

OSAKIDETZA

20
26

ZURE
ESKUBIDEAK

Por la defensa

de tus derechos

LAB'

EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA



LAB es un sindicato de clase, socio-político, de confrontación, abertzale, de izquierda y antirracista. Basa su actividad en la defensa de los derechos de las y los trabajadores y la apuesta por una Euskal Herria soberana y socialista. Un sindicato euskaldun, feminista e internacionalista y el único de entidad nacional al trabajar a los dos lados de la muga.

No sólo trabajamos los aspectos concretos de nuestro sector, sino que nos implicamos de forma militante en las principales luchas y reivindicaciones de este país como única forma de darle la vuelta a esta situación entre todas y todos.

¿Y EN OSAKIDETZA?

- » **Creemos no sólo en la respuesta, sino en la propuesta.** Por eso decimos NO a los recortes en los servicios públicos de Euskal Herria y además planteamos una alternativa integral. LAB tiene una propuesta sobre el modelo de servicios públicos que queremos en Euskal Herria.
- » En LAB no nos conformamos con parar el ataque a nuestros derechos y volver a la situación anterior. No nos conformamos con el mal menor, por lo que **planteamos que hay que cambiar de raíz el modelo económico, social y político** como verdadera garantía de cambio.
- » **La sanidad pública es un ámbito fundamental** en toda sociedad, por lo que nuestros objetivos en Osakidetza son dos: **La defensa y mejora de las condiciones laborales** del personal de Osakidetza **y la defensa de la sanidad pública**, haciendo frente a las privatizaciones y exigiendo la mejora de la calidad asistencial en nuestro pueblo.
- » **Defendemos los derechos de todas y todos los trabajadores de Osakidetza**, sea cual sea su categoría. Debemos trabajar en equipo para ofertar una asistencia de calidad. Cada cual con sus funciones, pero todos y todas con el mismo objetivo y de forma solidaria.
- » Pero todo ello sin olvidar que, además de los problemas generales, hay situaciones específicas de cada categoría que deben ser tenidas en cuenta. LAB es un sindicato que da respuesta a todas esas problemáticas, que pelea por los **problemas concretos y reales del día a día, pero sin perder de vista el conjunto y la raíz de los problemas.** Quienes integramos LAB Osasungintza somos trabajadores y trabajadoras del sector, de todas las categorías, tanto personal eventual como fijo. Por lo tanto, conocemos la realidad de los centros de trabajo y los problemas existentes.
- » Conocemos las problemáticas de cada categoría, pero al contrario de los sindicatos corporativos que sólo miran por los intereses de su categoría, partimos de la idea de que **las mejoras no se pueden hacer a costa de otros colectivos o categorías.**

NECESITAMOS TU PARTICIPACIÓN

Como en otros servicios públicos, asistimos a una estrategia de desmantelamiento de nuestro sistema sanitario público para abrir el terreno a

la empresa privada. De esta forma, se quiere acabar con un derecho fundamental para toda la sociedad, algo tan importante como nuestra salud no puede estar en manos de personas que sólo buscan el máximo beneficio económico.

Quienes nos oponemos a esta situación debemos ser más cada día. Tenemos la certeza de que cuanto más fuerza tenga LAB, más podremos avanzar en esta lucha.

Ya te hemos acercado un poco más lo que somos. Ahora te toca a ti decidir.

¡Te esperamos!

Tanto si has llegado por primera vez a Osakidetza, como si ya llevas tiempo trabajando como eventual, no olvides que ser eventual no es sinónimo de esclavitud o de carecer de derechos, por muy corto que sea el contrato.

A continuación hacemos un resumen de tus derechos. Ante cualquier duda consúltanos.

Tienes derecho a que se te llame por orden de lista. Intenta hacer un control de cómo van llamando y si ves alguna irregularidad, denúncialo.

Tienes derecho a conocer el objetivo de tu contratación y el contenido de tu contrato antes decir que sí a una oferta.

Tienes derecho a un trato correcto por parte de las jefaturas y del resto del personal.

Tienes derecho al reconocimiento médico e información sobre riesgos laborales.

Tienes derecho a pedir información sobre cualquier aspecto relacionado con tus condiciones laborales y a hacer consultas sindicales.

La cartelera debe ser bimestral, ajustada a norma, no puede ser modificada unilateralmente por la jefatura. Tienes derecho a vacaciones.

Tienes derecho a tener tu ropa de trabajo, tu taquilla y un lugar digno para cambiarte y dejar tus pertenencias.

Carteleras ajustadas, sobre una media de 145 h mensuales. Si tu contrato ha durado 3 meses o más y al acabarlo tienes exceso horario (explicamos más adelante cómo calcularlo), debes reclamar la cantidad adeudada por escrito, ya que Osakidetza no la paga de oficio. Si reclamas, ten en cuenta que Osakidetza revisará los contratos de los últimos 4 años en esa Organización de servicios.

EXISTEN DOS TIPOS DE LISTAS DE CONTRATACIÓN EN LAS QUE PODRÁS INSCRIBIRTE:

1. Lista de nombramientos largos: para contratos con una previsión de duración

igual o superior a 6 meses. Podrás elegir las OSIs y áreas de salud en las que desees prestar servicios. En caso de no elegir OSIs, se entenderá que aceptas trabajar en cualquier OSI del área de salud seleccionada. Si no seleccionas ninguna OSI ni área de salud, se entenderá que estás disponible para trabajar en cualquier centro de Osakidetza. Esta elección puede ser modificada en cualquier momento, pero tendrá efecto tras la siguiente actualización de listas*.

2. Lista de nombramientos cortos: en la que se eligen una o dos Organizaciones de Servicio. Se ofertan los contratos cuya previsión de duración es inferior a 6 meses. Dicha lista es gestionada por cada Organización de Servicios. Si no seleccionas ninguna, se entenderá que no quieres formar parte de dicha lista y cualquier cambio en la selección entrará en vigor con la siguiente actualización de listas*.

**Las actualizaciones de lista se efectúan con el 30 de junio y 31 de diciembre como fechas de corte.*

SI QUIERES CAMBIAR LAS OPCIONES DE TU SOLICITUD:

Podrás cambiar las opciones de solicitud, respecto a modalidad de jornada, como a las OSIs y centros seleccionados. Pero tendrás que tener en cuenta lo siguiente:

- 1. Si modificas la modalidad de jornada,** la nueva selección entrará en vigor a los 5 días y no podrás volver a modificarla hasta pasados 3 meses.
- 2. Si modificas las OSIs seleccionadas,** la nueva selección entrará en vigor en la siguiente actualización de listas.

SI QUIERES RENUNCIAR A UN CONTRATO:

Con carácter general, las **ofertas de nombramiento serán irrenunciables**. Pero, podrá ser admitida dicha renuncia cuando se alegue alguna de las **causas de justificación que vienen recogidas en el Acuerdo de Contratación**. **Es necesario aportar la documentación que acredite tales causas. Te aconsejamos que conozcas los motivos de renuncia admitidos consultando desde el artículo 26 en adelante de dicho acuerdo de contratación.** (encontrarás como descargártelo al final de este librito)

DEBERÁS REACTIVARTE EN LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN:

1. Cuando finalice un contrato de duración indeterminada de las lista de nombramientos largos o de la lista nombramientos cortos, deberás solicitar la reactivación para recibir nuevas ofertas. La reactivación debe solicitarse en el **plazo de 15 días naturales** desde la finalización del contrato, y entrará en vigor a los 3 días hábiles de su solicitud. Puedes reactivarte pasado ese plazo, pero la activación se hará efectiva 15 días naturales después de solicitarla.

Si tu contrato tenia una fecha de finalizacion concreta, la reactivación se efectuará de oficio.

2. Cuando se haya justificado la renuncia a una oferta de contratación de cualquiera de las listas, la reactivación deberá solicitarse en el **plazo de 15 días naturales** desde que concluya la causa de justificación.

TIENES PRÁCTICAMENTE LOS MISMOS DERECHOS QUE EL PERSONAL FIJO E INTERINO A LA HORA DE SOLICITAR PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES, ETC...

LEE EL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y NO TE DEJES ENGAÑAR.

RESUMEN DEL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA



JORNADA ANUAL

Jornada laboral = 1.592 h anuales



HORA NOCTURNA

> A la hora nocturna se le aplicará un factor multiplicador del 1,1. Por lo tanto, por cada 10 h nocturnas trabajadas se computarán 11 h.

> Al personal mayor de 55 años se le aplicará un factor multiplicador de 1,15.

> Al personal mayor de 60 años se le aplicará un factor multiplicador de 1,25.



PERIODO DE DESCANSO

Siempre que la duración de la jornada exceda en 6 h continuadas habrá un periodo de descanso de 15 minutos (su disfrute se realizará dentro del turno de trabajo)



SOLAPE

- > Tiempo efectivo de trabajo consistente en la prolongación en 10 minutos de la jornada diaria, destinado a transmitir los oportunos partes de cambio de turno.
- > En situación de Incapacidad Temporal se computará el tiempo de solape del personal que lo tuviera reconocido.
- > En situación de Licencia o vacaciones NO se computará el solape..



PRINCIPIOS GENERALES SOBRE HORAS NOCTURNAS, DÍAS DE LIBRANZA Y FINES DE SEMANA DE LIBRANZA

- > Límite máximo de horas nocturnas en 8 semanas (excepto para el personal de turno fijo de noche) = 70h. nocturnas máximo.
- > Días de libranza: día y medio semanal ininterrumpido (72 días al año)
- > Fines de semana de libranza: 1 fin de semana de cada 3
- > (La aplicación de estos principios generales queda supeditada al nº real de efectivos de las unidades y a la demanda asistencial de las mismas).



PERIODO MÍNIMO ININTERRUMPIDO DE DESCANSO ENTRE JORNADAS

12 horas



CARTELERAS DE TRABAJO

Las carteleras de trabajo negociadas en cada Unidad tendrán un carácter obligatorio bimestral, pudiendo modificarse exclusivamente por necesidades graves, urgentes o imprevisibles.



COMPENSACIÓN POR HORAS EN EXCESO

- > En día laborable: Las horas en exceso superiores a la jornada ordinaria, por necesidades graves, urgentes o imprevisibles, darán derecho a una compensación a razón de hora y media por cada hora trabajada.
- > En día festivo o durante el periodo nocturno: Se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

> Dicha compensación se contabilizará mensualmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento del disfrute se acordará entre el trabajador/a y la Dirección de cada Organización de Servicios.



VACACIONES

> Por cada año completo de servicio: 28 días laborables (sábados se consideran laborales)

> Si no se alcanza el año de servicio: la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de contratación hasta el 31 de diciembre del mismo año.

> No pueden compensarse en metálico, ni en todo ni en parte. Excepciones: cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, o esté en excedencia o suspensión de funciones y aún no haya disfrutado en su totalidad las vacaciones. Se abonará entonces la parte proporcional que te quede por disfrutar.

> Podrá fraccionarse su disfrute en cuatro periodos.

> Una vez autorizadas las fechas de vacaciones, si fueran denegadas por razones urgentes e ineludibles, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se hubiesen causado.

> Si por necesidades de servicio, la Dirección modifica al personal la fecha de las vacaciones ya establecidas en calendario, se compensará al trabajador/a con una ampliación de su periodo vacacional de 2 días laborables.

> En el supuesto de que estando disfrutando de las vacaciones el personal iniciara una situación de IT, éstas se interrumpirían, iniciando posteriormente el periodo dejado de disfrutar.

> Se disfrutarán en el año natural. Excepción: Podrá acumularse el periodo de disfrute de vacaciones por la madre o el padre, a la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda; también en situación de IT.



LICENCIAS

Ausencias del trabajo, tipificadas y justificadas en la correspondiente norma. Se solicitarán mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de cada Organización de Servicios con una antelación mínima de 10 días, salvo que concurran causas excepcionales que deberán ser justificadas posteriormente. Son un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo. Su resolución (si se solicita en tiempo y forma) no podrá ser demorada ni denegada. Al ser un derecho, solo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación.



PERMISOS

Al contrario que las licencias, su concesión corresponde a la Dirección de la Organización de Servicios, previo informe del/la responsable de la Unidad solicitante.

PIDE LAS LICENCIAS Y PERMISOS QUE TE CORRESPONDEN POR ESCRITO O A TRAVÉS DE “OSAKIDETZAKOA” Y SOLICITA QUE TE RESPONDAN TAMBIÉN POR ESCRITO

LICENCIAS RETRIBUIDAS

SUPUESTO	PARENTESCO	APLICACIÓN
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.

SUPUESTO	PARENTESCO	APLICACIÓN
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE HOSPITALIZACIÓN Y HOSPITALIZACIÓN A DOMICILIO 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 5 días hábiles, mientras permanezca hospitalizado (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

Se puede volver a coger una licencia de 2 días naturales pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

Nota: Días hábiles: días coincidentes con prestación de servicios según cartelera

“En los casos de operaciones quirúrgicas o pruebas invasivas que no precisen hospitalización (ni se indique reposo domiciliario), tanto de cónyuge, compañero/a, hijo/a como de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, se dispondrá de un permiso de un día.”

> **Intervenciones quirúrgicas que no precisen hospitalización** tanto del cónyuge, compañero/a, hijo/a, como de familiares hasta 2º grado o de grado más lejano si hay convivencia estable debidamente acreditada: 1 día. Dicho permiso se concede también en procedimientos invasivos.

> **Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual: 2 días naturales** (para el personal que lleve trabajando durante un periodo superior a un año en ese puesto) justificándolo con el documento del padrón.

> **Licencia por asuntos particulares: previa solicitud con 20 días naturales de antelación, 45 horas (6 días y 3 horas)** cada año natural o el tiempo proporcional al tiempo de trabajo desde su ingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año. Además, 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

> **Licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave:** reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, retribuido, por el plazo de 1 mes.

> **Licencia por nacimiento de hijo/a prematuro/a o que por cualquier otra causa deba mantenerse la hospitalización a continuación del parto:** derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2h/día (percibiendo retribuciones íntegras). También podrá solicitar reducción de jornada hasta un máximo de 2h con disminución proporcional de sus retribuciones.

> **Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento:** 21 semanas.

> **Licencia por nacimiento en familias monoparentales:** 34 semanas.

> **Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal:** el tiempo necesario para su cumplimiento, cuando no pueda efectuarse fuera del horario laboral.

PERMISOS

> **Permiso por asistencia a exámenes: académicos en centros oficiales u homologados: 1 día natural** por cada prueba de examen a efectuar tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, ampliable a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 km de distancia del lugar de residencia del trabajador/a. Permiso retribuido. Es necesario presentación de justificante

› Si el/la solicitante se encuentra trabajando en turno nocturno inmediatamente anterior al examen, podrá optar entre su disfrute durante la jornada nocturna mencionada o durante el día del examen.

> **Permiso por asistencia a cursos y congresos:** de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, un máximo de 15 días naturales, de acuerdo con las necesidades de servicio y previa autorización de la Dirección. Retribuido, pero sin derecho a dietas, viajes, estancia.

> **Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico:** permiso para acudir, por necesidades propias durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo, máximo 4 horas, salvo excepciones debidamente acreditadas.

> **Permiso por atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad: 50 h anuales retribuidas.** Con carácter general el tiempo máximo de uso diario será de 2 h y su disfrute se realizará siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo. No obstante, podrán pactarse en cartelera otras fórmulas de disfrute del permiso.

> **Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2º grado que no pueden valerse por sí mismos:** derecho a una reducción entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la jornada.

> **Permiso por violencia de género:** las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, estarán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud.

> **Permiso por asuntos propios:** Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y **su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años. En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.** La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DE EXCESO O DEFECTO HORARIO EN CARTELERA

Multiplica los días de contrato por 4,36 (si disfrutas vacaciones) o por 4,75 (si no disfrutas vacaciones). Aquí obtenemos el número de horas que debieras trabajar.

↓ Haz el cálculo de las horas que trabajas en todo el contrato (ten en cuenta si tienes solape, que los APs hay que contarlos sin el solape y que las noches cuentan como 11 horas). Éstas son las horas que realmente has trabajado.

↓ Realiza la resta y comprueba si tienes defecto o exceso horario.

Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-SVS

<http://biltegia.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/lanBaldintzenAkordioa.pdf>

Profesional → Recursos Humanos → Relaciones laborales → Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo

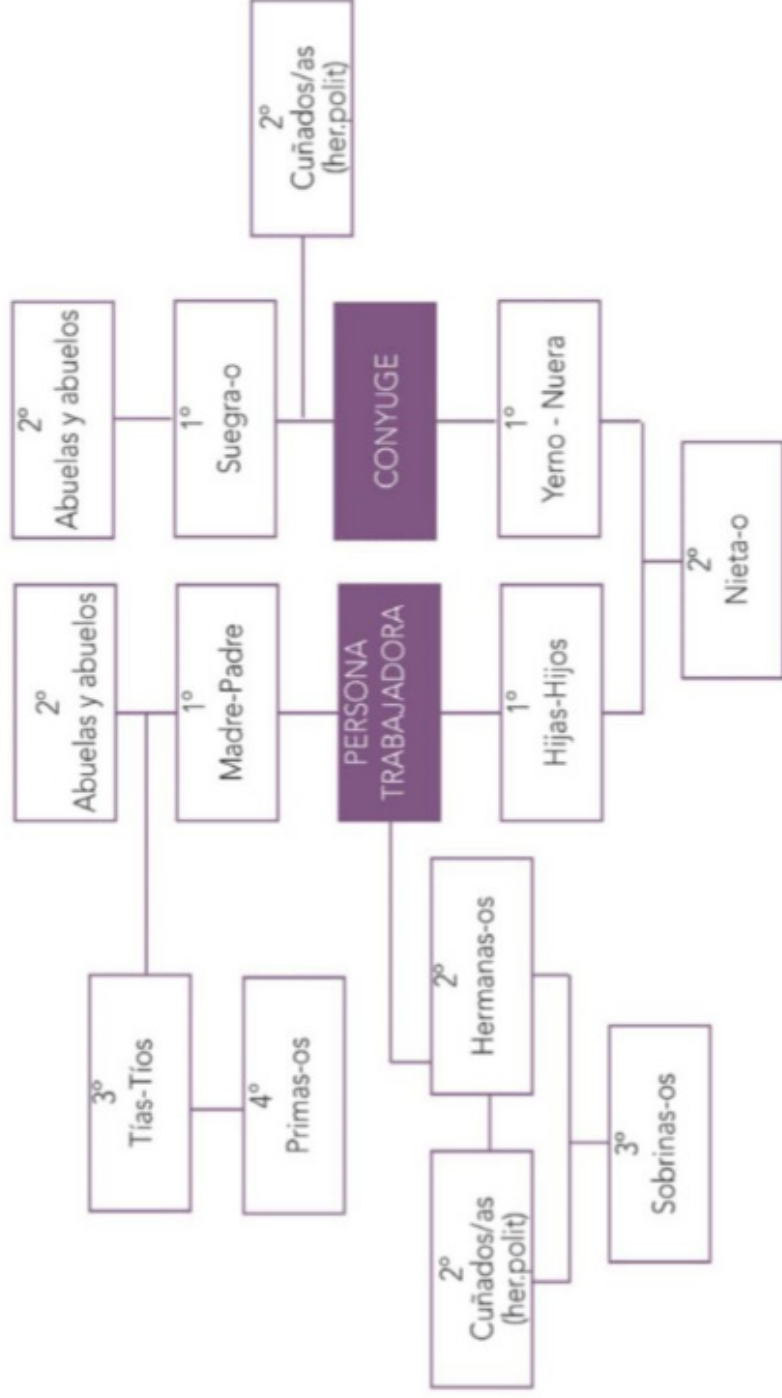
• Osakidetza no ha actualizado el documento. Para verlo actualizado, entra en nuestro portal:

<http://biltegia.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/index.html>

Acuerdo del consejo de administración del ente público Osakidetza-SVS, de elaboración y gestión de las listas de contratación temporal en osakidetza:

Profesional → Recursos Humanos → Selección y posición → Contratación temporal → Acuerdo del Consejo de Administración del ente público

Grados de consanguinidad



LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El fin de la relación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a da derecho al cobro de una prestación por desempleo cuya cuantía y duración será de acuerdo al tiempo y cuantía de la cotización realizada. En consecuencia, no se reconoce derecho a prestación alguna cuando la causa del cese en el trabajo sea voluntaria.

Plazo: deberá solicitarse en el plazo de 15 días desde el cese involuntario en el trabajo. La solicitud exige inscribirse como demandante de empleo y renovarla periódicamente si no se quiere perder el derecho al cobro de la prestación.

Cuantía: Los primeros 180 días el 70% de la base reguladora. El resto de días, el 50% de dicha base. La base reguladora es la media de la cotización por desempleo de los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo.

Duración: en atención a los días cotizados según la siguiente tabla:

DÍAS DE COTIZACIÓN	DÍAS DE PRESTACIÓN (PARO)
360 - 539	120
540 - 719	180
540 - 719	240
900 - 1079	300
1080 - 1259	360
1260 - 1439	420
1440 - 1619	480
1620 - 1799	540
1800 - 1979	600
1980 - 2159	660
desde 2160	720

En caso de haber trabajado a tiempo parcial, para el desempleo se computa un día trabajado, un día cotizado.

Cuando las cotizaciones sean insuficientes para generar una prestación contributiva de desempleo (cotización inferior a 12 meses) se puede optar al subsidio de desempleo. Lo fija el Estado anualmente.

DÍAS DE COTIZACIÓN	DURACIÓN DEL SUBSIDIO
CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	
entre 90 y 119 días	3 meses
entre 120 y 149 días	4 meses
entre 150 y 179 días	5 meses
entre 180 o más días	21 meses
SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	
180 o más días	6 meses

DOCUMENTOS DE INTERES



ZUGANDIK GERTU GAUDE ESTAMOS CERCA DE TI

ARABA		
ARABA ESI - TXAGORRITXU	sindicato.LABTxago@osakidetza.eus	945007369 / 813083
ARABA ESI - SANTIAGO	BUZONLAB.HOSPITALSANTIAGO@osakidetza.eus	817845 / 945007845
ARABA ESI - LEHEN ARRETA	SINDICATO.LABSANMARTIN@osakidetza.eus	
ARABA ERRIOXA	lab.osiriojaalavesa@osakidetza.eus	945006907 / 816907
AOMS	LAB.SMASMA@osakidetza.eus	945006576 / 806576
BIZKAIA		
GORLIZko OSPITALEA	SINDICATO.LABGORLIZ@osakidetza.eus	689438412
SANTA MARINA OSPITALEA	lab.hospitalsantamarina@osakidetza.eus	660880478
BARAKALDO SESTAOko ESI	LAB-SANELOY@osakidetza.eus	944006712 / 856712
BARRUALDE GALDAKAOko ESI	lab.barrualde-galdakao@osakidetza.eus	944007199 / 857199
BILBO-BASURTUko ESI	labsindikatu.osibilbaobasurto@osakidetza.eus	944006292 / 856292
EZKERRALDEA-ENKARTERRI-GURUTZETAKo ESI	lab.cruces@osakidetza.eus	946006118-7738 / 846118-7738
BOMS	LAB.boms@osakidetza.eus	699952398
URIBEko ESI	lab.esiuribe@osakidetza.eus	946134895 / 864895
GIPUZKOA		
DEBAGOIENA	lab.haltodeba@osakidetza.eus	835777
BIDASOko ESI	o.bidasoa@lab.eus	683414489
DEBABARRENEko ESI	sindicatos-lab.hospitalmendaro@osakidetza.eus	943032871 / 832871
DONOSTIALDEko ESI	osid.sindikatulab@osakidetza.eus	943007282/837282
GOIERRI-UROLA GARAIko ESI	lab.hospitalzumarraga@osakidetza.eus	943005000 / 835575
EAE		
EMERGENTZIAK	sindicato.LABemergencias@osakidetza.eus	
ZUZENDARITZA NAGUSIA	sindicato.LABSSCC@osakidetza.eus	945006487 / 618065660