en el Anexo I del Acuerdo vigente en la actualidad.
- En todas las licencias y permisos, abono de todos los complementos correspondientes en base a la cartelera de trabajo.
- Abono del sábado como día festivo.

PLAZOS:

- Las subidas, mejoras y complementos se harán efectivos a partir del 1 de enero de 2026 y serán retribuciones consolidadas que no podrán absorberse o compensarse.

JORNADA:

- Jornada de 32 horas semanales.
- Plan para la eliminación paulatina de la jornada complementaria mediante la ampliación de plantilla.
- Plan para la eliminación paulatina de la autocon-certación mediante la ampliación de plantilla.

PLAN DE REJUVENECIMIENTO:

- Recuperación de las primas por jubilación anticipada.
- Recuperación de las aportaciones a Itzarri: Osakidetza aportará el 3% de las retribuciones anuales.
- Jubilación parcial para todos los trabajadores y trabajadoras. Para contratar al personal relevista con contrato fijo, se utilizarán los listados de los procesos realizados hasta el momento, y ello para garantizar la inmediatez.
- Derecho a reducir la jornada laboral un tercio a partir de los 58 años y la mitad a partir de los 61 años, todo ello sin reducción salarial ni de cotizaciones.
- Derecho a que esa reducción de jornada sea acumulativa lo que debe suponer, en la práctica, un adelanto de la edad en la que la persona deja de trabajar.

EMPLEO:

- No a la realización de nuevas privatizaciones. Compromiso de acordar un plan para publicar lo ya privatizado, grantizando la subrogación de la plantilla.
- Acuerdo para rebajar la temporalidad real al 8% a través de un proceso extraordinario, consolidando a las y los temporales que están prestando servicios en la actualidad. Para ello, se solicita la fórmula que se ha utilizado en los puestos de difícil cobertura: concurso de méritos (sin examen).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- Clasificación profesional adecuada al nuevo sistema educativo y al perfil y responsabilidades de cada categoría.
- Esa clasificación tiene que tener consecuencias económicas.
- Reconversión de todas las plazas de Auxiliar Administrativo en Auxiliar Administrativo de Especial Responsabilidad, con las consecuencias retributivas y profesionales correspondientes.

LICENCIAS Y PERMISOS:

- ELA le presentó a Osakidetza su plataforma de licencias y permisos en mayo de 2025. Ese documento contiene nuestras reivindicaciones.
- De las reivindicaciones recogidas en ese documento, subrayaríamos las siguientes:
 - Reducciones de jornada y excedencias para atender a personas que necesiten cuidados, sin límite de edad.
 - Posibilidad de articular las licencias y permisos en base a vinculogramas.
 - Reducción de jornada universal.
 - Permiso para acompañamiento de menores/ mayores a consultas médicas, así como permiso para acudir a reuniones escolares.
 - Ampliación del permiso de 50 horas recogido en el artículo 62 a todos los familiares que estén en esa situación sin límite alguno.
 - Flexibilidad horaria por cuidados.
 - Permiso con retribución parcial (año sabático).
 - Permiso para hacer reuniones de carácter sindical dentro de la jornada laboral.
- En todos los casos, la plantilla deberá contar con garantías para poder disfrutar de las licencias y permisos. A día de hoy, en muchos casos, en la práctica hay problemas para ello.

FORMACIÓN:

- Permiso para poder realizar formación dentro de la jornada laboral.

CALENDARIO DE TRABAJO Y CARTELERA:

- Calendario laboral anual.
- Cartelera ajustada a jornada, ni deficitaria ni excedentaria.
- Durante los contratos temporales, posibilidad de disfrutar de vacaciones, permisos, licencias y días de Libre Disposición.
- Cuando se encadenan contratos temporales, posibilidad de "guardar" días de vacaciones y Libre Disposición.
- Después de situaciones de IT, posibilidad de disfrutar de todas las vacaciones y días de Libre Disposición no disfrutados durante ese periodo,

SALUD LABORAL:

- Acordar medidas concretas para aliviar las cargas de trabajo. Sustituciones desde el primer día.
- Evaluación acordada de las cargas de trabajo y en base a ello, ampliación de plantilla.
- Con el objetivo de garantizar el bienestar físico y emocional de la plantilla, evaluación acordada de riesgos psicosociales y ergonómicos en el plazo de un año; y acordar medidas correctoras en el mismo plazo de un año.

EUSKERA:

- Garantizar que las personas que entran por primera vez a cubrir un puesto de trabajo en el sector público (tanto temporales como fijos) tienen un conocimiento suficiente de euskera.
- Que en el plazo de 15 años, en todos los puestos de trabajo sea obligatorio el conocimiento de las dos lenguas oficiales. Para ello, deberá acordarse la planificación de las fechas de preceptividad y deberán garantizarse las liberaciones y los recursos necesarios para que las plantillas puedan euskaldunizarse.

PLANES DE IGUALDAD:

- Acordar un plan de igualdad eficaz basado en un diagnóstico adecuado. Osakidetza ha aprobado de forma unilateral el II Plan de Igualdad sin el apoyo de ningún sindicato.

* *Con mi firma muestro mi conformidad con las reivindicaciones que plantea ELA, así como con la necesidad de realizar movilizaciones para conseguirlas.*

TERRITORIO:

☐ BIZKAIA

☐ GIPUZKOA

☐ ARABA

OSI:

☐ EZKERRALDEA ENKARTERRI CRUCES

☐ BILBAO-BASURTO

☐ BARRUALDE-GALDAKAO

☐ BARAKALDO-SESTAO

☐ URIBE

☐ RED DE SALUD MENTAL BIZKAIA

☐ SANTA MARINA

☐ GORLIZ

☐ DEBAGOIENA

☐ BIDASOA

☐ DEBABARRENA

☐ DONOSTIALDEA

☐ GOIERRI-UROLA GARAIA

☐ TOLOSALDEA

☐ RED DE SALUD MENTAL DE GIPUZKOA

☐ RIOJA ALAVESA

☐ ARABA

☐ RED DE SALUD MENTAL DE ARABA

☐ ORGANIZACIÓN CENTRAL

☐ EMERGENCIAS

☐ CVTTH

Firma:



* La participación en esta recogida de firmas es voluntaria. La finalidad de la misma es mostrar apoyo a las reivindicaciones y las movilizaciones propuestas por ELA de cara a la negociación del nuevo Acuerdo Regulador. El destinatario de esta recogida de firmas es el Sindicato ELA. Una vez que se firme el nuevo Acuerdo Regulador, ELA procederá a la eliminación de cuantos datos haya recabado con la presente recogida de firmas. Con la firma del presente documento consiento que mis datos sean utilizados en la presente recogida de firmas para la finalidad descrita anteriormente.