CAMARA DE

COMPTOS

DE NAVARRA

NAFARROAKO

KONTUEN

GANBERA

Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioa (2016-2017)

2018ko martxoa

Aurkibidea

*Orrialdea*

[I. Sarrera 3](#_Toc512323270)

[II. O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren alderdi orokorrak 4](#_Toc512323271)

[III. Helburuak, norainokoa eta mugak 7](#_Toc512323272)

[IV. Konklusioak eta gomendioak 9](#_Toc512323273)

[IV.1. O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren azterketa 9](#_Toc512323274)

[IV.2. O-NOZeko aldi baterako kontratazio-prozeduraren berrikuspena 18](#_Toc512323275)

[IV.3. Kontratazioen eta ordainsarien lagin baten berrikuspena 24](#_Toc512323276)

[IV.4. Amaierako ondorioa eta gomendioak 25](#_Toc512323277)

[Eranskinak 29](#_Toc512323278)

[1. eranskina O-NOZeko aldi baterako kontratazioa kudeatzeko arauen azterketa konparatiboa 31](#_Toc512323279)

[2. eranskina. Indarrean dauden kontratuen kopurua, estamentuaren eta kontratazio eremuaren arabera (2013-2017) 37](#_Toc512323280)

[3. eranskina. O-NOZeko iraupen laburreko aldi baterako kontratazioak egiteko prozedura 40](#_Toc512323281)

[4. eranskina. O-NOZeko iraupen luzeko aldi baterako kontratazioak egiteko prozedura 41](#_Toc512323282)

[5. eranskina. Izapidetutako eskaintzen kopurua (beteak eta bete gabeak) eta zenbat aldiz eskaini diren kontratazio-eremu bakoitzean 42](#_Toc512323283)

[Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioak 45](#_Toc512323284)

[Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioei Kontuen Ganberak emandako erantzuna 47](#_Toc512323285)

I. Sarrera

Kontuen Ganberak 2017ko urterako bere fiskalizazio programan sartu zuen fiskalizazio-txosten bat egitea Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioari buruz.

Lan hori 2017ko azarotik 2018ko urtarrilera bitartean egin zuen auditoriako lantalde batek (bi teknikarik eta auditore batek osatua), Kontuen Ganberaren zerbitzu juridikoekin, informatikoekin eta administratiboekin lankidetzan.

Txostenak lau atal dauzka, sarrera hau barne; bigarrenean, Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioari buruzko alderdi orokor batzuk deskribatzen dira; hirugarrenak egindako lanaren helburuak, norainokoa eta mugak jasotzen ditu, eta laugarrenean, azkenekoan, lortutako ondorio eta gomendio nagusiak azaltzen dira. Horretaz gainera, bost eranskin dauzka, egindako lanaren xehetasunak azaltzen dituztenak.

Eskerrak ematen dizkiegu O-NOZeko, Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusiko eta SAP Recursos Humanos (aurrerantzean, SAP RRHH) aplikazio informatikoa kudeatzen duen enpresako langileei lan hau egiteko eman diguten laguntzarengatik.

Nafarroako Kontuen Ganbera arautzen duen 19/1984 Foru Legearen 11. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan honen emaitzak honako kargu hauetan ziharduten pertsonei jakinarazi zitzaizkien, alegazioak aurkez zitzaten:

* Nafarroako Gobernuko Osasuneko kontseilaria.
* Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko zuzendari kudeatzailea.

Nafarroako Gobernuko Osasuneko kontseilariak alegazioak aurkeztu ditu Kontuen Ganberak emandako epean. Alegazio horiek behin-behineko txostenari erantsi zaizkio eta hori behin betikotzat hartu da, egindako fiskalizazioaren azalpena direlako eta ez dutelako edukia aldatzen, salbu eta 5. eranskineko taula baten edukia bikoiztuta egoteari buruzkoa, zeina txostenean txertatu baita datu horiek zuzenduta.

II. O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren alderdi orokorrak

*Aplikatzekoa den araudia*

O-NOZi atxikitako langileen berariazko araubidea arautzen duen 11/1992 Foru Legearen 29. artikuluak ezartzen du organismo horrek langileak araubide administratiboan kontratatu ahalko dituela soilik honako kasu hauetan:

* Ikerlan edo proiektu zehatzak egitea edo ohiz kanpoko lan zehatzak egitea.
* Langileen ordezkapenak egitea eta plantilla organikoan lanpostu hutsak aldi baterako betetzea.
* Behar bezala justifikatzen diren beste langile-premia batzuei erantzutea, lanaldi osokoak zein partzialekoak, betiere behar horiei erantzuteko langile finkorik ez dagoela egiaztatzen baldin bada.

Kasu hauek ezartzen dira, halaber, Nafarroako Administrazio Publikoetan langileak administrazio araubidean kontratatzeko arauak ezartzen dituen 68/2009 Foru Dekretuan.

Osasuneko kontseilariaren 62/2014 Foru Agindua, Osasun Departamentuari atxikitako erakunde autonomoetako zentro eta establezimenduetan aldi baterako kontratatzeko izangaien zerrendak kudeatzeko arauak onesten dituena. Arau hori maiatzaren 19ko 60/2015 Foru Aginduaren bidez utzi zen indarrik gabe, zeren eta, zioen azalpenean aipatzen den bezala, jarraibide horien ezarpenak agerian utzi baitzuen aldaketak egiteko beharra zegoela ezarritako sistema hobetzeko.

2015eko agindu horrek ezartzen du zerrendak nola eratu behar diren, haiek nola kudeatu behar diren, haien indarraldia, deialdia, baztertzeak eta abar.

Kudeaketa-arau hau indarrean egon zen 2015eko maiatzean onetsi zenetik 2017ko martxora arte. Une horretan, izan ere, beste arau bat onetsi zen 347E/2017 Foru Aginduaren bidez. Txosten honekin batera doan 1. eranskinean, bi foru agindu horien ezaugarri nagusiak alderatzen dituen analisi bat erantsi dugu, O-NOZek egina. Agindu horiek bi kontratazio-mota identifikatzen dituzte:

* Iraupen laburreko kontratazioa, honako kasu hauetan egiten diren kontratuetarako:
	1. Laguntza jarraituko zerbitzuak edo zaintzak ematea, haien iraupena edozein dela ere.
	2. Lanaldi partzialeko kontratuak, ehuneko 85etik beherako lanaldiak egiteko, kontratuaren iraupena edo mota edozein direla ere.
	3. Hasieratik aurreikusitako iraupena sei hilabetetik gorakoa dutenak.
	4. Jarduneko plantillako langileen ordezkapenak, iraupen luzeko kontratuak ez direnetan.
* Iraupen luzeko kontratazioa, honako kasu hauetan egiten diren kontratuetarako:
	1. Iraupen laburreko kontratuetan aurreikusi gabeko lanpostu hutsak behin-behinekoz betetzea.
	2. Plantillako langileentzat erreserbatutako lanpostuak betetzea.
	3. Sei hilabeteko edo hortik gorako hasierako iraupena duen egiturazko beste edozein kontratazio.

Gainera, 1/2015 jarraibidea ere badago, zeinak ezartzen baititu O-NOZ osoan langileen ordezkapenetarako aplikatu beharreko irizpideak. Legegintzaldia aldatu zenetik, 2015eko erdi paretik, zentro bakoitzak kudeaketarako autonomia du, eta ez dago jarraibide zentralizaturik O-NOZ osorako aipatutakoaz gainera. Horri dagokionez, bai Nafarroako Ospitaleguneak, bai Tuterako Osasun Barrutiak eta Oinarrizko Osasun Laguntzak ere, ordezkapenetarako eta kontratazioa kudeatzeko berariazko irizpideak onetsi dituzte. Gainerako kontratazio-eremuetan, 2015eko jarraibide orokorra aplikatzen jarraitzen da.

2016ko apirilean, O-NOZeko Profesionalen Zuzendaritzak zirkular bat eman zuen, funtsean lotuta zegoena aldi baterako kontratatutako langileekin; hartan, berariaz aipatzen zen erakunde autonomo horretako inongo profesionala ezin zela SAP Recursos Humanos (SAP RRHH aurrerantzean) aplikazio informatikoan identifikatuta egon zenbaki batekin baino gehiagorekin.

Geroztik, 2016ko maiatzean, O-NOZeko kudeatzaileak jarraibideak eman zituen gehiegizko lanaldia arautzeko.

Era berean, 2017ko ekainean, O-NOZeko Profesionalen Zuzendaritzak aplikazio orokorreko jarraibide bat onetsi zuen, zeinean zenbait neurri ematen baitziren langileen kudeaketa dela-eta; horien artean, aldi baterako kontrataziorako eta afiliaziorako zenbait irizpide ematen ziren, bai eta aldi baterako kontratuak berritzeko irizpide batzuk ere.

Bestalde, nabarmendu nahi dugu ezen, araudian aurreikusita ez badago ere eta inongo jarraibide edo zirkularretan jaso ez bada ere, 2016tik aldaketa nabarmen bat gertatzen ari dela aldi baterako kontratazioan, aldi baterako kontratuak batean biltzeko, batez ere iraupen laburrekoak, eremu horretan kudeaketa hobetu eta arintzeko.

*O-NOZen 2016ko aldi baterako kontratazioari buruzko datu orokorrak*

O-NOZen sei jarduketa-eremu edo -arlo daude aldi baterako kontratazioa kudeatzen dutenak; honako hauek dira: Nafarroako Ospitalegunea, Oinarrizko Osasun Laguntza, Tuterako Osasun Barrutia (Tutera, aurrerantzean), Lizarrako Osasun Barrutia (Lizarra, aurrerantzean), Osasun Mentala eta Zerbitzu Zentralak.

2016an zehar, aurreko antolaketa-unitateetan, 42.078 aldi baterako kontratu egon ziren indarrean O-NOZen, guztira 6.820 pertsonentzat. Kontratu horiek honako kategoria hauen arabera sailka daitezke:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kontratu-mota | Kontratu kopurua | %, kontratu guztien gainean |
| Ordezkapenak | 31.884 | 76 |
| Egiturazko lanpostuak\* | 5.404 | 13 |
| Gordetako lanpostuen ordezkapenak | 2.631 | 6 |
| Lanpostu hutsak betetzea | 2.159 | 5 |
| Guztira | 42.078 | 100 |

\* Plantilla organikoan ez dauden lanpostuak, oraindik ere finkatuta ez dauden jarduera berrien betebeharrak betetzekoak.

Honako hau izan zen kontratuen banaketa O-NOZen eremuen arabera:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Eremua  | Kontratu kopurua | %, kontratu guztien gainean |
| Nafarroako Ospitalegunea | 17.086 | 41 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 12.275 | 29 |
| Lizarrako osasun eskualdea | 5.681 | 14 |
| Tuterako osasun eskualdea | 4.163 | 10 |
| Osasun Mentala | 2.724 | 6 |
| O-NOZen Zerbitzu Zentralak | 149 | 0,35 |
| Guztira | 42.078 | 100 |

2016an indarrean zeuden 42.078 kontratu horiek hasiera urte horretan edo aurreko urteetan izan zuten; zehazki, 37.754 kontratu (guztizkoaren ehuneko 89) 2016an hasi ziren, eta gainerakoak ondorengo urteetan.

2016ko kontratuen altetatik, ehuneko 95 iraupen laburreko kontratuei zegozkien, eta gainerako ehuneko bosta, berriz, iraupen luzeko kontratuei.

2016ko abenduaren 31n, 5.469 kontratu zeuden indarrean; kontratuen ehuneko 64 Nafarroako Ospitaleguneari zegozkion, ehuneko 14 Oinarrizko Osasun Laguntzari eta ehuneko hamar Tuterari.

III. Helburuak, norainokoa eta mugak

Honako hauek izan ziren lan honen helburuak:

* O-NOZen 2016ko aldi baterako kontratazioa aztertzea, eskuragarri dauden datuak beste urte batzuetakoekin alderatuz.
* O-NOZen aldi baterako langileak kontratatzeko prozedura berrikustea, beharra sortzen denetik kasuko kontratua sinatzen den arte.
* Kontratatzeko erabilitako prozedura egiaztatzea, kontratuen lagin bat hartuta; horretaz gainera, aztertzea jasotako ordainsariak egokiak diren.

Helburu horiek lortzeko, honako informazio hau aztertu dugu:

* SAP RRHH aplikazio informatikoak kontratu-kopuruari, kontratatutako pertsonei eta abarrekoei buruz ematen dituen datuak, 2013-2017 urteetakoak.
* O-NOZeko plantilla organikoen eta langile funtzionarioen, langile finkoen, estatutupeko langileen eta izendapen askeko zuzendaritza-karguetan diharduten behin-behineko langileen zerrenden argitalpenak, aipatutako aldiko urte guztietako abenduaren 31n.
* O-NOZen aldi baterako langileen iraupen laburreko eta iraupen luzeko kontratazioetarako erabilitako prozedura.
* O-NOZeko aldi baterako kontratazioari aplikatzekoa zaion araudia.
* Iraupen luzeko kontratazioen lagin bat, kontratu gehien sortu dituzten estamentuetako kontratazio-eremu guztietan.
* Kontratazio-eremu guztietako —Zerbitzu Zentralak kenduta— iraupen laburreko kontratazioen labur bat, kontratu gehien dituzten estamentuetan.

Lana egin da Espainiako Estatuko Kanpo Kontroleko Organo Publikoak Koordinatzeko Batzordeak onetsitako eta Kontuen Ganberaren fiskalizazio-eskuliburuan garatutako sektore publikoaren auditoriari buruzko printzipioei eta arauei jarraituz. Halakoak Kontuen Ganberak arautu ditu bere fiskalizaziorako esku-liburuan; funtsean, "Fiskalizazio operatiboari buruzko oinarrizko printzipioak" izeneko ISSAI-ES 300 araua eta "Betetzeari buruzko fiskalizazioaren oinarrizko printzipioak" izeneko 400. araua, aplikatu dira.

Gure lanak bi muga izan ditu; honako hauek hain zuzen:

* Iraupen laburreko kontratazioetan, ez dago jasota kontratatutako pertsona unean uneko zerrenden arabera dagokiona izateari buruzko justifikaziorik; hori dela eta, ezin izan dugu alderdi hori egiaztatu. Horri dagokionez, nabarmendu behar dugu ezen, egungo programa informatikoarekin eta kontratazioaren atal hau kudeatzeko enkargatutako eremuen lan-bolumenaren arabera, zaila dela horri buruzko konstantzia uztea.
* 2016an aldi baterako kontratazioaren azterketa deskriptiboa egiteko behar diren datuak SAP RRHH aplikazio informatikotik lortu dira. Informazio hori lortzea eta tratatzea prozedura luze eta lan handikoa izan da, funtsean kontratuaren hasierako eta amaierako datekin eta lan-ordutegiarekin edo lanaldiaren portzentajearekin lotutako erregistro edo eremuetan akatsak identifikatu direlako; akats horiek zuzentzen joan dira detektatu diren neurrian, eta ulertzen dugu lortutako informazioa nahiko zuzena dela aplikazioan erregistratutako datuen arabera.

 Txosten honetan gainerako urteetarako jasotako datuek iturri beretik lortu dira, 2016ko datuetarako egindakoa bezain exhaustiboa den azterketa bat egin gabe. Nolanahi ere, ulertzen dugu akatsak egotekotan, horiek ez luketela eragin nabarmenik izanen lortutako ondorioetan.

IV. Konklusioak eta gomendioak

Ondoren, egindako lanaren konklusio nagusiak aurkezten ditugu, bai eta O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren kudeaketa kudeaketa hobetzeko egokitzat jotzen ditugun gomendioak ere.

IV.1. O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren azterketa

Azterketa hau egiteko erabili diren datuak SAP RRHH aplikaziotik lortu dira, kontratazioak kudeatzeaz arduratzen diren langileek sartutako erregistroetatik abiatuta. Aplikazioaren erabiltzaileen eskuliburu bat badago, zeinak azaltzen baititu datuak sartzeko jarraitu beharreko irizpideak; gainera, hilero, programa hori kudeatzen duen enpresak ukitutako erabiltzaileei igortzen dizkie sisteman gertatu diren aldaketak eta informazioa egoki sartzeko modua.

Hori gorabehera, detektatu dugu datuak sartzeko irizpideak ez direla berak kontratazio-arlo guztietan. Jada aipatu dugun bezala, horrek eragin du 2016rako lortutako informazioaren azterketa lan handiko prozesu bat gertatu izana; hain zuzen ere, prozesu horretan datuak garbitzen joan gara, zenbait erregistro edo eremutan akatsak bai baitzeuden.

*Indarrean dauden aldi baterako kontratuen kopurua*

2016. urte osoan edo haren zati batean indarrean zeuden aldi baterako kontratuak 42.078 ziren, 6.820 pertsonentzat. Aldi baterako kontratazio horrek ondoren azaltzen dugun bilakaera izan du:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%) 2017/2013 |
| Urtean indarrean egon diren kontratuen kopurua | 42.452 | 46.829 | 50.527 | 42.078 | 37.214 | -12 | -12 |
| Kontratua indarrean duten pertsonen kopurua  | 5.500 | 5.874 | 6.390 | 6.820 | 7.881 | 16 | 43 |
| Urtean egiazki lan egindako egunak\*  | 1.172.183 | 1.244.244 | 1.351.958 | 1.788.229 | 2.042.560 | 14 | 74 |
| Kontratuaren batez besteko iraupena (egunak) | 27,61 | 26,57 | 26,76 | 42,50 | 54,89 | 29 | 99 |

\* Egiazki lan egindako egunak lortu dira SAP RRHH aplikazioan erregistratutako lanaldiaren portzentajea kontuan hartuta. Lanaldian egin diren aldaketak, geroztik gertatu direnak, ez dira kasu guztietan islatzen; hori dela eta, datu erreala adierazitakotik desberdina izan daiteke.

Ikusten den bezala, 2016an eta 2017an beheranzko joera bat dago egindako kontratuen kopuruan, aurrez aipatu dugun kudeaketa-politikako aldaketaren ondorioz. Zehazki, 2017ko kontratuen kopuruak ehuneko 12 egin du behera 2016koarekin alderatuta. Aitzitik, pertsonen kopurua eta kontratuen batez besteko iraupena nabarmen handitzen joan dira.

*Indarrean dauden aldi baterako kontratuen jatorria*

Urte batean indarrean dauden kontratuek jatorria ekitaldi horretan edo aurreko ekitaldietan izan dezakete; ondoren, bereizketa hori erakusten dugu aztertutako urte guztietako bakoitzarentzat.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%)2017/2013 |
| Ekitaldiko kontratuetako alten kopurua | 38.832 | 42.757 | 46.114 | 37.754 | 31.957 | -15 | -18 |
| Aurreko urteetan hasitako kontratuen kopurua | 3.620 | 4.072 | 4.413 | 4.324 | 5.257 | 22 | 45 |
| Alten ehunekoa/kontratu indardunen guztizkoa | 91 | 91 | 91 | 90 | 86 | - | - |
| Ekitaldian kontratu batean alda emanda dauden pertsonen kopurua | 3.573 | 3.877 | 4.367 | 4.437 | 4.774 | 8 | 34 |
| Pertsona bakoitzeko altak | 10,87 | 11,03 | 10,56 | 8,51 | 6,69 | -21 | -38 |

Aztertutako urteetan, batez beste, kontratu indardunen ehuneko 90 ekitaldi berean hasi ziren, eta gainerakoak aurreko urteetan hasitakoak izanen ziren.

*Indarrean dauden aldi baterako kontratuen iraupena*

2016an, indarrean dauden kontratuen iraupena, egunetan emanda, honako hau da, lanaldiaren egiazko portzentajea kontuan hartu gabe:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Iraupena, egunetan | Indarrean dauden kontratuen kopurua | Ehunekoa/kontratu indardunen guztizkoa  | Ehuneko metatua/kontratu indardunen guztizkoa  |
| Egun bat | 14.476 | 34,40 | 34,40 |
| 2 egun | 6.336 | 15,06 | 49,46 |
| 3 egun | 1.943 | 4,62 | 54,08 |
| 4 egun | 1.553 | 3,69 | 57,77 |
| 5 egun | 1.662 | 3,95 | 61,72 |
| 6 egun | 491 | 1,17 | 62,89 |
| 7 egun | 708 | 1,68 | 64,57 |
| 8 egun | 567 | 1,35 | 65,92 |
| 9 egun | 576 | 1,37 | 67,28 |
| 10 egun | 413 | 0,98 | 68,27 |
| 11 egun | 371 | 0,88 | 69,15 |
| 12 egun | 498 | 1,18 | 70,33 |
| 13 egun | 231 | 0,55 | 70,88 |
| 14 egun | 298 | 0,71 | 71,59 |
| 15 egun | 275 | 0,65 | 72,24 |
| 16-20 egun | 1.040 | 2,47 | 74,71 |
| 21-25 egun | 651 | 1,55 | 76,26 |
| 26-30 egun | 632 | 1,50 | 77,76 |
| 31-60 egun | 2.023 | 4,81 | 82,57 |
| 61-90 egun | 1.400 | 3,33 | 85,90 |
| 91-120 egun | 954 | 2,27 | 88,16 |
| 121-180 egun | 477 | 1,13 | 89,30 |
| 6 hilabete eta urtebete bitarte | 1.351 | 3,21 | 92,51 |
| Urtebete eta bi urte bitarte | 1.098 | 2,61 | 95,12 |
| Bi eta hiru urte bitarte | 549 | 1,30 | 96,42 |
| Hiru eta bost urte bitarte | 614 | 1,46 | 97,88 |
| Bost eta hamar urte bitarte | 788 | 1,87 | 99,76 |
| Hamar eta 20 urte bitarte | 91 | 0,2 | 99,97 |
| > 20 urte | 12 | 0,03 | 100 |
| Kontratuak, guztira | 42.078 |  |  |

2016an indarrean zeuden kontratuen ia ehuneko 50ek bi eguneko edo gutxiagoko iraupena izan zuten; kontratuen ehuneko 65ean iraupena astebetekoa izan zen; ehuneko 72k bi astekoa baino iraupen laburragoa izan zuten, eta ehuneko 89k 180 egunekoa baino iraupen laburragoa.

Aipatu nahi dugu 1.505 kontratu badaudela hiru urtekoa baino iraupen luzeagoa dutenak; horietatik 103k hamar urtekoa baino iraupen luzeagoa dute. Honako hauek izan ziren 103 kontratu horiek eragin zituzten arrazoiak:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kontratua eragin zuen arrazoia | Kontratu kopurua | Ehunekoa, guztizkoaren gainean |
| Lanpostu hutsen betetzea | 58 | 56 |
| Administrazioaren beharrizan bereziak | 18 | 17 |
| Egiturazkoak, lanaldi partzialean | 6 | 6 |
| Barne-sustapena | 5 | 5 |
| Lanaldi murrizketa | 4 | 4 |
| Zuzendaritzako oinarrizko lanpostua | 3 | 3 |
| Liberatu sindikalak | 3 | 3 |
| Behin-behineko izendapen batengatiko ordezkapena | 2 | 2 |
| Zerbitzu-eginkizuna | 2 | 2 |
| Zerbitzu bereziak | 2 | 2 |
| Guztira  | 103 | 100 |

Aipatu beharra daukagu, gainera, hamar urtetik gorako kontratu horien ehuneko 56tan lanpostu hutsak betetzen ari direla, kontuan hartuz ezen Administrazio Publikoetan langileak administrazio araubidean kontratatzeko arauak ezartzen dituen 68/2009 Errege Dekretuaren laugarren xedapen gehigarriak ezartzen duela plantilla organikoko lanpostu hutsak, gutxienez ere hiru urtez aldi baterako bete direnak, epe hori betetzen denetik hurrengo enplegu eskaintza publikoan sartuko direla.

Bestetik, nabarmendu behar dugu kontratu horien ehuneko 17 Administrazioaren beharrizan bereziak estaltzera bideratu zirela aurreko paragrafoan aipatutako dekretuan ezarritakoari aurka eginez; izan ere, dekretuak bost urteko gehieneko epea ezartzen du gisa horretako kontratazioetarako.

Hasieran aztertu ditugu 2017ko abenduaren 31n indarrean zeuden kontratuak, lanpostu hutsak betetzeko eta beharrizan bereziak estaltzeko egindakoak. Horren emaitza da lehenengo kasuan 732 kontratu daudela eta bigarren kasuan 95, hiru eta bost urtetik gorako antzinatasunarekin, hurrenez hurren; horrenbestez, haietan urratzen ari dira araudian ezarritako epeak.

*Indarrean dauden aldi baterako kontratu-motak*

Honako hauek izan ziren 2013-2017 aldian egindako kontratu-motak:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%) 2017/2013 |
| Ordezkapenak | 34.763 | 37.062 | 39.317 | 31.884 | 27.189 | -15 | -22 |
| Egiturazko lanpostuak | 4.107 | 5.887 | 6.882 | 5.404 | 4.898 | -9 | 19 |
| Gordetako lanpostuen ordezkapenak | 2.203 | 2.319 | 2.521 | 2.631 | 2.373 | -10 | 8 |
| Hutsak | 1.379 | 1.561 | 1.807 | 2.159 | 2.754 | 28 | 100 |
| Orokorra, guztira | 42.452 | 46.829 | 50.527 | 42.078 | 37.214 | -12 | -12 |

Aztertutako aldi osoan, ordezkapenak betetzeko egindako kontratuak ugarienak dira, eta guztizkoaren ehuneko 78 egiten dute; egiturazko lanpostuak betetakoak izapidetu direnak ehuneko 12 dira; erreserbatutako lanpostuetako ordezkapenetarako kontratuak ehuneko sei dira, eta plantillako lanpostu hutsak betetzen ari diren pertsonenak, azkenik, gainerako ehuneko laua dira. Banaketa-portzentaje horiek, guztizkoaren gainean, oso antzekoak dira urte guztietan, banaka aztertzen baditugu.

*Ordezkapenetarako kontratuak eragin zituzten arrazoiak*

Kontratazioaren lehenengo kausa ordezkapenak izan zirela kontuan hartuta, haien arrazoiak aztertu ditugu, eta emaitza honako hau da:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ordezkapenaren arrazoia | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | ∑ 2013-2017/guztira | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%)2017/2013 |
| Oporrak | 18.559 | 21.349 | 22.504 | 16.642 | 13.370 | 54 | -20 | -28 |
| Lanerako aldi baterako ezintasuna, gaixotasuna | 5.268 | 5.738 | 6.634 | 5.864 | 5.008 | 17 | -15 | -5 |
| Familia-baimenak | 1.813 | 2.169 | 2.363 | 1.731 | 1.474 | 6 | -15 | -19 |
| Norberaren aferak | 1.928 | 1.922 | 2.239 | 1.777 | 1.314 | 5 | -26 | -32 |
| Zuzendaritza kargudunen liberazioa | 1.071 | 1.271 | 1.311 | 1.044 | 654 | 3 | -37 | -39 |
| Ikastaroetara joatea | 632 | 601 | 797 | 1.016 | 1.318 | 3 | 30 | 109 |
| Beste arrazoi batzuk | 5.492 | 4.012 | 3.469 | 3.810 | 4.051 | 22 | 6 | -26 |
| Guztira | 34.763 | 37.062 | 39.317 | 31.884 | 27.189 | 100 | -15 | -22 |

2013-2017 urteetan, ordezkapenetarako kontratuen ehuneko 54 O-NOZeko langileen oporrak betetzeko egin ziren; horixe izan zen gehien gertatu zen arrazoia; horren ondotik dator langileen bajak betetzeko beharra, zeina kasuen ehuneko 17ren arrazoia baita. Familia-baimenengatiko, norberaren aferengatiko, zuzendaritza-karguak betetzeko liberatzeagatiko eta ikastaroak joateagatiko lanera ez-joateez gainerako arrazoiak banaka ehuneko bitik beherako portzentajeak ematen dituzte (edoskitze-baimenak, azterketak egiteko baimenak, bizilekuz aldatzea eta abar).

Ordezkapenetarako kontratuez gainera, kontratazio ugarienak egiturazko lanpostuak betetzera bideratu ziren. Aztertutako aldian, kontratu horiek ehuneko 19 egin dute gora; igoera hori neurri handi batean zor zaio 2016tik aurrera opor-multzokatzeak, amatasunagatiko bajak eta abarrekoak egiturazko kontratu gisa kalifikatu izanari. O-NOZeko plantilla organikoan ez dira lanpostu horiek ageri eta, horrenbestez, ez dira ez kuantifikatzen, ez deskribatzen.

*Kontratatutako estamentua edo lanpostua*

Honako hau izan zen 2013-2017 aldian indarrean egon ziren kontratuetako estamentuaren edo lanpostuaren deskribapena:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estamentuaren deskribapenaSAP RRHH sistemaren arabera | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%)2017/2013 |
| Osasun diplomadunak | 17.711 | 20.154 | 20.802 | 17.748 | 14.978 | -16 | -15 |
| Osasun laguntzaileak | 7.083 | 8.246 | 8.713 | 7.501 | 7.087 | -6 | 0 |
| Administrari laguntzaileak | 5.767 | 5.964 | 6.491 | 6.162 | 5.820 | -6 | 1 |
| Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 5.244 | 4.882 | 5.608 | 3.702 | 2.258 | -39 | -57 |
| Zeladoreak | 2.017 | 2.631 | 3.436 | 2.387 | 2.183 | -9 | 8 |
| Osasun teknikariak | 1.834 | 2.319 | 2.494 | 1.951 | 1.805 | -7 | -2 |
| Mediku Espezialistak | 1.334 | 1.452 | 1.677 | 1.359 | 1.012 | -26 | -24 |
| Menpeko langileak | 1.127 | 880 | 880 | 872 | 1.500 | 72 | 33 |
| Administrazioko Kudeaketa | 110 | 98 | 153 | 177 | 241 | 36 | 119 |
| Ofizialak | 123 | 107 | 115 | 107 | 192 | 79 | 56 |
| Zerbitzu Orokorreko laguntzaileak | 29 | 35 | 45 | 30 | 60 | 100 | 107 |
| Administrazioko ofizialak | 46 | 26 | 48 | 33 | 35 | 6 | -24 |
| Hezitzaileak | 14 | 18 | 37 | 20 | 11 | -45 | -21 |
| Administrazioko teknikariak | 9 | 7 | 16 | 17 | 20 | 18 | 122 |
| Mantentze-lanetako laguntzaileak | 4 | 9 | 8 | 7 | 7 | 0 | 75 |
| Laguntza-burutzak | 0 | 1 | 3 | 5 | 5 | 0 | - |
| Burutzak | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | - | - |
| Orokorra, guztira | 42.452 | 46.829 | 50.527 | 42.078 | 37.214 | -12 | -12 |

2013-2017 aldian indarrean aldi baterako kontratu gehien izan zituzten lanpostuak honako hauek dira: osasun diplomadunenak (ehuneko 42), osasun laguntzaileenak (ehuneko 18) eta administrari laguntzaileenak (ehuneko 14). Gainerako lanpostuen portzentajea ehuneko hamarretik beherakoa izan zen.

*Kontratazioen xede izan diren eremuak*

2013-2017 urteetan aldi baterako kontratazio horren xede izan zen antolamendu-eremu edo -unitateari erreparatuta, honako hau da ateratzen den taula:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%)2017/2013 |
| Nafarroako Ospitalegunea | 15.479 | 19.966 | 21.608 | 17.086 | 15.795 | -8 | 2 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 18.187 | 18.229 | 18.163 | 12.275 | 9.049 | -26 | -50 |
| Tutera | 2.340 | 2.603 | 3.488 | 4.163 | 4.519 | 9 | 93 |
| Lizarra | 1.422 | 1.375 | 3.282 | 5.681 | 4.955 | -13 | 248 |
| Osasun Mentala | 3.221 | 2.962 | 2.971 | 2.724 | 2.729 | 0 | -15 |
| Zerbitzu Zentralak | 1.803 | 1.694 | 1.015 | 149 | 167 | 12 | -91 |
| Orokorra, guztira | 42.452 | 46.829 | 50.527 | 42.078 | 37.214 | -12 | -12 |

Aztertutako urte guztietan, aldi baterako kontratu indardun gehien zituzten antolamendu-unitateak Nafarroako Ospitalegunea eta Oinarrizko Osasun Laguntza izan ziren, guztizkoaren gainean ehuneko 75eko batez besteko portzentajearekin; kontrako aldean, Zerbitzu Zentralak daude, zeren eta, beren ezaugarriak direla-eta, haietan egin baitzen kontratazio gutxien. Txosten honekin batera doan 2. eranskinean, 2013-2017 aldian indarrean zeuden kontratuen xehetasunak jaso ditugu, antolamendu-unitatearen eta estamentuaren arabera sailkatuta.

Nabarmentzekoa da, gainera, Zerbitzu Zentraletako kontratazioek ehuneko 91 egin dutela behera; beherapen horren arrazoia da ezen 2015ean, legegintzaldi-aldaketarekin, esparru horretako langileen zati baten —lanbide-profilaren arabera ordezten errazagoa zen zati baten— atxikitzea berrantolatu zela, eta langile horiek beste eremu batzuetan birkokatu zirela.

*Abenduaren 31n indarrean zeuden kontratuak*

Bestalde, data jakin batean indarrean zeuden kontratuak aztertu ditugu eta, zehazkiago, urte bakoitzaren abenduaren 31n indarrean zeudenak, eta honako hauek dira emaitzak:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kontratu-mota |  2013 | 2014 | 2015 |  2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%)2017/2013 |
| Hutsak | 1.005 | 1.255 | 1.468 | 1.822 | 2.126 | 17 | 112 |
| Ordezkapenak  | 1.738 | 1.782 | 1.863 | 1.729 | 1.879 | 9 | 8 |
| Gordetako lanpostuen ordezkapenak | 1.074 | 1.122 | 1.227 | 1.133 | 1.302 | 15 | 21 |
| Egiturazkoak | 773 | 678 | 732 | 785 | 1.026 | 31 | 33 |
| Kontratuak, guztira | 4.590 | 4.837 | 5.290 | 5.469 | 6.333 | 16 | 38 |

Kasu honetan, data jakin bateko egoera lortuta, kontratu gehien plantilla organikoko lanpostu hutsak betetzeko eta ordezkapenak egiteko izan ziren; bien artean, batez beste, guztizkoaren ehuneko 63 egiten dute.

Honako hau da abenduaren 31n kontratu indardun horiek duten egoera administratiboa:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Administrazio egoera | 2013 | 2014 |  2015 |  2016 | 2017 | Aldea (%)2017/2016 | Aldea (%)2017/2013 |
| Pertsona-kopurua | 4.418 | 4.681 | 5.134 | 5.468 | 6.331 | 16 | 43 |
| Aktiboa | 4.575 | 4.797 | 5.243 | 5.412 | 6.237 | 15 | 36 |
| Eszedentzia berezia | 14 | 37 | 42 | 52 | 85 | 63 | 507 |
| Jardunik gabeko egoera | 1 | 3 | 5 | 5 | 11 | 120 | 1000 |
| Kontratuak, guztira | 4.590 | 4.837 | 5.290 | 5.469 | 6.333 | 16 | 38 |

Kontratu horiek betetzen dituzten pertsonen ehuneko 99 jardunean daude; ehuneko 0,9 eszedentzia berezian, eta gainerako ehuneko 0,1ak, azkenik, ez du jardunik.

*O-NOZeko aldi baterako kontratuen indizea abenduaren 31n*

Aurreko taulatik, alderatu ditugu jarduneko egoeran dauden pertsonen kopurua langile funtzionarioen, lan-kontratudun finkoen, estatutupeko langileen eta O-NOZeko izendapen askeko karguak betetzen dituzten behin-behineko langileen zerrendarekin, soilik egiazki lan horretan ari direnak kontuan hartuz (hau da, lanpostu hutsak, eszedentziak eta arrazoi desberdinak tarteko zerbitzu berezi gisa edo burutzetarako izendapen gisa erreserbatuta daudenak kenduta), eta horrekin beren zerbitzuak organismo honetan data jakin batean zerbitzuak ematen dituzten aldi baterako langileen indizea lortu dugu; honako hauek dira lortutako datuak:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|  | Jardunean dauden langileen zerrenda | Aldi baterako kontratudunak, jardunean daudenak  | Jardunean dauden langileak, guztira   | Jardunean dauden langileen zerrenda | Aldi baterako kontratudunak, jardunean daudenak  | Jardunean dauden langileak, guztira   | Jardunean dauden langileen zerrenda | Aldi baterako kontratudunak, jardunean daudenak  | Jardunean dauden langileak, guztira   | Jardunean dauden langileen zerrenda | Aldi baterako kontratudunak, jardunean daudenak  | Jardunean dauden langileak, guztira   |
| Nafarroako Ospitalegunea | 3.111 | 2.436 | 5.547 | 2.987 | 2.628 | 5.615  | 2.987 | 3.186  | 6.173 | 2.860 | 3.469 | 6.329 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 1.349 | 858 | 2.207 | 1.329 | 960 | 2.289  | 990 | 747  | 1.737 | 946 | 745 | 1.691 |
| Tutera | 458 | 335 | 793 | 431 | 313 | 744  | 605 | 502  | 1.107 | 628 | 533 | 1.161 |
| Lizarra | 344 | 199 | 543 | 285 | 183 | 468  | 458 | 349  | 807 | 437 | 353 | 790 |
| Osasun Mentala | 237 | 211 | 448 | 221 | 199 | 420  | 223 | 216  | 439 | 200 | 211 | 411 |
| Zerbitzu Zentralak | 418 | 365 | 783 | 390 | 361 | 751  | 169 | 88  | 257 | 144 | 100 | 244 |
| Guztira | 5.917  | 4.404  | 10.321  | 5.643  | 4.644  | 10.287  | 5.432 | 5.088  | 10.520 | 5.215 | 5.411 | 10.626 |
| Aldi baterako kontratuen indizea % 43 | % 45 | % 48 | % 51 |

Aldi baterako langileen indizea ehuneko 51koa zen 2016ko abenduaren 31n; aztertutako aldian, portzentaje hori ehuneko 43koa izatetik ehuneko 51koa izatera pasa da, eta urtetik urtera gradualki handitzen joan da. 2017ko abenduaren 31ko Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren plantilla organikoa eta langileen zerrenda (O-NOZi buruzko datuak jasotzen dituztenak) oraindik ere ez dira argitara eman; hori dela eta, ezin ditugu datu horiek gure azterketan sartu.

Nabarmendu behar dugu ezen, bai 2015ean, bai 2016an, Nafarroako Ospitalegunean abenduaren 31n aldi baterako kontratua zuten langileen kopurua handiagoa zela egiazki lanean ari ziren langileen zerrendakoa baino, eta guztizkoaren ehuneko 52 eta 55 egiten zutela, hurrenez hurren.

*Pertsona bakoitzaren identifikazio zenbakiak SAP RRHHn*

Abenduaren 31n indarrean zeuden kontratuak zehazteko egindako azterketan, aurkitu dugu programa informatikoa dela-eta arrisku bat badagoela, ondoren zehaztuko dugun bezala:

Pertsona bat kontratatzen denean, haren datuak SAP RRHHn sartzen dira, eta aplikazio horrek hura identifikatzeko zenbaki edo kode bat esleitzen dio. Zenbaki horrek bakarra izan beharko luke pertsona bakoitzarentzat.

Egiaztatu dugu urtero pertsona batzuk egon direla identifikazio-zenbaki bat baino gehiago eduki dutenak; horri dagokionez, jada aipatu dugun bezala, 2016an O-NOZeko Profesionalen Zuzendaritzak zirkular bat igorri zuen, berariaz adieraziz inongo profesionalek ezin zuela zenbaki bat baino gehiago eduki aplikazioan. Zehazki, honako hau da SAP RRHH aplikazioan zenbaki bat edo gehiago dituzten pertsona kontratatuen kopurua:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pertsona-kopurua |
|  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| SAP RRHH zenbaki bat  | 4.614 | 4.930 | 5.213 | 6.094 | 7.850 |
| SAP RRHH zenbaki bat baino gehiago | 886 | 944 | 1.177 | 726 | 31 |
| 2 | 826 | 876 | 1.105 | 693 | 31 |
| 3 | 57 | 64 | 71 | 33 | 0 |
| 4 | 2 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pertsonak, guztira | 5.500 | 5.874 | 6.390 | 6.820 | 7.881 |

Aurreko informazioa aztertuta ondoriozta dezakegu SAPen zenbaki bat baino gehiago dituzten pertsonen kopuruak nabarmen egin duela behera 2016tik; halere, 2017an oraindik ere 31 pertsona zeuden bi SAP zenbaki desberdin zituztenak.

Pertsona batek identifikazio-kode bat baino gehiago dauzkan kasuetan, arestian aipatutakoetan, SAP RRHH programak ulertzen du bi pertsona desberdin direla, eta horrek arrisku bat badakar; besteak beste, berekin ekar dezake ez detektatzea pertsona horiek 100eko 100etik gorako lanaldiak dauzkatela, edo txandak gainjarrita daudela. Izan ere, abenduaren 31n indarrean zeuden kontratuei buruz egin dugun azterketan, egiaztatu dugu egiazki hiru kasu badaudela zeinetan pertsona bati aldi berean egindako kontratuek lanaldiaren 100eko 100a gainditzen duten; kasu batean, gainera, txandak kontratazio-eremu desberdinetan gainjarrita daude, dagoen plangintzaren arabera.

IV.2. O-NOZeko aldi baterako kontratazio-prozeduraren berrikuspena

Prozedura deskribatu baino lehen, nabarmendu behar dugu aldi baterako kontrataziorako prozeduran, iraupen laburrekoa nahiz luzekoa izan, bi aplikazio informatiko erabiltzen direla dutela: SAP RRHH eta WINSIGP aplikazioak. Gaur egun, O-NOZ lanean ari da programa berri bat (SIMPA) diseinatzeko, horren bidez aldi baterako kontratazioaren kudeaketa hobetzen laguntzeko.

*Iraupen laburreko aldi baterako kontratazioaren prozedura*

Iraupen laburreko kontratuak bat datoz txosten honen II. atalean jada zehaztuta datozenekin. Sei kontratazio-eremuetako bakoitzak (Nafarroako Ospitalegunea, Tutera, Lizarra, Oinarrizko Osasun Laguntza, Osasun Mentala eta Zerbitzu Zentralak) kudeatzen ditu kontratu horiek.

Txosten honekin batera datorren 3. eranskinak xehetasunez deskribatzen ditu prozedura horren faseak; ondotik, horren laburpen bat jaso dugu:

1. Kontratazio proposamena: posta elektroniko bidez, unitate eskatzaileko agintari hierarkikoak proposamen bat igortzen dio kasuan kasuko kontratazio-atal edo -zerbitzuari.
2. Kontratazio-proposamena WINSIGP aplikazio informatikoan kargatzea: eremu bakoitzeko kontratazio-atal edo -zerbitzuak sartzen ditu datuak programan. Urrats horrek aukera ematen du O-NOZeko kontratazio-zerrenda indardunetara sartzeko.
3. Dei-egitea: kontratazio-zerrenda kontuan hartuta, eremu bakoitzeko kontratazio-atal edo -zerbitzuak egun berean bi aldiz deitzen dio, gutxienez ere ordubeteko aldearekin, kasuan kasuko pertsonari.

Pertsona horrekin hitz egiterik ez badago edo eskainitakoa onartzen ez badu, zerrendako hurrengoari deitzen zaio. WINSIGP programan, jasota geratzen dira egindako dei guztiak eta haien emaitzak.

1. Kontratazio-proposamena onartzea: zerrendan dagoen pertsona batek onartzen duenean, posta elektroniko edo telefono bidez komunikatzen zaio eskatzaileari pertsona horren izena, eta kontratazio-proposamena artxibatzen da.
2. Datuei alta ematea SAP RRHH aplikazioan: datuak aplikazio horretan sartzen dira; espedientea elektronikoki sinatzen da, eta SMS bat bidaltzen zaio kontratatutako pertsonari; azken horrek kontratua digitalki sinatzen du lan egin behar duen zentroko tableta batean.

*Iraupen luzeko aldi baterako kontratazioaren prozedura*

Iraupen luzeko kontratuak bat datoz II. atalean zehaztutakoekin.

Txosten honen 4. eranskinean jaso ditugu prozedura honen xehetasunak; iraupen laburrekotik bereizten da, funtsean, dei-egilea nor den zehazterakoan: iraupen luzeko kontratuetan, kasu guztietan, O-NOZeko Zerbitzu Zentraletako Deien Koordinazio eta Kontrolerako Unitatea da. Ondoren, prozedura horren laburpen bat egiten dugu:

1. Kontratazio-proposamena eta beharrari buruzko txostena: kasuan kasuko kontratazio-atal edo -zerbitzuari eskaera egiten dion unitateko agintari hierarkikoak posta elektroniko bidez kontratazio-proposamen bat igorriko du, eskatutako beharra zehazten duen txostenarekin batera.
2. Kontratazio-proposamena WINSIGP aplikazio informatikoan kargatzea: eremu bakoitzeko kontratazio-atal edo -zerbitzuak sartzen du proposamena programan.
3. Kontratazio-proposamena Zerbitzu Zentraletako Deien Koordinazio eta Kontrolerako Unitateari igortzea: posta elektroniko bidez, eremu bakoitzeko kontratazio-atalak edo -zerbitzuak aipatutako unitateari kontrataziorako eskaintza igorriko dio, arestian aipatutako beharrari buruzko txostenarekin batera.
4. Dei-egitea: zein pertsonari deitu behar zaion erabakitzeko, kontuan hartuko dira bai kontratazio-zerrenda, bai kontratua dela-eta gerta daitezkeen hobekuntzak eta araudian ezarritako arrazoiengatik egon daitezkeen kontratu-blokeoak ere. Dagokionari bi aldiz deituko zaio, egun baliodun desberdinetako ordu desberdinetan.

Pertsona horrekin hitz egiterik ez badago, edo eskainitakoa onartzen ez badu, zerrendako hurrengoari deitzen zaio. WINSIGP programan, jasota geratzen dira egindako dei guztiak eta haien emaitzak.

1. Kontratazio-proposamena onartzea: zerrendako pertsona batek eskainitakoa onartzen duenean, proposamena posta elektroniko bidez komunikatuko zaio zentro eskatzaileko kontratazio-unitateari; une horretan indarrean zeuden kontratazio-zerrendak artxibatzen dira; izan ere, dokumentu horiek justifikatzen dute pertsona horiek direla deitzea egokitzen zitzaiena.
2. Datuei alta ematea SAP RRHH aplikazioan: kasuan kasuko zentro eskatzailearen kontratazio-unitateak datuak aplikazio informatiko horretan sartzen ditu; espedientea elektronikoki sinatzen da, eta SMS bat bidaltzen zaio kontratatutako pertsonari; azken horrek kontratua digitalki sinatzen du lan egin behar duen zentroko tableta batean. Gainera, unitate horrek kontratatutako pertsonaren izena komunikatzen dio dagokion eremuari.

Prozedura horiek berrikusita, ondoriozta dezakegu ezen, oro har, arrazoizkoak direla eta aplikatzekoa den araudiari egokitzen zaizkiola; dena den, honako alderdi hauek aipatu behar ditugu:

* Lehen aipatu dugun bezala, iraupen laburreko kontratazio-prozeduran ez da jasota uzten dei egiten zaion pertsona dela kontratazio-zerrendaren arabera dagokiona; alderdi hori, ordea, dokumentatuta uzten da iraupen luzeko kontratazioetan.

Horri buruz, bi faktore hartu behar dira kontuan: batetik, iraupen laburreko kontratazioen lan-bolumena nabarmen handiagoa da iraupen luzeko kontratazioena baino; bestetik, iraupen laburreko kontratazio-zerrenden gaurkotzeak ia berehalakoak dira, iraupen luzekoak ez bezala, azken horiek ez baitira hain maiz gertatzen. Kontratazioak kudeatzen dituen egungo programa informatikoaren aukerekin, ez litzateke eraginkorra izanen iraupen luzeko kontratuetarako erabilitako prozedura aplikatzea.

Txosten honen 5. eranskinak iraupen laburreko eta iraupen luzeko kontratazio-eskaintzen bolumena erakusten du, bai eta kontratazio bat batez beste zenbat aldiz eskaini den 2015-2017 aldian, kontratazio-eremu bakoitzean, bai azkenean bete diren eskaintzei dagokienez, bai profesionalak falta izateagatik edo daudenek ezezkoa emateagatik gauzatzerik izan ez duten eskaintzei dagokienez ere. Hurrengo taulan eranskin horren datuen laburpen bat dago:

Iraupen laburreko kontratuak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| Zenbat eskaintza  | Kontratazioa zenbat aldiz ekaini den   | Zenbat aldiz/eskaintza  | Zenbat eskaintza  | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den    | Zenbat aldiz/eskaintza  | Zenbat eskaintza  | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den  | Zenbat aldiz/eskaintza  |
| Betetako eskaintzak | 37.865 | 367.673 | 10 | 32.319 | 490.385 | 15 | 26.718 | 988.557 | 37 |
| Bete ez diren eskaintzak | 2.379 | 12.021 | 5 | 889 | 14.465 | 16 | 797 | 46.658 | 59 |
| Eskaintzak, guztira | 40.244 | 379.694 | 9 | 33.208 | 504.850 | 15 | 27.515 | 1.035.215 | 38 |

Iraupen luzeko kontratuak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| Zenbat eskaintza  | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den   | Zenbat aldiz/eskaintza  | Zenbat eskaintza  | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den   | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den   | Zenbat aldiz/eskaintza  |
| Betetako eskaintzak | 960 | 7.742 | 8 | 1.048 | 9.953 | 9 | 1.416 | 17.153 | 12 |
| Bete ez diren eskaintzak | 36 | 405 | 11 | 44 | 345 | 8 | 76 | 1.466 | 19 |
| Eskaintzak, guztira | 996 | 8.147 | 8 | 1.092 | 10.29 | 9 | 1.492 | 18.619 | 12 |

Ikus daitekeen bezala, lan-bolumena nabarmen handiagoa da iraupen laburreko kontratuetarako deietan; horrek azal lezake indarrean dauden zerrendak horrelako kontratazioetan jasota ez geratzea.

Nabarmendu nahi dugun beste gai bat lotuta dago kontratazioa kontratu bakoitzeko eskaini den aldi kopuruaren adierazlearekin. Aurreko taulako datuak batez besteko estatistikoak dira, baina neurri horiek lortzeko baliatzen diren gutxieneko eta gehieneko balioak era askotakoak dira, eta berriz ere agerian uzten dute deiak egiten dituzten pertsonek, batez ere iraupen laburreko kontratuetan, jarduera-bolumen handia dutela.

Aurreko paragrafoan deskribatutakoa azaltzeko, ondoren erakusten dugu zenbat aldiz eskaini ziren erizain-lanpostua betetzeko kontratazioak 2017an, bai iraupen laburreko kontratuen kasuan, bai iraupen luzekoen kasuan, O-NOZek emandako informazioaren arabera:

Erizainen iraupen laburreko aldi baterako kontratazioa 2017an: onartutako eskaintzak

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den | Oinarrizko Osasun Laguntza | Nafarroako Ospitalegunea | Lizarra | Osasun Mentala  | Tutera | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den | Onartutako eskaintzak, guztira   |
| 1 | 2.781 | 1.733 | 430 | 275 | 1.107 | 6.326 | 1.107 |
| 2 eta 10 artean | 347 | 715 | 33 | 69 | 236 | 6.339  | 1.400 |
| 11 eta 20 bitarte | 89 | 404 | 19 | 11 | 17 | 8.035 | 540 |
| 21 eta 30 bitarte | 15 | 247 | 9 | 1 | 6 | 7.031 | 278 |
| 31 eta 40 bitarte | 5 | 130 | 3 | 4 | 6 | 5.249 | 148 |
| 41 eta 50 bitarte | 4 | 126 | 1 | 3 | 3 | 6.160 | 137 |
| 51 eta 100 bitarte | 8 | 337 | 0 | 1 | 2 | 26.083 | 348 |
| 101 eta 200 bitarte | 1 | 265 | 0 | 0 | 1 | 37.693 | 267 |
| 201eta 500 bitarte | 1 | 203 | 0 | 0 | 0 | 60.390 | 204 |
| 501 eta 1.000 bitarte | 0 | 200 | 0 | 0 | 0 | 143.569 | 200 |
| 1.001 eta 1.500 bitarte | 0 | 79 | 0 | 0 | 0 | 100.631 | 79 |
| 1.501 eta 1.600 bitarte | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 7.903 | 5 |
| Eskaintzak, guztira | 3.251 | 4.444 | 495 | 364 | 1.378 | 415.409 | 4.713 |

Erizainen iraupen laburreko aldi baterako kontratazioa 2017an: onartu ez diren eskaintzak

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den | Oinarrizko Osasun Laguntza | Nafarroako Ospitalegunea | Lizarra | Osasun Mentala  | Tutera | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den | Onartu gabeko eskaintzak, guztira  |
| 0 | 37 | 24 | 23 | 5 | 17 | -\* | 106 |
| 1 | 4 | 13 | 4 | 3 | 7 | 31 | 31 |
| 2 eta 10 artean | 19 | 14 | 0 | 2 | 5 | 155 | 40 |
| 11 eta 20 bitarte | 4 | 17 | 0 | 0 | 1 | 325 | 22 |
| 21 eta 30 bitarte | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 125 | 5 |
| 31 eta 40 bitarte | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 177 | 5 |
| 41 eta 50 bitarte | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 49 | 1 |
| 51 eta 100 bitarte | 1 | 9 | 1 | 0 | 0 | 790 | 11 |
| 101 eta 200 bitarte | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 1.386 | 10 |
| 201eta 500 bitarte | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 3.148 | 9 |
| 501 eta 1.000 bitarte | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 7.334 | 10 |
| 1.001 eta 1.500 bitarte | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 5.062 | 4 |
| Eskaintzak, guztira | 66 | 120 | 28 | 10 | 30 | 18.582 | 254 |

\* Guztira 106 eskaintzaren kasuan ez zen deirik egin, horretarako baliagarri zegoen langilerik ez zegoelako.

Erizainen iraupen luzeko aldi baterako kontratazioa 2017an: onartutako eskaintzak

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den | Oinarrizko Osasun Laguntza | Nafarroako Ospitalegunea | Lizarra | Osasun Mentala  | Zerbitzu Zentralak | Tutera | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den  | Onartutako eskaintzak, guztira   |
| 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | 2 |
| 1 | 51 | 92 | 11 | 0 | 1 | 6 | 161 | 161 |
| 2 eta 10 artean | 13 | 43 | 5 | 0 | 0 | 15 | 318 | 76 |
| 11 eta 20 bitarte | 7 | 16 | 7 | 1 | 0 | 0 | 448 | 31 |
| 21 eta 30 bitarte | 2 | 10 | 4 | 0 | 0 | 0 | 394 | 16 |
| 31 eta 40 bitarte | 2 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 418 | 12 |
| 41 eta 50 bitarte | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 219 | 5 |
| 51 eta 100 bitarte | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 880 | 12 |
| 101 eta 200 bitarte | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1.049 | 7 |
| 201eta 500 bitarte | 5 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3.048 | 10 |
| 501 eta 681 bitarte | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2.443 | 4 |
| Eskaintzak, guztira | 89 | 193 | 28 | 1 | 1 | 24 | 9.378 | 336 |
| Erizainen iraupen luzeko aldi baterako kontratazioa 2017an: onartutako eskaintzak |
| Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den | Oinarrizko Osasun Laguntza | Nafarroako Ospitalegunea | Lizarra | Osasun Mentala  | Zerbitzu Zentralak | Tutera | Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den  | Onartu gabeko eskaintzak, guztira   |
| 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | -\* | 2 |
| 478 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 478 | 1 |
| Eskaintzak, guztira |  0 | 2 | 1 |  0 | 0  |  0 | 478 | 3 |

\* Guztira bi eskaintzaren kasuan ez zen deirik egin, horretarako baliagarri zegoen langilerik ez zegoelako.

Ikus daitekeen bezala, jardueraren bolumena nabarmen handiagoa da iraupen laburreko kontratazioetan iraupen luzekoetan baino.

Nabarmendu behar dugu, gainera, erizainen iraupen laburreko 284 kontratazio 500 baino aldi gehiagotan eskaini behar izan zirela eskaintzak estaltzeko. Bestalde, iraupen laburreko 14 eskaintza 12.396 aldiz egin ziren, baina ez zen lortu behar ziren langileak kontratatzerik.

* Egoera batzuk asteburuetako bat-bateko inguruabarrengatik gerta daitezke, zenbait eremutan, pertsona bakarreko lanpostu jakin batzuetan (pertsona bakarrak betetako lanak), eta halakoak urgentziaz eta azkar bete behar izaten dira, kontrataziorako erabili ohi daitezkeen prozeduretara jo gabe.

Kasu horietan, oro har, eskatzaileak zenbait pertsonari hots egiten die zentroek dauzkaten zerrenda batzuk erabiliz, eta haien egoera hurrengo astelehenean erregularizatzen da; une horretan, beharra izaten jarraitzen baldin badu, behar den pertsona kontratatzen da zerrenda indarduna erabiliz. Horretan salbuespena Oinarrizko Osasun Laguntza da, bertan 347E/270 Foru Aginduaren 2.6 artikulua aplikatzen baitute; izan ere, artikulu horrek aukera ematen du pertsona hori gehienez ere 30 egunez kontratatzen jarraitzeko.

* Tuteran eta Lizarran, zenbait arazo badaude ospitaleetako sendagile espezialisten lanpostuetan. Lanpostu huts horiek betetzeko deialdia egiten da, baina behin lanpostuak beteta, beste kontratazio-eremu batzuek zerbitzu-eginkizun bat eskatzen dute pertsona horiek beste lanpostu batzuk formalki bete ditzaten. Zerbitzu-eginkizun hori baimenduta, sistematikoki sei hilero berritzen zaie egoera hori.

 Horrek berekin dakar lanpostu horiek berriz ere bete behar izatea aldi baterako kontratazioekin, eta batzuetan ez da erraza izaten, espezialistak aurkitzeko zailtasunak direla eta. Zehazki, Tuterak eta Lizarrak emandako informazioaren arabera, toki horietako 16 eta 14 sendagile, hurrenez hurren, egoera horretan daude.

Espezialisten falta hori Osasun Metaleko eta Oinarrizko Osasun Laguntzako atalek ere adierazi izan dute.

IV.3. Kontratazioen eta ordainsarien lagin baten berrikuspena

Iraupen luzeko 22 kontratu dituzten 15 pertsonaren lagin batean eta iraupen laburreko hamar kontratu dituzten hamar pertsonaren lagin batean kontratatzeko erabili den prozedura berraztertu dugu, txosten honetako II. atalean azaldutako xehetasunen arabera. Gainera, kontratu horiei lotutako nominen lagin bat aztertu dugu.

Egindako azterketatik ondorioztatzen dugu ezen, oro har, kontratazioak aplikatzekoa den araudiaren arabera eta aurreko atalean deskribatutako prozedura erabiliz egin direla; gainera, ondorioztatzen dugu ordaindutako ordainsariak aritutako lanposturako ezarritakoak direla, eta egindako atxikipenak egokiak direla eta zuzen kontabilizatuta daudela. Halere, honako alderdi hauek azpimarratu behar ditugu:

* Oro har, iraupen laburreko kontratazioetan, WINGSIP aplikaziotik heldutako deien zerrendak eman dizkigute; zerrenda horiek demostratzen dute deiak egiazki egin direla. Txosten honetan zehar zenbait aldiz aipatu den bezala, ezin izan dugu egiaztatu deitutako pertsonak zerrenden arabera deitu behar zirenak ote diren.
* Araudiak ezartzen du ezen, kasu berezietan, pertsona egokienak kontratatu ahalko direla, bete nahi den lanpostuan eskatzen den jakintzaren arabera, betiere urgentziako arrazoiak tarteko.

 Egiaztatu dugu kasu batean pertsona berari elkarren segidako bi kontratazio izendun egin zitzaizkiola: lehenengoa, iraupen laburreko kontratu baterako, eta bigarrena iraupen luzeko kontratu baterako, gaur egun betetzen jarraitzen duen lanpostu huts bat betetzeko; bigarren horretan, ez dago jasota kontratazioaren urgentzia justifikatuta dagoenik, araudiak justifikazio hori behar dela ezartzen duen arren.

* Oinarrizko osasun laguntzako sendagileek eta erizainek kapitazio osagarria eta dispertsio geografikoko osagarria jasotzen dituzte, 294/2004 Foru Dekretuan ezarritakoaren arabera, hilez hil aldatzen den zenbateko batekin. Egiaztatu dugu, Nafarroako Gobernuko Kontu-hartze Orokorraren Zerbitzuaren txosten batean ondorioztatu zen bezala, kopuru hori prozedura zail eta korapilatsu baten bitartez lortzen dela, eta haren bidez ez direla bilatutako helburuak lortzen.
* Plantilla organikoak eta O-NOZen langileen zerrendak ez dute informaziorik jasotzen kapitazio osagarria eta dispertsio geografikoko osagarria jaso beharreko lanpostuei buruz.
* Nafarroako Ogasun Publikoari buruzko Foru Legeak eta Barne-kontrolari buruzko Erregelamendua ezartzen duen Foru Dekretuak nomina dela-eta aldez aurreko fiskalizazio-betebehar batzuk ezartzen dizkiote Nafarroako Gobernuko Kontu-hartzailetza Zerbitzuari. Aldi baterako kontratazioari dagokionez, egiaztatu dugu zerbitzu horrek horrelako kontratuetan esku hartzen duela Hezkuntzaren eremuan eta Foru Komunitateko Administrazio Erroaren eremuan, baina inolako jarduketarik ez duela egiten O-NOZen eremuan.

Horri dagokionez, gaur egun Kontu-hartzailetza Zerbitzua O-NOZekin lan egiten ari da aldi baterako kontratazioaren eta haren nominen fiskalizazio bat egiteko terminoak ezartzeko, osasun eremuaren berezitasun eta ezaugarri bereziak kontuan hartuta.

IV.4. Amaierako ondorioa eta gomendioak

**Azken batean**, behin lan hau eginda, Ganbera honek uste du O-NOZek ematen dituen zerbitzuak funtsezkoak eta oinarrizkoak direla herritarrentzat, eta haien ematea lehentasunezkoa eta ezinbestekoa dela. Erakunde autonomo horretan ematen den aldi baterako kontratazioa funtsezko pieza bat da zerbitzu horiek ematean nahasterik gerta ez dadin.

Aldi baterako kontratazioaren kudeaketa egokia egitea funtsezkoa da, are gehiago kontuan hartzen bada azken bost urteetan, arrazoi desberdinak tarteko, O-NOZen lanpostu hutsen kopurua bikoiztu egin dela, aldi baterako kontratudunen kopuruak ehuneko 23 egin duela gora, eta langile funtzionarioen, lan-kontratudun finkoen eta estatutupeko langileen kopuruak ehuneko 12 egin duela behera, O-NOZen aldi baterako kontratua duten langileen indizea, 2016ko abenduaren 31n, ehuneko 51 izateraino.

 Aldi baterako kontratazio horiek, zeinak ehuneko 78an ordezkapenak egiteko izaten baitira, jarduera-bolumen handi bat sortzen dute kudeaketa-lan horretaz arduratzen diren pertsonentzat, eta batzuetan dauden eskaintzak ez dira betetzen profesionalak falta direlako edo dauden profesionalek ezezkoa ematen dutelako.

Aldi baterako kontratazioaren kudeaketa aztertuta, Ganbera honek uste du ezen, oro har, aplikatzekoa den araudiaren araberakoa dela. Hala eta guztiz ere, programa informatikoaren ezaugarriak eta jardueraren bolumena direla eta, iraupen laburreko kontratazioan ez da ez operatibo, ez egingarri gertatzen jasota uztea kontratatu den pertsona zerrenda indardunen arabera dagokiona dela.

Atera ditugun ondorioak kontuan hartuz, bada, aholku hauek ematen ditugu:

* *Administrazioaren lanpostu hutsak eta beharrizan bereziak betetzeko egiten diren kontratuen iraupenari buruz araudian ezarritako epeak betetzea, aztertuz ea komenigarria den dagokion lan publikoaren eskaintza onestea, kasua bada.*
* *Aztertzea zein izanen litzatekeen modurik egokiena jasota uzteko iraupen laburreko kontratuetarako deia egiten duen pertsona egiazki dela une horretan indarrean zegoen zerrendaren arabera zegokiona, dauden zailtasunak kontuan hartuta.*
* *Datuak SAP RRHH aplikazio informatikoan sartzea O-NOZeko kontratazio-eremu guztietan ezarritako irizpide komunekin, erregistratutako informazioa homogeneizatze aldera.*
* *Gainbegiratzea aplikazioan sartutako informazioa ezarritako jarraibideen araberakoa dela, eskura dagoen informazioa ustiatu ahal izateko, O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren kudeaketa hobetzen laguntze aldera.*
* *Ahal den bezain laster hastea SIMPA programa informatikoaren kontratazioaren atala garatzen.*
* *SAP RRHH zenbaki bakarra esleitzea pertsona bakoitzeko, arriskuak saiheste aldera.*
* *Urgentzia justifikatzea, aparteko kontratazio izendunerako araudiak ezartzen duen moduan.*
* *Plantilla organikoan edo langileen zerrendan informazioa sartzea kapitazio osagarria eta dispertsio geografikoko osagarria jasotzen dituzten lanpostuei buruz, gardentasuna lortze aldera.*
* *Plantilla organikoan edo langileen zerrendan finkatu gabeko beharrizan berrietarako sortutako egiturazko lanpostuak sartzea.*
* *Kapitazio osagarriei eta dispertsio geografikoko osagarriari dagozkien hileko zenbatekoak kalkulatzeko prozedura errazagoa eta lan gutxiagokoa diseinatzea, bilatutako helburuak lortzeko.*
* *Iraupen laburreko kontratuetarako deiak egiteko prozedura errazagoa eta lan gutxiagokoa diseinatzea.*
* *Aztertzea komenigarria den Tuterako eta Lizarrako Osasun Barrutiko sendagile espezialistei zerbitzu-eginkizunak ematea, ikusita zerbitzuaren beharrizanak zein diren, eta nolanahi ere saihestea zerbitzu-eginkizun horiek gehiegi luza daitezen.*
* *Baldintza egokienak ezartzea Nafarroako Gobernuko Kontu-hartzailetza Zerbitzuak aldi baterako kontratazioari eta kontratu horien nominei buruzko aldez aurreko fiskalizazio-jarduketak egin ditzan, dagoen informazioa kontuan hartuta.*

Txosten hau, araudi indardunak ezarritako izapideak bete ondoren, auditore Karen Moreno Orduña andreak proposatuta egin da, bera izan baita lan honen arduraduna.

Iruñean, 2018ko martxoaren 22an

Lehendakaria, Asunción Olaechea Estanga

Eranskinak

1. eranskina O-NOZeko aldi baterako kontratazioa kudeatzeko arauen azterketa konparatiboa

| 60/2015 FORU AGINDUA | 347E/2017 FORU AGINDUA |
| --- | --- |
| 2. artikulua. Izangaien zerrendak egitea |
| Zerrenda irekiak eta iraunkorrak. | Zerrenda irekiak (ez-iraunkorrak) soilik 3 kasutan: profesionalen falta, tituludun berriak, sorrera berriko lanpostuak. |
| Zerrendan egoteko, azterketa gainditzeko eskatzen den notaren % 30, gutxienez. | Zerrenda horretan egoteko ez dago gutxieneko notarik. Lan publikoaren eskaintzan aurkeztutako guztiak sartzen dira. Langabetuak zozketa publikoz erabakitzen dira. |
| Sendagileen kasuan, ez da aplikatzen lan publikoaren eskaintzako proba gainditu ez dutenak. | Lan publikoaren eskaintzako proba gainditzen ez duten sendagileak ere zerrendetan egonen dira. |
| Egoiliarren zerrendetako berdinketak nola ebatzi: Erregistroko sarreraren arabera. | Egoiliarren zerrendetako berdinketak nola ebatzi: lehenengo egonaldian lortutako kalifikazioaren arabera; bigarrenik, egonaldi garaira sartzeko notaren arabera, eta hirugarrenik Erregistroko sarreraren arabera. |
| Aparteko kontratazioak Langileen Batzordeari igortzen zaizkio, 15 egunetik gorakoak badira. | Aparteko kontratazioa 30 eguneko gehieneko iraupenera murrizten dira. Langileen Batzordeari txosna bidaliko zaio beti. |
|  | Profil zehatz bat duten langileak kontratatzeko aukera gehitzen da.Beti aldez aurretik informatzen zaio Langileen Batzordeari. |
| 3. artikulua. Zerrenda irekiak kudeatzeko arauak |
| Zerrenda ireki eta iraunkorrak ordenatzeko baremoa: A mailako sanitarioek baremo oso zabala dute; gainerako kategorietan, soilik emandako zerbitzuak. | Emandako zerbitzuak barematzea kategoria guztietarako. |
|  | Ez da beharrezkoa izanen O-NOZen emandako zerbitzuak egiaztatzea; ofizioz eginen da hori. |
| 4. artikulua. Zerrenden indarraldia |
| Zerrendek indarra hartzen dute lanpostua lortu duen lehenengo izangaiak lanpostuaren jabetza hartzen duenean. | Zerrendek indarra hartzen dute NAOn izendapen-proposamena argitaratzen denean. |
| Zerrenda irekietan parte hartzeko eskariek indarra hartzen dute sartu zirenetik hurrengo hilabeteko lehen lan-egunean. | Hilaren hogeitik aurrera jasotzen diren eskariek aurkeztu zirenetik bigarren hilabetearen lehenengo egunean hartuko dute indarra. |
| 6. artikulua. Eremua/aukera hautatzea |
| Zerrenda laburretan, bi eremu bitarte hauta daitezke.Gehienez ere bi zerrenda berezi hauta daitezke. Alorrak badaude. | Zerrenda laburretan, hiru eremu bitarte hauta daitezke.Ez da mugatzen hauta daitezkeen zerrenda berezien kopurua.Alorrak kendu dira. |
| 7. artikulua. Kontratazio mota eta lanaren eremua/aukera hautatzeko prozedura |
| Eremuen hautaketa dela-eta otsailean egindako aldaketak apirilaren 1etik aurrera izanen du indarra. | Eremuen hautaketa dela-eta otsailean egindako aldaketak martxoaren 1etik aurrera izanen du indarra. |
| Ez dago aukerarik nork bere burua kanpo uzteko lanaldiaren heren batenak edo laburragoak diren kontratazio-eskaintzetarako. | Aukera bat sartu da nork bere burua kanpo utz dezan lanaldiaren heren batenak edo laburragoak diren kontratazio-eskaintzetarako. |
| 8. artikulua. Dei-egitea |
|  | O-NOZen lanpostua jabetzan duten langileei, eskaintzari ezezkoa emanez gero, ez zaie berriz beste baterako deitzen sei hilabeteko epean, kategoria berdinean jarraitzen duten bitartean. |
| Erantzuteko epeak 24 ordukoak dira iraupen laburreko kontratuetarako, eta 48 ordukoa iraupen luzekoetarako. | Erantzuteko epeak 24 ordukoak (baliodunak) dira iraupen laburreko kontratuetarako, eta egun baliodun batekoak iraupen luzekoetarako. |
|  | Deiak egiteko sistemaren ordez beste batzuk erabili ahalko dira, beste bitarteko teknologiko batzuk egonez gero. |
|  | 2003ko Berritzeei eta Kargu-uzteei buruzko Akordioan jasotako berritzeen kasuak gehitzen dira. |
| 10. artikulua. Dei-egitearen beste egoera berezi batzuk |
| Amatasun metatuaren ondoriozko dei-egiteetan, iraupen laburreko zerrenda bereziak erabiltzen dira. | Amatasun metatuaren ondoriozko dei-egiteetan, ezin dira erabili iraupen laburreko zerrenda bereziak. |
| 11. artikulua. Kontrataziorako prestasuna |
| Prestasunik ezaren arrazoiak bi atalean banatzen ziren. | Prestasunik ezaren arrazoiak atal bakarrean jasota zeuden. |
| Prestasunik ez egotearen arrazoi gisa lanbide prestakuntza ofizialeko ikastaroak, graduondokoak eta abarrekoak egiten egotea zegoen... | Arrazoi hori kendu egin da. Prestasun ezaren arrazoi gisa jaso da zerrenda berezietan sartzeko prestakuntza hartzen ari izatea. |
| Eskatu eta 15 egun naturalen buruan gauzatzen da prestasuna. | Eskatu eta 10 egun baliodunen buruan gauzatzen da prestasuna. |
| Kasu batzuetan eskatzen da bi hilabete igaro izana prestasuna edukitzeko. | Denborazko muga hori kendu da. |
| Lan egiten egoteko kasuetan eta familia-arrazoien kasuetan (h i eta j letrak), ezartzen da egitate kausatzailea bera bi aldiz baizik ezin alegatzea. | Lan egiten egotearen kasuan, nahi den guztietan alega daiteke. |
| 12. artikulua. Baztertzeak |
| Ez da baztertze partzialetarako aukerarik ematen. | Zerrenda jakin bat partzialki baztertzeko aukera dago. |
| Baztertzeko arrazoiak barreiaturik daude. | Lehen barreiaturik zeuden baztertze-arrazoi guztiak batera jartzen dira. |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| 13. artikulua. Lehentasun-ordena galtzea |
| Hiru dira eskaintzei edo indarrean dauden kontratuei uko egiteko arrazoi justifikatuak; ehuneko 50etik beherako kontratu bati uko egitea..., prestasun ezerako kasu berak eta zerrenda bereziko dei-egitea. | Zortzi dira eskaintzei edo indarrean dauden kontratuei uko egiteko arrazoi justifikatuak:Berriak:a) Kontratazio-eskaintzei uko egitea, dei egiten denetik kontratua hasten denera 24 ordu baino gutxiago daudenean.b) Iraupen laburreko kontratu bati uko egitea, izangaiak O-NOZen barruan iraupen luzeko beste bat onartzen duenean eta lehen kontratua egiazki hasi ez denean.c) Izangairik ez dagoen zerrenda berezi bateko eskaintza bat onartzeagatik.d) Egoiliar-programa egiteagatik (prestasun ezaren egoerara pasatzen da, halaber).e) Administrazio publiko batean lanpostu finko bat lortu izateagatik. |
|  | Lehentasun-ordena bi aldiz galtzen bada izangaia sei aldiz aurkitzen saiatu ondoren, izangaia prestasun ezaren egoerara pasatuko da, gutxienez ere 6 hilabetez. |
| Lehentasun-ordena modu mugagabean galtzen da. | Lehentasun-ordena bi urtez galtzen da. Horiek iraganda, izangaia hasierako posiziora bueltatzen da. |
| 14. artikulua. Kontratazioa hobetzea |
| Hobekuntza bat dagoela ulertzen da izangai batek kontratu bat indarrean izan eta iraupen luzeko beste kontratu bat, beste kategoria batekoa, eskaintzen zaionean. | Hobekuntza bat dagoela ulertzen da izangai batek kontratu bat indarrean izan eta iraupen luzeko beste kontratu bat, kategoria handiago batekoa, eskaintzen zaionean. |
| 15. artikulua. Zerrenda bereziak |
| Zerrenda berezietan egoteko, honako hauek bete behar dira:- edo espezialitatea - edo graduondoko prestakuntza - edo 180 lanegun azken hiru urteetan. | Zerrenda berezietan egoteko, honako hauek bete behar dira:- edo espezialitatea - edo graduondoko prestakuntza - edo 90 lanegun azken bost urteetan.- beste sarbide bat gehitzen da: O-NOZek berak antolatutako prestakuntza egitea, zerrenda berezietan sartu ahal izateko. |
| 16. artikulua. Zerrenda berezietarako prestakuntza |
|  | Aurreko araudian ez zegoen. Zerrenda orokorretako izangaiei eskainiko zaie, lehentasun-ordenan, zerrenda berezietan sartu ahal daitezen. |
| 19. artikulua. Izangaien zerrendak (NOPLOI) |
|  | NOPLOIk langileak kontratatzeko berariazko hautaprobak deitzeko aukera gehitzen da. |
|  |  |
|  |  |
| Lehen xedapen gehigarria. Jarraipen Batzordea |
|  | Akordioaren Jarraipen Batzordea sortzen da, honako eginkizun hauekin:* Arauaren aplikazioa aztertzea.
* Arazo zehatzak azaltzea.

Erreforma neurriak eta interpretazio irizpideak proposatzea. |
|  | Administrazioko (O-NOZ eta NOPLOI) eta Osasunaren Mahai Sektorialean presente dauden sindikatuetako ordezkariek osatzen dute. |
| Lehen xedapen iragankorra. Lehendik dauden zerrenda irekiak |
|  | Ezartzen da lehendik dauden zerrenda irekia itxi eginen direla, eta izen-ematea berriz ere ahalbidetuko dela soilik foru aginduan ezarritako arrazoiak badaudenean. |
|  | Zerrendak irekitzen direnean, berriz ere barematuko dira haietan dauden guztiak eta foru agindu berriaren arabera sartzen direnak. |
| Bigarren xedapen iragankorra. 55 urtetik gorakoen lehentasuna |
|  | Nafarroako Foru Komunitateko eta erakunde autonomoko Mahaian erabakitzen denari egokitzea. |
| Hirugarren xedapen iragankorra. Lehentasun-ordena aldi baterako galtzea |
|  | Argi uzten da noiztik kalkulatzen den zerrendetako ordena berreskuratzeko aurreikuspena. |
| I. eta II. eranskinak. Iraupen luzeko eta iraupen laburreko kontratazioetarako zerrendak |
|  | Alorrak kendu dira. Eremuen banaketa O-NOZen estatutu berrien arabera egokitzen da. Berariaz aipatzen dira zalantzak sor ditzaketen unitate batzuk.“Aukera” deitzen zaie eremu bakoitzean hautatzeko dauden posibilitateei.Tuterako larrialdi zerbitzu arrunta aukera gisa kentzen da. |
| Lizarrako Osasun Mentaleko Zentroa osasun barrutiko oinarrizko osasun laguntzaren eremuan sartzen da. | Lizarrako Osasun Mentaleko Zentroa García Orcoyen ospitalearen eremura pasatzen da. |
| III. ERANSKINA. Zerrenda bereziak |
|  | Nafarroako Ospitaleguneko Larrialdietako eta Anestesia Ondoko Konorteratzerako Unitateko zerrenda bereziak bitan banatzen dira. |
|  | Ebakuntza gelako zeladoreen zerrenda bereziak gehitzen dira. Zerrenda berezia, halaber, Nafarroako Ospitaleguneko esterilizazioko erizaintzako zainketa lagungarrietako teknikarientzat. |
|  | Gammagrafiako erradiodiagnostikoko teknikari espezialisten kasuan Medikuntza Nuklearraren arloari buruzko gaikuntzaren aipamena |
|  | Oinarrizko Osasun Laguntzak Nafarroako Ospitaleguneko Larrialdietako zerrenda berezira jotzen ahalko du. |
|  | NOPLOIn 3 zerrenda berezi gehitzen dira: Atzemate goiztiarra (erradiodiagnostikoko teknikari espezialista), NOPLOI (Osasun Publikoko erizaina eta Osasun Publikoko osasun-hezitzailea). |

Iturria: Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzua.

2. eranskina. Indarrean dauden kontratuen kopurua, estamentuaren eta kontratazio eremuaren arabera (2013-2017)

|  | Estamentuaren deskribapena SAPen Giza baliabideak | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Oinarrizko Osasun Laguntza |  |  |  |  |  |  |
|  | Administrari laguntzaileak | 4.193 | 4.073 | 3.883 | 3.044 | 2.691 |
|  | Mantentze-lanetako laguntzaileak | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
|  | Osasun laguntzaileak | 9 | 21 | 21 | 13 | 20 |
|  | Zeladoreak | 67 | 45 | 59 | 25 | 25 |
|  | Osasun diplomadunak | 8.224 | 8.608 | 8.360 | 5.949 | 4.498 |
|  | Mediku Espezialistak | 738 | 796 | 837 | 512 | 113 |
|  | Administrazioko Kudeaketa | 38 | 29 | 76 | 82 | 130 |
|  | Burutzak | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
|  | Laguntza-burutzak | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
|  | Administrazioko ofizialak | 21 | 19 | 12 | 1 | 2 |
|  | Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 4.897 | 4.638 | 4.911 | 2.646 | 1.563 |
|   | Menpeko langileak | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Oinarrizko osasun laguntza, guztira | 18.187 | 18.229 | 18.163 | 12.275 | 9.049 |
| Nafarroako Ospitalegunea |  |  |  |  |  |  |
|  | Administrari laguntzaileak | 879 | 1.037 | 1.334 | 1.395 | 1.205 |
|  | Mantentze-lanetako laguntzaileak | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 |
|  | Zerbitzu Orokorretako laguntzaileak | 0 | 0 | 3 | 7 | 22 |
|  | Osasun laguntzaileak | 3.963 | 5.257 | 5.592 | 4.247 | 3.912 |
|  | Zeladoreak | 1.489 | 2.029 | 2.700 | 1.798 | 1.500 |
|  | Osasun diplomadunak | 7.272 | 9.258 | 8.902 | 6.722 | 5.616 |
|  | Hezitzaileak | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
|  | Mediku Espezialistak | 360 | 387 | 486 | 509 | 561 |
|  | Administrazioko Kudeaketa | 31 | 35 | 45 | 47 | 45 |
|  | Laguntza-burutzak | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
|  | Ofizialak | 0 | 0 | 27 | 45 | 103 |
|  | Administrazioko ofizialak | 1 | 4 | 7 | 1 | 3 |
|  | Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 52 | 55 | 170 | 112 | 109 |
|  | Menpeko langileak | 1 | 0 | 377 | 731 | 1.336 |
|  | Administrazioko teknikariak | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
|   | Osasun teknikariak | 1.426 | 1.899 | 1.955 | 1.461 | 1.373 |
| Nafarroako Ospitalegunea, guztira | 15.479 | 19.966 | 21.608 | 17.086 | 15.795 |
| Lizarra |  |  |  |  |  |  |
|  | Administrari laguntzaileak | 46 | 42 | 328 | 716 | 771 |
|  | Zerbitzu Orokorretako laguntzaileak | 0 | 0 | 11 | 16 | 24 |
|  | Osasun laguntzaileak | 241 | 308 | 460 | 587 | 502 |
|  | Zeladoreak | 65 | 72 | 147 | 188 | 169 |
|  | Osasun diplomadunak | 653 | 564 | 1.499 | 2.915 | 2.601 |
|  | Mediku Espezialistak | 46 | 71 | 91 | 96 | 86 |
|  | Administrazioko Kudeaketa | 1 | 1 | 8 | 9 | 9 |
|  | Laguntza-burutzak | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 |
|  | Ofizialak | 0 | 0 | 30 | 60 | 87 |
|  | Administrazioko ofizialak | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 |
|  | Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 154 | 83 | 343 | 749 | 436 |
|  | Menpeko langileak | 0 | 0 | 40 | 78 | 96 |
|   | Osasun teknikariak | 216 | 234 | 321 | 261 | 173 |
| Lizarra, guztira | 1.422 | 1.375 | 3.282 | 5.681 | 4.955 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Osasun Mentala |  |  |  |  |  |  |
|  | Administrari laguntzaileak | 167 | 177 | 169 | 124 | 109 |
|  | Osasun laguntzaileak | 2.270 | 1.935 | 1.920 | 1.887 | 1.845 |
|  | Zeladoreak | 95 | 143 | 175 | 151 | 170 |
|  | Osasun diplomadunak | 488 | 502 | 489 | 400 | 437 |
|  | Hezitzaileak | 12 | 17 | 37 | 11 | 2 |
|  | Mediku Espezialistak | 50 | 64 | 67 | 36 | 44 |
|  | Administrazioko Kudeaketa | 31 | 22 | 16 | 15 | 19 |
|  | Ofizialak | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 |
|  | Administrazioko ofizialak | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 55 | 56 | 68 | 53 | 64 |
|   | Menpeko langileak | 50 | 42 | 29 | 45 | 37 |
| Osasun Mentala, guztira | 3.221 | 2.962 | 2.971 | 2.724 | 2.729 |
| Zerbitzu Zentralak |  |  |  |  |  |  |
|  | Administrari laguntzaileak | 368 | 474 | 290 | 67 | 72 |
|  | Mantentze-lanetako laguntzaileak | 4 | 9 | 1 | 0 | 0 |
|  | Zerbitzu Orokorretako laguntzaileak | 29 | 35 | 22 | 0 | 0 |
|  | Osasun laguntzaileak | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 |
|  | Zeladoreak | 149 | 184 | 117 | 0 | 0 |
|  | Osasun diplomadunak | 20 | 41 | 58 | 11 | 7 |
|  | Mediku Espezialistak | 0 | 0 | 3 | 9 | 16 |
|  | Administrazioko Kudeaketa | 7 | 5 | 3 | 10 | 12 |
|  | Ofizialak | 121 | 103 | 57 | 0 | 0 |
|  | Administrazioko ofizialak | 23 | 2 | 24 | 30 | 30 |
|  | Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 |
|  | Menpeko langileak | 1.074 | 836 | 421 | 0 | 0 |
|  | Administrazioko teknikariak | 6 | 4 | 12 | 13 | 16 |
|   | Osasun teknikariak | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 |
| Zerbitzu Zentralak, guztira | 1.803 | 1.694 | 1.015 | 149 | 167 |
| Tutera |  |  |  |  |  |  |
|  | Administrari laguntzaileak | 114 | 161 | 487 | 816 | 972 |
|  | Zerbitzu Orokorretako laguntzaileak | 0 | 0 | 9 | 7 | 14 |
|  | Osasun laguntzaileak | 599 | 725 | 720 | 766 | 802 |
|  | Zeladoreak | 152 | 158 | 238 | 225 | 319 |
|  | Osasun diplomadunak | 1.054 | 1.181 | 1.494 | 1.751 | 1.819 |
|  | Hezitzaileak | 0 | 0 | 0 | 8 | 9 |
|  | Mediku Espezialistak | 140 | 134 | 193 | 197 | 192 |
|  | Administrazioko Kudeaketa | 2 | 6 | 5 | 14 | 26 |
|  | Administrazioko ofizialak | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 |
|  | Osasun arloko beste fakultatibo batzuk | 85 | 49 | 112 | 137 | 81 |
|  | Menpeko langileak | 2 | 2 | 12 | 16 | 29 |
|  | Osasun teknikariak | 192 | 186 | 215 | 226 | 256 |
| Tuteran, guztira | 2.340 | 2.603 | 3.488 | 4.163 | 4.519 |
| O-NOZeko kontratuak, guztira | 42.452 | 46.829 | 50.527 | 42.078 | 37.214 |

3. eranskina. O-NOZeko iraupen laburreko aldi baterako kontratazioak egiteko prozedura



4. eranskina. O-NOZeko iraupen luzeko aldi baterako kontratazioak egiteko prozedura



5. eranskina. Izapidetutako eskaintzen kopurua (beteak eta bete gabeak) eta zenbat aldiz eskaini diren kontratazio-eremu bakoitzean

Iraupen laburreko kontratuak (betetako eskaintzak)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz eskaintza |
| Nafarroako Ospitalegunea | 19.526 | 340.057 | 17 | 14.746 | 462.445 | 31 | 13.049 | 959.647 | 74 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 10.277 | 14.522 | 1 | 10.162 | 14.949 | 1 | 5.905 | 12.209 | 2 |
| Lizarra | 3.592 | 5.604 | 2 | 1.134 | 3.204 | 3 | 1.289 | 3.720 | 3 |
| Tutera | 2.955 | 3.843 | 1 | 3.465 | 5.479 | 2 | 3.749 | 7.246 | 2 |
| Osasun Mentala | 1.498 | 3.501 | 2 | 2.793 | 3.987 | 1 | 2.700 | 5.520 | 2 |
| Zerbitzu Zentralak | 17 | 146 | 9 | 19 | 321 | 17 | 26 | 215 | 8 |
| Guztira | 37.865 | 367.673 | 10 | 32.319 |  490.385 | 15 | 26.718 | 988.557 | 37 |

Iraupen laburreko kontratuak (bete gabeko eskaintzak)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz eskaintza |
| Nafarroako Ospitalegunea | 685 | 11.205 | 16 | 405 | 13.450 | 33 | 439 | 45.794 | 104 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 1.288 | 327 | - | 155 | 249 | 2 | 147 | 339 | 2 |
| Lizarra | 121 | 205 | 2 | 93 | 470 | 5 | 97 | 267 | 3 |
| Tutera | 143 | 220 | 2 | 158 | 226 | 1 | 73 | 224 | 3 |
| Osasun Mentala | 140 | 64 | - | 75 | 65 | - | 41 | 34 | - |
| Zerbitzu Zentralak | 2 | 0 | - | 3 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Guztira | 2.379 | 12.021 | 5 | 889 | 14.465 | 16 | 797 | 46.658 | 59  |

Iraupen luzeko kontratuak (betetako eskaintzak)[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz eskaintza |
| Nafarroako Ospitalegunea | 553 | 4.208 | 8  | 689 | 4.901 | 7 | 935 | 9.291 | 10 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 182 | 2.240 | 12 | 168 | 3.377 | 20 | 223 | 5.287 | 24 |
| Lizarra | 63 | 488 | 8 | 61 | 781 | 13 | 88 | 771 | 9 |
| Tutera | 99 | 452 | 5 | 57 | 409 | 7 | 86 | 1.302 | 15 |
| Osasun Mentala | 48 | 269 | 6 | 43 | 288 | 7 | 46 | 301 | 7 |
| Zerbitzu Zentralak | 15 | 85 | 6 | 30 | 197 | 7 | 38 | 201 | 5 |
| Guztira | 960 | 7.742 | 8 | 1.048 | 9.953 | 9 | 1.416 | 17.153 | 12 |

Iraupen luzeko kontratuak (bete gabeko eskaintzak)1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 |
| Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz/eskaintza | Zenbat eskaintza  | Zenbat aldiz  | Zenbat aldiz eskaintza |
| Nafarroako Ospitalegunea | 17 | 192 | 11 | 26 | 96 | 4 | 30 | 127 | 4 |
| Oinarrizko Osasun Laguntza | 3 | 113 | 38 | 4 | 167 | 42 | 13 | 568 | 44 |
| Lizarra | 2 | 10 | 5 | 3 | 14 | 5 | 17 | 702 | 41 |
| Tutera | 13 | 90 | 7 | 8 | 27 | 3 | 15 | 69 | 5 |
| Osasun Mentala | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zerbitzu Zentralak | 1 | 0 | 0 | 3 | 41 | 14 | 1 | 0 | 0 |
| Guztira | 36 | 405 | 11 | 44 | 345 | 8 | 76 | 1.466 | 19 |

Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioak

Nafarroako Kontuen Ganberak Osasun Departamentuari helarazi dio Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako langileen kontratazioari buruzko behin-behineko fiskalizazio-txostena.

Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuak eskerrak ematen dizkio Kontuen Ganberari egin duen txostenagatik. Txostenean jasota geratzen da langileen kontratazioetako kudeaketaren gardentasuna, eta kudeaketa hori hobetzeko lagungarri gertatzen da Halaber, txostenak agerian jartzen ditu langileen administrazio-araubideko kontratazioa kudeatzeak dauzkan zailtasunak, bolumen handiarengatik eta langile-zerbitzuek osasun prestazioaren kalitate onena bermatzeko egiten duten ahaleginarengatik.

Kontuen Ganbera arautzen duen 19/1984 Foru Legean ezarritakoari jarraituz, behin-behineko txostena aztertuta, honako alegazioak aurkezten ditugu:

Aplikatzekoa den araudiaren atalean, 1/2015 jarraibidea aipatzen da, zeinean Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko langileen ordezkapenetan aplikatu beharreko irizpideak ezartzen baitira. Horri buruz, aipatu beharra daukagu jarraibide horrek 2015ko urterako langileen arlorako neurriak ezartzen dituela, eta, zehazki, langileen ordezkapenak, oporrak eta produktibitate bereziaren ordainketa arautzen dituela; horiek guztiak, izan ere 2011ko urriaren 17an ezarritako aurrekontu-doikuntzako planean jasotakoak dira, eta langileen gastua kontrolatzeko beharretik datoz. Legegintzaldi berria hastearekin, ez zen egokitzat jo neurri horiek luzatzea aurreko urteetan egiten zen bezala, eta zentroei utzi zitzaien bakoitzak bere errealitatearen arabera erabaki zezala kontratazio-gastuaren kontrola.

Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioaren azterketan, txostenak jasotzen du beheranzko joera bat badagoela egindako kontratuen kopuruan, kudeaketa-politikan izan den aldaketaren ondorioz: kontratu-kopuruak behera egiten du eta, aitzitik, kontratatutako pertsonen kopurua eta kontratuen batez besteko iraupena handitzen dira. Indarrean diren aldi baterako kontratuen kopuruari buruzko taulan ageri den errealitate hori kontratazioaren beherapena ikusten den gainerako taulen azterketan ere jaso beharko litzateke, nahiz eta horrek datuak errepikatzea ekarri, jasotako aldaketak ulertzeko argigarria izan dadin.

Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuan dauden datuen arabera, aldi baterako kontratazio-prozedurei dagokienez, 2016an eta 2017an bete ez diren kontratazio-eskaintzak 32 eta 49 dira, hurrenez hurren. Bestalde, 2017an kontratazioak 453 aldiz eskaini dira.

2017an zehar onartutako erizaintzako iraupen luzeko eskaintzei dagokienez, ulertzen dugu akats bat badagoela, zeren eta lehenengo erregistroak (kontratazioa zenbat aldiz eskaini den) zero balioa erakutsi eta onartutako eskaintzak bi baitira guztira.

Kontratazio-eremu guztiak hilero elkartzen dira irizpideak bateratzeko eta kontratazio arlorako “jokabide egokien” eskuliburu baten gisara uler litekeena zehazteko. Bilera horien edukia dokumentuak eta guzti jasota dago. Lan hori Lanpostuetarako Kontratazioa, Sarrera eta Betetzea Kudeatzeko Zerbitzuak egiten du, eta lagungarri gertatzen da kudeaketa hobetzeko: irizpide uniformeak ezartzen ditu eta euskarria ematen die Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzua osatzen duten zentro eta eremu desberdinei.

Azkenik, 5. eranskinean izapidetutako eskaintzen kopurua ageri da (betetakoak eta beste ez direnak), bai eta kontratazio-eremu bakoitzean zenbat aldiz eskaini diren ere. Esan beharra dago, azken taulako edukia bi aldiz emana dagoela.

Eskerrak eman nahi dizkiogu Kontuen Ganberari txosten hau egiteko egin duen ahaleginarengatik, eta adierazi nahi diogu Osasun Departamentuak kontuan hartuko dituela Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioaren sisteman hobekuntzaren bat dakarten gomendio guztiak.

Iruñean, 2018ko martxoaren 16an

Osasuneko kontseilaria: Fernando Domínguez Cunchillos

Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioei Kontuen Ganberak emandako erantzuna

Eskerrak eman nahi dizkiogu Nafarroako Gobernuko Osasun Departamentuko kontseilariari aurkeztu dizkigun alegazioengatik. Alegazio horiek behin-behineko txostenari eransten zaizkio eta hori behin betikotzat hartzen da, egindako fiskalizazioaren azalpena direlako eta ez dutelako edukia aldatzen, salbu eta 5. eranskineko taula baten edukia bikoizturik egoteari buruzkoa, zeina txostenean txertatu baita datu horiek zuzenduta; halere, Ganbera honek honako alderdi hauek nabarmendu nahi lituzke:

* 2016an eta 2017an bete ez diren kontratazio-eskaintzen kopuruari dagokionez, Ganbera honek bere txostenean ematen dituen datuak bat datoz O-NOZek emandakoekin; datu horiek lortu dira kontuan hartuz bai bete ez diren eskaintzak, erakunde horrek berariaz igorritakoak, bai “Kontratatutako pertsona” eremua zuriz agertzen deneko gainerako eskaintzak ere.
* 2017an zehar onartutako erizaintzako iraupen luzeko eskaintzei dagokienez, lehenengo erregistroan, kontratazioa zenbat aldiz eskaini den agertzen duen horretan, zero balioa agertzea ez dela akats bat; izan ere, datu hori O-NOZek emandako informaziotik lortu dugu.

Iruñean, 2018ko martxoaren 22an

Lehendakaria, Asunción Olaechea Estanga

1. Datuak Osasun Departamentuko kontseilariak aurkeztutako alegazioarekin aldatu dira. [↑](#footnote-ref-1)