

ERALDA  
TZAILEA

SOLIDA  
RIOA

EKIN  
TZAILEA

ERAGIN  
KORRA

2020

# ZURE ESKUBIDEAK

## POR LA DEFENSA DE TUS DERECHOS



<http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/>



LAB klase-sindikatu da, sozio-politiko, konfrontaziokoa, abertzalea eta ezkerrekoa, bere jardura langileen eskubideen defentsan oinarritzen duena, eta Euskal Herria burujabe eta sozialista baten aldeko apustua egiten duena. Sindikatu euskalduna, feminista eta internazionalista, eta benetan nazionala den bakarra, mugaren alde bietan egiten baitu lan.

Gure sektorearen arlo zehatzetan gain, herri honen borroka eta aldarrikapen nagusietan era militantean inplikatzeko gara.

## ETA OSAKIDETZAN?

> Erantzunean soilik ez, proposamenean sinesten dugu. Horregatik esaten diegu EZETZ Euskal Herriko zerbitzu publikoen murrizketei, baina alternatiba integrala planteatzen dugu. LABek badu proposamena Euskal Herrian nahi dugun zerbitzu publikoen ereduari buruz. Eta egoerari buelta emateko alternatiba argiak ere baditugu, hemen eta orain.

> LABentzat ez da nahikoa eraso gelditzea eta aurreko egoerara bueltatzea. Ez dugu konformatu nahi txarrenaren onenarekin, horregatik planteatzen dugu errotik aldatu behar direla eredu ekonomiko, sozial eta politikoa, aldaketarako benetako bermea izango direnak.

> Osasungintza publikoa oinarritzeko eremua da jendarte osoan, hori dela eta, bi dira gure helburuak Osakidetzan: Osakidetzako langileen lan-baldintzen defentsa eta hobekuntza, eta baita osasungintza publikoaren defentsa eta gure herriaren kalitate asistentzialaren hobekuntza.

> Osakidetzako langile guztien eskubideak defendatzen ditugu, bere kategoria edozein delarik. Kategoria guztiak lan-taldean aritu behar garela, kalitateko arreta eskaintzeko; baiokita bere funtzioekin, baina denok helburu batekin, era solidarioan.

> Baina hau guzti hau ahaztu barik, arazo orokorrez gain, kategoria bakoitzean aintzat hartu beharreko egoera espezifikoak daudela. LABek erantzuna ematen die problematika horiei, egunerokoak dituen arazo zehatzei erantzuten die, baina osotasuna eta arazoaren erroa ahaztu gabe. LAB Osasungintza osatzen dugunok sektoreko langileak gara, kategoria guztietakoak, aldizkakoak, interinoak edo finkoak,



hori dela eta, lantokietako errealitatea eta arazoak ezagutzen ditugu.

> Kategoria bakoitzak duen problematika ezagutzen dugu, baina, bere kategoriako interesen alde baino borrokatzen ez duten sindikatu korporatiboek ez bezala, gure abiapuntua da hobekuntzak ezin direla lortu beste talde edo kategorien bizkar.

## **ZURE PARTE HARTZEA BEHAR DUGU**

Zerbitzu publikoetan, etekina baino bilatzen ez duen osasungintza pribatuari ateak zabaldu nahian, gure osasun sistema publikoa desegiteko estrategia ikusten ari gara. Horrela, jendartearen oinarritzko eskubide batekin amaitu nahi da; gure osasuna bezain gai garrantzitsua ezin da egon etekin ekonomikoa besterik bilatzen ez duten pertsonen eskuetan.

Egoera honen aurka gaudenok gero eta gehiago izan behar dugu. Apaltasunez uste dugu zenbat eta indar gehiago eduki LABek, orduan eta gehiago aurreratuko dugula borrokan.

Aurkeztu dizugu garena. Orain zuri dagokizu erabakitzea.

**ZURE ZAIN GAUDE!**

Osakidetzara lehenbiziko aldiz heldu bazara ere, edo ebentual moduan denbora badaramazu lanean, ez ahaztu ebentuala izatea ez dela esklabu izatearen edo eskubiderik ez izatearen sinonimo, kontratuaren iraupena motza bada ere.

**Jarraian zure eskubideen laburpen bat egiten dugu. Dударik izanez gero, kontsulta gaitzazu.**

Zerrenda ordenean deitua izateko eskubidea duzu. Saiatu zaitetz nola deitzen ari diren kontrolatzen eta irregulartasunen bat ikusiz gero, salatu ezazu.

Sinatu aurretik edota lan eskaintza bati baiezkoa eman aurretik, zure kontratazioaren helburua eta kontratuaren edukia ezagutzeko eskubidea duzu.

Buruzagitzen partetik eta gainontzeko pertsonalaren partetik tratatu zuzen bat jasotzeko eskubidea duzu.

Azterketa medikorako eta lan arriskuen inguruko informaziorako eskubidea duzu.

Zure lan baldintzekin erlazionatutako edozein gairen inguruko informazioa eskatzeko eta kontsulta sindikalak egiteko eskubidea duzu.

Zure laneko arropa, armairua eta aldatzeko zein zure gauzak gordetzeko leku duin baterako eskubidea duzu.

Laneko kartelera bi hilabete behinekoa izango da araua jarraituz, eta buruzagitzak ezin izango erabaki aldebakarrekorik hartu beratu aldatzeko.

Egokitutako kartelerak hileko 145 orduko batezbestekoaren gainean. Zure kontratuak 3 hilabete edo gehiago iraun izan badu eta beratu amaitzean gehiegizko orduak baldin badituzu (beherago azaltzen dugu nola kalkulatu), zor zaizun kanti-tatea idatziz erreklamatu behar duzu, Osakidetzak berez ez baititu ordaintzen.

## IZENA EMAN DEZAKEZUN BI KONTRATAZIO ZERRENDATA MOTA DAUDE:

**1. Plaza Hutsen zerrenda:** Non Osasun Alor baten edo hainbaten artean aukeratzten da. Zerrenda honetan eskeinitako kontratuak plaza hutsak dira; erreserbatutako postuak e.a. Hau da, 6 hilabeteko iraupeneko edo iraupen luzeagoko ordezkapen bat aurreikusten da. Zerrenda hau Osakidetzako Erakunde Zentralak kudeatzen du.

**2. Ordezkapen eta behin-behinekotasunen zerrenda:** Non Zerbitzu Erakunde bat edo bi aukeratzten dira. Gainontzeko kontratuak eskeintzen dira. Zerrenda hau Zerbitzu Erakunde bakoitzak kudeatzen du.

## KONTRATU BATI UKO EGIN NAHI BADIOZU:

**1. Izendapen eskaintza bat egin izan aurretik,** plaza hutsen zerrendetako osasun eremu bati edo batzuei uko egitea eskatu dezakezu. Ordezkapenen zerrendan aukeratutako zerbitzu antolakundeei uko egin dakioke baita ere **izendapen eskaintza bat egin aurretik.**

**2. Modu orokorreak, izendapen eskaintzak ukaezinak izango dira.** Baina uko egite hori onartua izan daiteke eskaintza egiten den momentuan, kontratazio akordioan jasotako justifikazio kausaren bat arrazoitzen baldin bada eta arrazoi horiek frogatzeko beharrezkoa den egiaztatze dokumentazioa eranstean bada. **Uko egitea egiaztatzen duen dokumentazioa aurkezteko epea 10 lanegunekoa da izendapen eskaintzaren jakinarazpenaren hurrengo egunetik zenbatzen hasiaz.**

## KONTRATAZIO ZERRENDETAN BERRAKTIBATU BEHARKO ZARA:

**1. Bete gabeko lanpostuen zerrendako (bakantetan) edo ordezkapenetako zerrendako kontratu bat bukatzean.** Berraktibatzea kontratua amaitzen denetik **10 lanegunetako epean** eskatu beharko da eta Osakidetzako Erakunde Zentraleko Kontratazio Zerbitzura zuzendu beharko da Plaza Hutsen zerrendaren bitartez emandako izendapen bat baldin bada eta Zerbitzu Erakunde Gizabaliabide zerbitzura zuzendua, ordezkapen zerrendatik eskainia izana baldin bada. Dena den, **eta bakarrik azken honetan,** berraktibatzea ofizios izango da, aldez aurretik kontratuaren amaitze data zehatza ezagutuko balitz.

2. Plaza Hutsen edo Ordezkapenen zerrendako kontratazio eskaintza bati uko egi-  
tea egiaztatu izan denean. Berraktibatzea egiaztatze zergatia amaitzen denetik **10**  
**egunetan** eskatu beharko da.

BAIMENAK, LIZENTZIAK E.A. ESKATZEKO MOMENTUAN PERTSONAL  
FINKOAK ETA BITARTEKOAK DITUEN ESKUBIDE IA BERDINAK DITUZU.  
**IRAKURRI EZAZU LAN BALDINTZEN AKORDIOA**  
**ETA EZ ZAITEZ ENGAINATZEN UTZI.**

## OSAKIDETZAKO LANGILEEN LAN BALDINTZEN AKORDIOAREN LABURPENA

### URTEKO LANALDIA

Lanaldia = 1.592 ordu urtean

### GAUEKO ORDUA

- > Gaueko orduari 1,1eko faktore biderkatzeilea ezarriko zaio. Beraz, landutako gaueko 10 ordu bakoitzeko 11 ordu zenbatuko dira.
- > 55 urtetik gorako langileei 1,15eko faktore biderkatzailea ezarriko zaio.
- > 60 urtetik gorako langileei 1,25eko faktore biderkatzailea ezarriko zaio.

### ATSEDENALDIA

Lanaldiaren iraupena 6 ordu jarraian baino luzeagoa bada, 15 minutuko atsedena egongo da (laneko txandaren barruan gozatuko da)

### TXANDARTEKOA (SOLAPEA)

- > Eguneko lanaldia 10 minutuz luzatzea da, txanda aldaketan beharrezkoak diren parteen berri ematera zuzendua.
- > Aldi Baterako Ezintasunean txandarteko denbora gehituko da.
- > Lizentzia egoeran EZ da txandarteko denborarik zenbatuko.

### GAUEKO ORDUEN, LIBRATZE EGUNEN ETA LIBRATZE ASTEBURUEN INGURUKO PRINTZIPIO OROKORRAK

- > Gaueko ordu maximoen limitea 8 astetan (gaueko langile finkoentzat izan ezik)=  
Gaueko 70 ordu gehienengoz

- > Libratze egunak: asteko egun eta erdi etenik gabe (72 egun urtean)
- > Libratze asteburuak: 3 asteburutik 1
- > Printzipio orokor hauen aplikazioa unitate bakoitzeko benetako eraginkorren kopuruaren menpe dago eta hauen asistentzia eskakizunaren menpe).

## LANALDIEN ARTEKO ETEN GABEKO ATSEDEN DENBORA

12 ordu

### LANEKO KARTELERAK

Unitate bakoitzean adostutako laneko kartelerak bi hilabeterokoko derrigorrezko izaera izango dute, behar larri, premiazko edo aurreikusi ezin direnengatik soilik aldatuak izan daitezke larrik. Beti idatziz azalduta.

### GEHIEGIZKO ORDUENGATIKO KONPENTSAZIOA

- > Lanegunean: Behar larriengatik, premiazkoak edo aurreikusi ezin direnengatik lanaldi arrunta gainditzen duten gehiegizko orduak, landu deneko ordu bakoitzeko ordu eta erdiko konpentsaziorako eskubidea emango dute.
- > Jaiegunean edo gaueko txandan: Landu deneko ordu bakoitzeko bi ordu konpentsatuko dira.
- > Konpentsazio hau hilabetero kontatuko da, kontaketa dataren hurrengo hiruila-betean gozatu daitezke larrik. Gozatzeko momentua langilearen eta Zerbitzu Antolakunde bakoitzeko Zuzendaritzaren artean adostuko da.

### OPORRAK

- > Zerbitzu urte oso bakoitzeko: 28 lanegun (larunbatak lanegun bezala hartzen dira).
- > Urte bateko zerbitzua bete ez bada: oporren iraupena kontratazio datatik hasita eta urte bereko abenduaren 31 arteko epea hartuko da kontuan proportzionalki opor egun kopurua kalkulatzeko.
- > Ezin izango dira dirutan ordaindu, ez osorik ezta parte bat ere. Salbuespenak: urte baten igarotzean lan harremanaren iraungitzea ematen bada edo, eszedentzia edo funtzioen etenaldi egoera ematen bada eta oraindik ez denean oporren osotasunaren gozamina eman. Orduan gozatzeko geratzen den parte proportzionalaren ordainketa burutuko da.
- > Oporren gozamina lau denboralditan zatitu daiteke.
- > Behin oporren data baimenduta, ukatuak izanez gero, arrazoi larri edo ukaezinengatik, eraturako gastuen ordainketa jasotzeko eskubidea edukiko da.



> Zerbitzuaren beharreatatik Zuzendaritzak langilegoari egutegian adostutako oporren datak aldatuko balitu, langilea bere oporraldia 2 lanegunez luzatuz konpentsatuko da.

> Langilea oporretan dagoela, langile bat aldibaterako ezintasuneko egoerara pasatzen bada oporrak etenda geratuko dira, hartu gabeko egunak geroago hartuko direlarik.

> Urte naturalean gozatuko dira. Salbuespenak; Amarengandik edo aitarengandik oporren gozamenaren aldia, haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio eta abegitze lizentziari metatu dakioke aldi horri egokitutako urte naturalaren epea amaitu izan arren; baita baja egoeran ere.

## LIZENTZIAK

Dagokion araudian arrazoitutako eta tipifikatutako laneko absentziak. Idatziz eskatuko dira Zerbitzu Erakunde bakoitzeko Giza-Baliabide Zuzendaritzari zuzenduta gutxieneko 10 eguneko aurrerapenarekin, gerora justifikatu beharko diren ezohizko gertakariak izan ezik. Ordaindutako laneko absentzia diren langilegoaren eskubide bat dira.

Hauen ebazpena (denbora eta era egokian eskatuta) ezin izango da atzeratua edo ukatua izan. Eskubide bat denez gero, soilik arrazoi larriek, berehalakoek edo aurreikusitako ezin direnek justifikatuko dute bere ukatzea.

## BAIMENAK

Lizentziak ez bezala, hauen onarpena Zerbitzu Erakunde Zuzendaritzari dagokio, Unitate eskatzailearen alde aurretiko informarekin

## DAGOKIZUN LIZENTZIAK ETA BAIMENAK IDATZIZ ESKA ITZAZU, ETA ERANTZUNA IDATZIZ EMATEA ERE ESKATU

### ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

> **Jaitza aurretiko azterketetara joateko eta erditzera prestatzeko tekniketan parte hartzeko lizentzia** (Lanaldi barnean burutzeko beharra justifikatu behar da).

> **Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo abegitze lizentzia:**

> 18 aste orokorrean, baina hainbat kasutan luzatzeko eskubidea dago. \*\*Kontsulta egoera zehatza gure sekzio sindikaletan et ZURE ESKUBIDEAK estekan

[http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/3\\_2019instrukzioaEuskoJaurlaritza.pdf](http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/3_2019instrukzioaEuskoJaurlaritza.pdf) \*\*

> Edoskitze lizentzia: emakume langileak ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du 12 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko. Etenaldi hori bi zatitan banatu daiteke edo hala nahiago badu lanaldia ordubetez murriztu dezake.

> Zaintzak eta gauak: Emakumezko langileak erditze aurretiko eta 3 hilabeteetan eta haurdunaldi, erditze eta edoskitze lizentziaren gozamenaren ostean, lanera bueltatzen deneko ondorengo 3 hilabeteetan zaintza eta gauak ez egiteko aukera izango du.

> **Lehen graduako odolkidetasun edo afinitatedun ondorengo erditze kasuan. Printzipioz, senide baten ingreso balitz bezalako lizentzia dagokizu.** Beraz, onartzen ez badizute, erreklamatu eta gurekin jarri harremanetan.

> **Jaiotzatik, abegitzegatik edo adopzioagatik gurasotasun lizentzia:** Osakidetza langileak (estatutupeko nahiz lan-kontratupeko lotura izan) 18 aste-ko aitatasun-prestazioa jasotzeko eskubidea du.

\*\*Kontsultatu egoera zehatza gure sekzio sindikaletan eta ZURE ESKUBIDEAK estekan

[http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/3\\_2019instrukzioaEuskoJaurlaritza.pdf](http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/3_2019instrukzioaEuskoJaurlaritza.pdf) \*\*

> **Norberaren edo senideen ezkontzarengatik eta bizikidetasun egonkorrengatik lizentzia:**

> Langilearen ezkontza edo bizikidetasun egonkorrearen hasiera: 20 egun natural ospatu aurretik edo ondoren gozatu daitezkeenak (data bera barne).

> 2. gradu arteko senideen ezkontza edo bizikidetzaren egonkorrearen hasiera: egun natural bat, 3 egun naturaletan luzatu daitekeena ospakizuna langilearen bizilekutik 150km baino gehiagotara baldin bada.

> **Gaixotasun larri, ospitalizazio edo senideen heriotzarengatik lizentzia:**

> Senar-emazte, kide edo seme-alaba: **5 egun natural (2 egun balioudun gehiago)** gertakariak eskatzailearen bizilekutik 150km baino gehiagora ematen badira).

> Lehen graduaren barneko odolkidetasun edo afinitatedun senideak: **3 egun balioudun (2 egun balioudun gehiago)** gertakariak eskatzailearen bizilekutik 150km baino gehiagora ematen badira).

> Bigarren graduaren barneko senideak edo gradu urrunago batekoak betiere bizikidetasun egonkorra frogatuta dagoenean: 3 egun natural heriotzaren kasuan. 2 egun balioudun ospitalizazio edo gaixotasun larriaren kasuan (2 egun balioudun gehiago gertakariak eskatzailearen bizilekutik 150km baino gehiagora ematen badira). 2 egun naturaleko lizentzia hartu daiteke berriro lehenbiziko lizentzia amaitzen deneko hurreneko 30 egun pasatu ostean.

> Ospitalizatorik behar ez duten ebakuntza kirurgikoak, bai senar-emazterena, kide, seme-alaba edo bigarren gradu arteko senideena edo gradu urrunago batekoa bizikidetasun egonkorra modu egokian frogatua dagoenean: **egun 1**. Hainbat prozedura mediko inbasiboen kasuetan, lizentzia hauek ematen dira.

> **Izaera publiko edo pertsonaleko betebeharrak saihestezinen betekizunerako lizentzia:** betekizunarentzako beharrezkoa den denbora betiere lanorduetatik kanpo burutu ezin denean.

> **Lekualdatze edo ohizko etxebizitza aldaketarako lizentzia:** 2 egun natural (lanpostu horretan urte bat baino gehiagoko denboraldian lanean dabilen langileentzat).

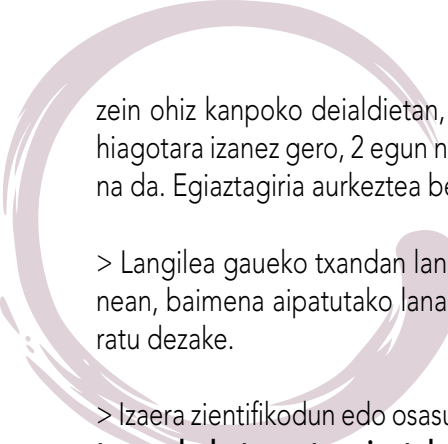
> **Norberaren eginkizunetarako lizentzia:** 20 egun naturaleko alde aurretik eskatu. **45 ordu (6 egun eta 3 ordu)** urte natural bakoitza edo landutako denboraren parte proportzionala hasten denetik urte bereko abenduaren 31ra arte. Aurrekoaz gain, 2 egun gehiago 6.hurterkoa egindakoan, eta 8.etik aurrera egindako hiru-urteko bakoitzarengatik egun 1 gehiago.

> **Gaixotasun larria duen lehen graduako senidea zaintzeko lizentzia:** hilabete bateko epean lanaldiaren %50aren murrizketa, ordaindua.

> **Seme-alaba goiztiarren jaiotzagatik edo bestelako arrazoiengatik erditze ostean ospitaleratuak egon behar dutengatik lizentzia:** lanetik gehienez eguneko 2 ordu faltatzeko eskubidea (ordainsariak osotasunean jasoz). Lanaldiaren gehienezko 2orduko murrizketa ere eskatu daiteke ordainsariaren murrizketa proportzionalarekin.

## BAIMENAK

> Homologatutako edo ofizialak diren zentruetan **azterketa akademikoetara berretartzeko baimena:** egin beharreko frogak bakoitzeko egun natural 1, bai ohizko



zein ohiz kanpoko deialdietan, azterketa langilearen bizilekutik 150 km baino gehiagotara izanez gero, 2 egun naturaletan luzatu daitekeena. Ordaindutako baimena da. Egiaztagiria aurkeztea beharrezkoa izango da.

> Langilea gaueko txandan lanean ari bada azterketaren berehalako aurreko egunean, baimena aipatutako lanaldian edo azterketa egunean zehar gozatzea aukeratu dezake.

> Izaera zientifikodun edo osasun zerbitzuen kudeaketa eta administraziorako **ikas-taro edo batzarretara joateko baimena**, gehienez 15 egun natural zerbitzuaren beharren arabera eta Zuzendaritzaren alde aurretiko baimenarekin. Ordaindua baina dieta, bidai, egonaldientzako eskubiderik gabe.

> **Kontsultetara, tratamenduetara eta azterketa medikuetara joateko baimena:** lanaldiaren barnean joateko baimena asistentziak modu egokian frogatuta dagoenean eta burutuko diren Zentruiek lanorduetatik kanpo joatea ahalbidetzen duten ordutegirik ez dutenean. **Gehienez 4 ordu** behar bezala frogatutako salbuespenak salbu.

> **Gaixotasun kronikoak dituzten edo mugikortasun zailtasunak dituzten senideak zaintzeko baimena:** Ordaindutako 50 ordu urtean. Orokorrean egun bakoitzean erabiltzeko 2 ordu izango dira eta bere gozamina beti lanera sartzearekin edo ateratzearekin bat egin beharko du. Dena den, karteleran baimenaz gozatzeko bestelako formulak adostu daitezke.

> **Adingabeak edo ezindu psikiko, fisiko edo zentzumen ezinduak diren bigarren gradu arteko senideak zaintzeko baimena:** Murrizketa hori gutxienez orden herena eta gehienez orden erdia izango da.

> **Genero indarkeriarengatiko baimena:** biktima diren langileen asistentzia faltak, totalak edo partzialak, denboran eta gizarte atentzio edo osasun zerbitzuek hala ebatzitako egoeretan justifikatuak izango dira.

## KARTELARIKO GEHIEGIZKO EDO GUTXIENEZKO ORDUEN KALKULUA EGI-TEKO FORMULA

Kontratu egunak 4,36engatik biderkatu (oporren gozarena edukiz gero) edo 4,75engatik (oporren gozamenik ez baduzu). hemen landu beharko zenituzken orduak eskuratzen ditugu.



Kontratu osoan zehar egiten dituzun orduen kalkulua egin (kontuan izan txandartekoa baduzu, NE Lizentzietan denbora hori ez dela zenbatzen eta gau bakoitzeko 11 ordu zenbatu behar duzula). Hauek benetan landu dituzun orduak dira.



Kenketa egin eta egiaztatu ea gehiegizko edo gutxieneko ordurik duzun.

### Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileen lan baldintzen antolakuntzaren akordioa:

[http://www.osakidetza.euskadi.net/r85-pkrhh07/eu/contenidos/informacion/relaciones\\_laborales/eu\\_lh/adjuntos/akordioa.pdf](http://www.osakidetza.euskadi.net/r85-pkrhh07/eu/contenidos/informacion/relaciones_laborales/eu_lh/adjuntos/akordioa.pdf)

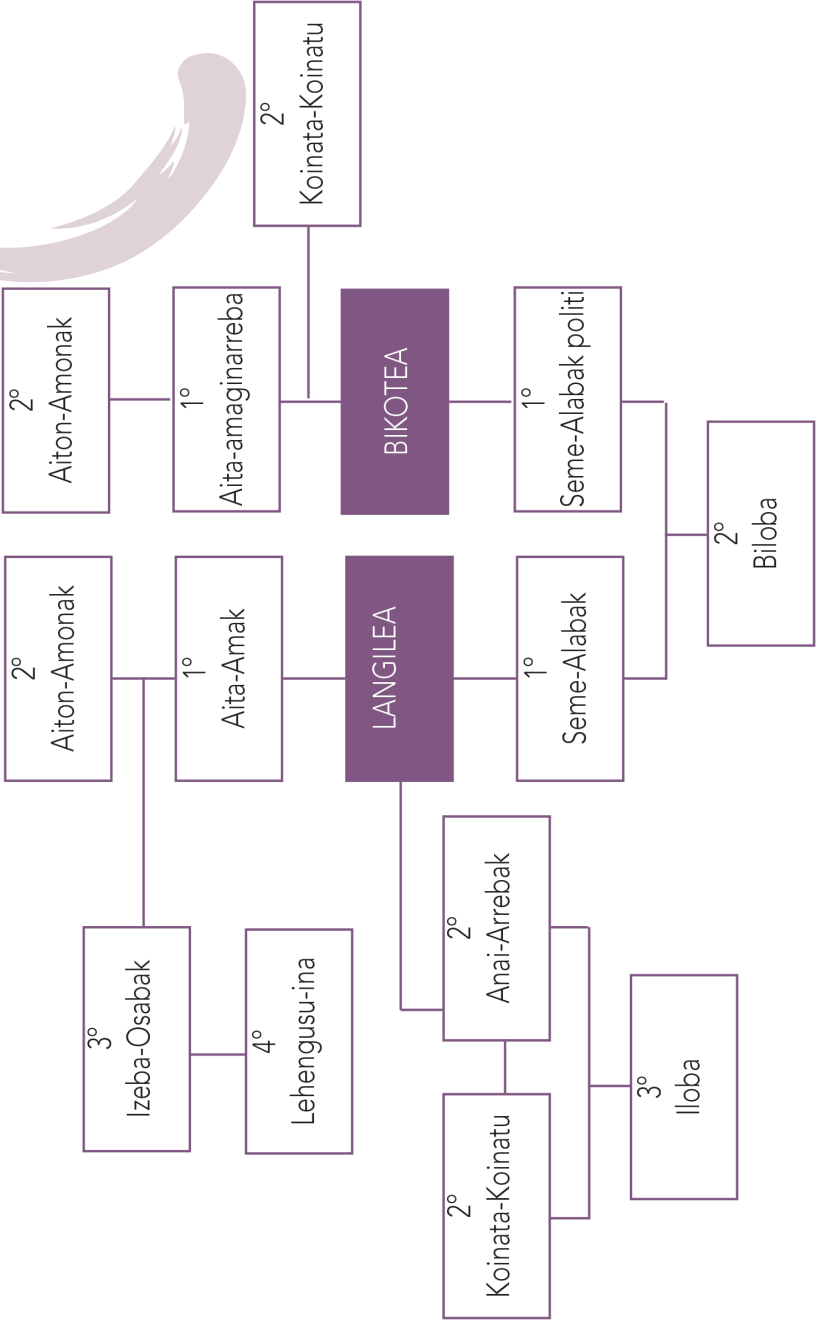
- Osakidetzak ez dauka eguneraturik. Azken aldaketekin ikusi nahi baduzu, sartu gurean:

<http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/>

### Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzu ente publikoaren administrazio kontseiluaren akordioa behin-behineko kontratazio zerrenden lantze eta kudeaketarako:

<https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2011/06/1102977a.pdf>

# Odolkidetasun mailak



## LANGABEZIA PRESTAZIOAK

Lan-harremana langilearen borondatezkoak ez diren kausengatik bukatzen bada, horrek langabezia prestazio bat kobratzeko eskubidea ematen du. Prestazio horren zenbatekoa eta iraupena kotizatutako denbora eta zenbatekoaren arabera izango da. Hortaz, lana modu boluntarioan uzten bada ez da aitortzen inolako prestazioa kobratzeko eskubiderik.

**Epea:** 15 eguneko epean eskatu behar da, lan-harremana langilearen borondatearen kontra bukatzen denetik kontatuta. Eskaria egiteko, derrigorrezkoa da enplegu eskatzaile gisa erregistratzea eta eskaria aldizka berriztatzea; bestela prestazioa kobratzeko eskubidea galtzen da.

**Zenbatekoa:** Lehenengo 180 egunetan, oinarri arautzailearen %70. Gainerako egunetan, oinarri horren %50. Oinarri arautzailea legezko langabezia-egoeraren aurreko azken 180 egunetan langabeziagatik kotizatutakoaren batez bestekoa da.

**Iraupena:** kotizatutako egunen arabera, ondorengo taulan adierazten den bezala:

Kotizazio egunak	Prestazio egunak
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
2160 edo gehiago	720

Lanaldi partzialean lan egin bada, honela konputatzen da langabeziarako: lan egin-dako egun bat = kotizatutako egun bat.

Kotizazioak ez badira aski langabezia-prestazio kontributibo bat sortzeko (hau da, kotizazioa 12 hilabetetik beherakoa denean), langabezia-sorospena (diru-laguntza) eska daiteke.

<b>Kotizazio egunak</b>		<b>Sorospenaren iraupena</b>	
Familia-ardurak izanez gero:			
90 eta 119 egun bitartean		3 hilabete	
120 eta 149 egun bitartean		4 hilabete	
150 eta 179 egun bitartean		5 hilabete	
180 egun edo gehiago		21 hilabete	
Familia-ardurarik gabe:			
180 egun edo gehiago		6 hilabete	

## ZUGANDIK GERTU GAUDE

### Araba:

Santiago	BUZONLAB.HOSPITALSANTIAGO@osakidetza.eus	945-007845
Txagorritxu	Sindicato.LABTxagorritxu@osakidetza.eus	945-007369
Primaria	SINDICATOLAB.COMARCAARABA@osakidetza.eus	945-006612
RSMA	LAB.SMASMA@osakidetza.eus	945-006576

### Bizkaia

OSI Basurto-Bilbao	labsindikatu.osibilbaobasurto@osakidetza.eus	94-4006292
OSI Barakaldo-Sestao-S.Eloy	lab.saneloy@osakidetza.eus	94-4006712
Gorliz	sindicatolab.gorliz@osakidetza.eus	94-4006600
RSMB	Lab.boms@osakidetza.eus	699952398
Primaria Bizkaia	lab.comarcabilbao@osakidetza.eus	94-4007785
OSI Barrualde-Galdakao Usansolo	LAB.BARRUALDE-GALDAKAO@osakidetza.eus	94-4007199
OSI ezker alde- enkarterri-cruces	lab.cruces@osakidetza.eus	94-6006118
Santa Marina	LAB.HOSPITALSANTAMARINA@osakidetza.eus	94-4005973
Uribe-Urduliz	LAB.ESIURIBE@osakidetza.eus	94-6134895

### Gipuzkoa

OSI Donostialdea	OSID.SINDIKATULAB@osakidetza.eus donostia.ospitalea.lab@gmail.com lab.donostiaospitala@gmail.com	943-007282 943-007468
OSI Bidasoaldea	LAB.HospitalBidasoa@osakidetza.eus	943035000/682615129
OSI Goierri Alto Urola	lab.hospitalzumarraga@osakidetza.eus	943035000/ 682615129
OSI Debagoiena	lab.haltodeba@osakidetza.eus	943-035577
OSI Debarrena	SINDICATOS-LAB.HOSPITALMENDARO@osakidetza.eus	943-032871/ 648108828
OSI Tolosaldea	OSID.SINDIKATULAB@osakidetza.eu	943-007282 943-007468



ERALDA  
TZAILEA

SOLIDA  
RIOA

EKIN  
TZAILEA

ERAGIN  
KORRA

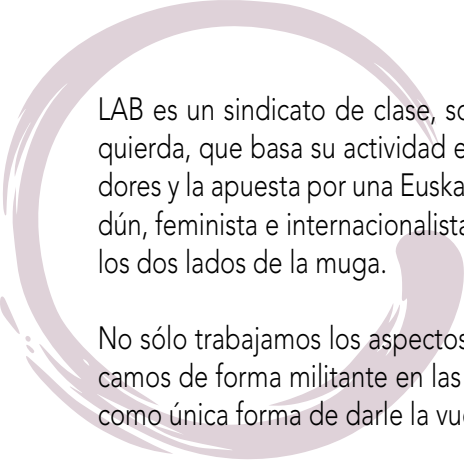
2020

# ZURE ESKUBIDEAK

## POR LA DEFENSA DE TUS DERECHOS



<http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/>



LAB es un sindicato de clase, socio-político, de confrontación, abertzale y de izquierda, que 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 euskaldún, feminista e internacionalista y el único verdaderamente 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, pero planteamos una alternativa integral. LAB tiene una propuesta sobre qué modelo de servicios públicos queremos en Euskal Herria.

> En LAB no nos conformamos con parar el ataque a nuestros derechos y volver a la situación anterior. No queremos conformarnos con el mal menor, por lo que planteamos que hay que cambiar de raíz el modelo económico, social y político como una garantía verdadera 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; pero también la defensa de la sanidad pública y 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. Todas las categorías debemos trabajar en equipo para ofrecer una asistencia de calidad. Cada quien 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 eventuales como interinos, interinas y fijos y fijas. 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**

En los servicios públicos, asistimos a una estrategia de dismantelar nuestro sistema sanitario público para abrir el terreno a la jugosa sanidad 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. Humildemente creemos 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 no tener derechos, por muy corto que sea el contrato.

## **A continuación hacemos un resumen de tus derechos.**

### **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 de firmar o 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.

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

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

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.

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

**1º Lista de vacantes:** en la que se eligen una o varias Áreas de Salud. Los contratos que se ofertan en éstas listas son vacantes, puestos reservados y nombramientos eventuales, en los que se prevea una sustitución de duración igual o superior a 6 meses. Ésta lista es gestionada por Organización Central Osakidetza.

**2º Lista de sustituciones y eventualidades:** en la que se eligen una o dos Organizaciones de Servicio. Se ofertan el resto de contratos. Dicha lista es gestionada por cada Organización de Servicios.

## SI QUIERES RENUNCIAR A UN CONTRATO:

**1.** Con **carácter previo a que se realice una oferta de nombramiento**, puedes solicitar la renuncia a alguna o algunas de la áreas de salud en la lista de vacantes. En la lista de sustituciones se podrá renunciar, también **con carácter previo a cualquier oferta de nombramiento**, a una de las organizaciones de servicios elegidas.

**2.** Con carácter general, **las ofertas de nombramiento serán irrenunciables**. Pero, podrá ser admitida dicha renuncia cuando, en el momento en el que se realice la oferta de nombramiento, se alegue alguna de las **causas de justificación que vienen recogidas en el Acuerdo de Contratación** y se acompañe la documentación acreditativa que sea necesaria para acreditar tales causas. **El plazo para presentar la documentación justificando la renuncia es de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la notificación de dicha oferta de nombramiento.**

## DEBERÁS REACTIVARTE EN LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN:

**1.** Cuando finalice un contrato de las lista de vacantes o de la lista de sustituciones. La reactivación debe solicitarse en el **plazo de 10 días** hábiles desde la finalización del contrato, y deberá dirigirse al Servicio de Contratación de Organización Central de Osakidetza si se trata de un nombramiento dado mediante la lista de vacantes, y al servicio de contratación de la Organización de Servicios si se ofertó de la lista de sustituciones. No obstante, en la lista de **sustituciones (no en la de vacantes)**, la reactivación será de oficio en el caso de que en la fecha de comienzo de la contratación ya se conociera la fecha exacta de finalización del contrato.

2. Cuando se haya justificado la renuncia a una oferta de contratación de la lista de vacantes o de sustituciones. La reactivación deberá solicitarse en el **plazo de 10 días** hábiles 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, 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 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 concurren 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 Y SOLICITA QUE TE RESPONDAN TAMBIÉN POR ESCRITO

### LICENCIAS RETRIBUIDAS

> **Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares.**

> Cónyuge, compañero/a o hijo/a: **5 días naturales, (2 días hábiles más** si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia del solicitante).

> Familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: **3 días hábiles (2 días hábiles más** si los hechos se producen a más de 150 km del lugar



de residencia del solicitante).

> Familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable acreditada: **3 días naturales en caso de fallecimiento. 2 días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave (2 días hábiles más** si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia del solicitante).

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

> 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. Se están concediendo también en procedimientos invasivos.

> **Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción** y acogimiento: 18 semanas. Para conocer los cambios legislativos, pregunta en nuestras secciones sindicales o consulta la INSTRUCCIÓN 3/2019 del 21 octubre en nuestro enlace TUS DERECHOS

[http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/Instruccion3\\_2019GobiernoVasco.pdf](http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/Instruccion3_2019GobiernoVasco.pdf)

> **Licencia por paternidad:** 18 semanas Para conocer los cambios legislativos, pregunta en nuestras secciones sindicales o consulta la INSTRUCCIÓN 3/2019 del 21 octubre en nuestro enlace TUS DERECHOS

[http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/Instruccion3\\_2019GobiernoVasco.pdf](http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/Instruccion3_2019GobiernoVasco.pdf)

> **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.

> **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).

> **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 6. 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 permanecer hospitalizado/a 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.

## 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, podrá 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:** 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.

## 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 deberías 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-servicio vasco de salud:

[http://www.osakidetza.euskadi.net/r85-pkrhh07/eu/contenidos/informacion/relaciones\\_laborales/eu\\_lh/adjuntos/akordioa.pdf](http://www.osakidetza.euskadi.net/r85-pkrhh07/eu/contenidos/informacion/relaciones_laborales/eu_lh/adjuntos/akordioa.pdf)

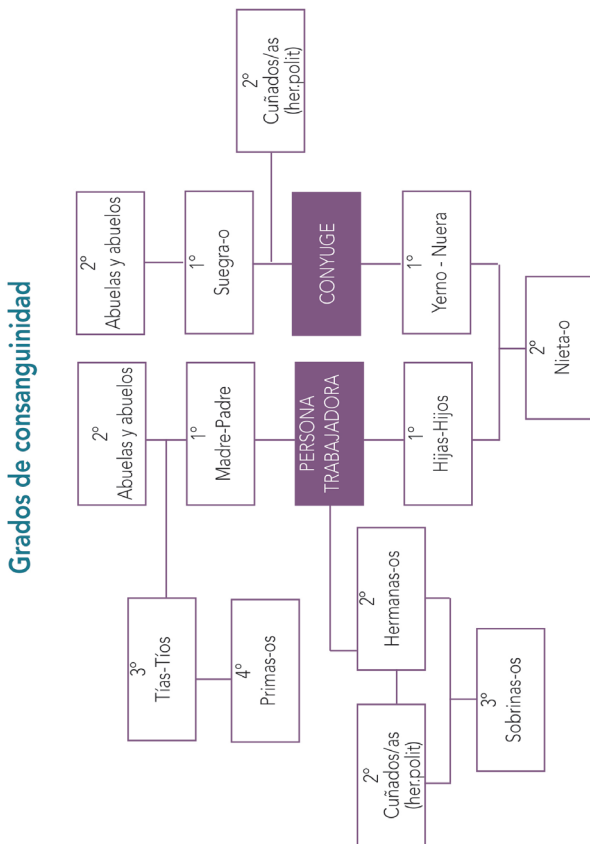
Profesional → Recursos Humanos → Relaciones laborales → Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo

- Osakidetza no ha actualizado el documento. Para verlo actualizado, entra en nuestro portal:  
<http://www.lab.eus/zure-eskubideak-osakidetzan/>

Acuerdo del consejo de administración del ente público osakidetza-servicio vasco de salud, 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 Osakidetza de elaboración y gestión de las listas de contratación temporal.

<https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2011/06/1102977a.pdf>



## 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

## ESTAMOS CERCA DE TI:

### Araba:

Santiago	BUZONLAB.HOSPITALSANTIAGO@osakidetza.eus	945-007845
Txagorritxu	Sindicato.LABTxagorritxu@osakidetza.eus	945-007369
Primaria	SINDICATOLAB.COMARCAARABA@osakidetza.eus	945-006612
RSMA	LAB.SMASMA@osakidetza.eus	945-006576

### Bizkaia

OSI Basurto-Bilbao	labsindikatur.osibilbaobasurto@osakidetza.eus	94-4006292
OSI Barakaldo-Sestao-S.Eloy	Lab.saneloy@osakidetza.eus	94-4006712
Gorliz	sindicatolab.gorliz@osakidetza.eus	94-4006600
RSMB	Lab.boms@osakidetza.eus	699952398
Primaria Bizkaia	lab.comarcabilbao@osakidetza.eus	94-4007785
OSI Barrualde-Galdakao Usansolo	LAB.BARRUALDE-GALDAKAO@osakidetza.eus	94-4007199
OSI ezkerrealde- enkarterri-cruces	lab.cruces@osakidetza.eus	94-6006118
Santa Marina	LAB.HOSPITALSANTAMARINA@osakidetza.eus	94-4005973
Uribe-Urduliz	LAB.ESIURIBE@osakidetza.eus	94-6134895

### Gipuzkoa

OSI Donostialdea	OSID.SINDIKATULAB@osakidetza.eus donostia.ospitalea.lab@gmail.com lab.donostiaospitala@gmail.com	943-007282 943-007468
OSI Bidasoaldea	LAB.HospitalBidasoa@osakidetza.eus	943035000/682615129
OSI Goierri Alto Urola	lab.hospitalzumarraga@osakidetza.eus	943035000/ 682615129
OSI Debagoiena	lab.haltodeba@osakidetza.eus	943-035577
OSI Debarrena	SINDICATOS-LAB.HOSPITALMENDARO@osakidetza.eus	943-032871/ 648108828
OSI Tolosaldea	OSID.SINDIKATULAB@osakidetza.eu	943-007282 943-007468