

NAFARROAKO PARLAMENTUKO

ALDIZKARI OFIZIALA

IX. legegintzaldia

Iruña, 2018ko apirilaren 25a

51. ZK.

A U R K I B I D E A

G SAILA:

Txostenak, deialdiak eta Parlamentuko informazioa:

- Deialdia, Nafarroako Kontuen Ganberaren zerbitzuko auditoretzako teknikari izateko lau lanpostu huts oposizio bidez betetzeko (horietako baterako euskaraz jakin behar da). Izendapen proposamena (2. or.).
- “Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioa, 2016-2017” fiskalizazio-txostena, Kontuen Ganberak egina (3. or.).

G saila:
TXOSTENAK, DEIALDIAK ETA PARLAMENTUKO INFORMAZIOA

Deialdia, Nafarroako Kontuen Ganberaren zerbitzuko auditoretzako teknikari izateko lau lanpostu huts oposizio bidez betetzeko (horietako baterako euskaraz jakin behar da).

Izendapen proposamena

Nafarroako Kontuen Ganberako lehendakariaren 2017ko apirilaren 10eko Ebazpenaren bidez, Nafarroako Kontuen Ganberaren zerbitzuko auditoretzako teknikari izateko lau lanpostu huts (horietako baterako euskaraz jakin behar da) oposizio bidez betetzeko deialdia onetsi zen. Deialdia 2017ko apirilaren 28ko 63. Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean eta 82. Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu zen. Deialdia bukatuta, eta haren 7.2 oinarrian ezarritakoari jarraikiz, kalifikazio epaimahaiak ondoko erabaki hauek jakinarazten ditu:

Lehena. Deialdiaren 7.2 oinarrian aurreikusitakoa betez, Nafarroako Kontuen Ganberako lehendakariari igorri zaio auditoretzako teknikariaren

lanposturako izendapen proposamena, oposizioa gainditu duten bi izangaiena. Honako puntuazio hauek lortu dituzte:

1. San Martín Erice, Amaia: 60,61 puntu.
2. Navarro Aristorena, Aitor: 53,68 puntu.

Bigarrena. Deitutako lau lanpostu hutsetatik bi hutsik gelditu direla deklaratzeari proposatzea, ez baitago oposizioa gainditu duen beste izangairik.

Aditzera ematen da oinarri horretan xedatutakoarekin bat.

Iruñean, 2018ko apirilaren 13an

Epaimahaiburua, Karen Moreno Orduña

“Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioa, 2016-2017” fiskalizazio-txostena, Kontuen Ganberak egina.

Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 2018ko apirilaren 9an eginiko bilkuran, Eledunen Bartzarrari entzun ondoren, erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

Kontuen Ganberak “Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioa, 2016-2017” fiskalizazio-txostena egin du.

Nafarroako Kontuen Ganbera arautzen duen abenduaren 20ko 19/1984 Foru Legearen 8.c) artikuluari dagokionez Nafarroako Parlamentuko Erregelamenduaren 205. artikuluan ezarritakoarekin bat, hona hau ERABAKI DA:

1. Txosten horren edukia jakinaren gainean dagoela adieraztea.

2. Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitara dadin agintzea.

Iruñean, 2018ko apirilaren 9an

Lehendakaria: Ainhoa Aznárez Igarza

“Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioa, 2016-2017” fiskalizazio-txostena, Kontuen Ganberak egina

AURKIBIDEA

- I. Sarrera (4. or.).
- II. O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren alderdi orokorrak (5. or.).
- III. Helburuak, norainokoa eta mugak (7. or.).

IV. Konklusioak eta gomendioak (8. or.).

IV.1. O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren azterketa (8. or.).

IV.2. O-NOZeko aldi baterako kontratazio-prozeduraren berrikuspena (15. or.).

IV.3. Kontratazioen eta ordainsarien lagin baten berrikuspena (20. or.).

IV.4. Amaierako ondorioa eta gomendioak (20. or.).

1. eranskina O-NOZeko aldi baterako kontratazioa kudeatzeko arauen azterketa konparatiboa (22. or.).
2. eranskina. Indarrean dauden kontratuen kopurua, estamentuaren eta kontratazio eremuaren arabera (2013-2017) (26. or.).
3. eranskina. O-NOZeko iraupen laburreko aldi baterako kontratazioak egiteko prozedura (28. or.).
4. eranskina. O-NOZeko iraupen luzeko aldi baterako kontratazioak egiteko prozedura (29. or.).
5. eranskina. Izapidetutako eskaintzen kopurua (beteak eta bete gabeak) eta zenbat aldiz eskaini diren kontratazio-eremu bakoitzean (30. or.).

Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioak (32. or.).

Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioei Kontuen Ganberak emandako erantzuna (33. or.).

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; bigarreanean, 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 pertsonen jakinarazi zitzaizkien, alegazioak aurkez zitzen:

- Nafarroako Gobernuako Osasuneko kontseilaria.
- Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko zuzendari kudeatzailea.

Nafarroako Gobernuako 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 berriazko araubidea arautzen duen 11/1992 Foru Legearen 29. artikulua 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, haien nola kudeatu behar diren, haien indarraldia, deialdia, baztertzekoak 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 kontratueterako:
 - a) Laguntza jarraituko zerbitzuak edo zaintzak ematea, haien iraupena edozein dela ere.
 - b) Lanaldi partzialeko kontratuak, ehuneko 85etik beherako lanaldiak egiteko, kontratuaren iraupena edo mota edozein direla ere.
 - c) Hasieratik aurreikusitako iraupena sei hilabetetik gorakoa dutenak.
 - d) Jarduneko plantillako langileen ordezkapenak, iraupen luzeko kontratuak ez direnetan.
- Iraupen luzeko kontratazioa, honako kasu hauetan egiten diren kontratueterako:
 - a) Iraupen laburreko kontratueteran aurreikusi gabeko lanpostu hutsak behin-behinekoz betetzea.
 - b) Plantillako langileentzat erreserbatutako lanpostuak betetzea.
 - c) 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 ordezkapeneterako aplikatu beharreko irizpideak. Legegintzaldia aldatu zenetik, 2015eko erdi partetik, 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, ordezkapeneterako eta kontratazioa kudeatzeko berriazko 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 kontratazioarako eta afiliazioarako 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 -erlo 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 pertsoneri eta abarrekoen 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 labor 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 arauari jarraituz. Halakoak Kontuen Ganberak arautu ditu bere fiskalizaziorako esku-liburuan; funtsean, "Fiskalizazio operatiboari buruzko oinarriko printzipioak" izeneko ISSAI-ES 300 araua eta "Betetzeari buruzko fiskalizazioaren oinarriko 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, hilerro, 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 kontratuak 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, lanaldia-
ren 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 arrazoa	Kontratu kopurua	Ehunekoak, guztizkoaren gainean
Lanpostu hutsen betetzea	58	56
Administrazioaren beharrian 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 kontratatzeke 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 beharrian 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 beharrian 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.

Ordezkapenatarako kontratuak eragin zituzten arrazoiak

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

Ordezkapenaren arrazoa	2013	2014	2015	2016	2017	Σ 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, ordezkapenatarako kontratuen ehuneko 54 O-NOZeko langileen oporrak betetzeko egin ziren; horixe izan zen gehien gertatu zen arrazoa; horren ondotik dator langileen bajak betetzeko beharra, zeina kasuen ehuneko 17ren arrazoa 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).

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

Kontratutako estamentua edo lanpostua

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

Estamentuaren deskribapena SAP 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 ordeztzen 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 buruzetarako 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 kontratadunak, jardunean daudenak	Jardunean dauden langileen zerrenda	Aldi baterako kontratadunak, jardunean daudenak	Jardunean dauden langileen zerrenda	Aldi baterako kontratadunak, jardunean daudenak	Jardunean dauden langileen zerrenda	Aldi baterako kontratadunak, jardunean daudenak
Nafarroako Ospitalegunea	3.111	2.436	2.987	2.628	2.987	3.186	2.860	3.469
Oinarrizko Osasun Laguntza	1.349	858	1.329	960	990	747	946	745
Tuitera	458	335	431	313	605	502	628	533
Lizarra	344	199	285	183	458	349	437	353
Osasun Mentala	237	211	221	199	223	216	200	211
Zerbizuzentralak	418	365	390	361	169	88	144	100
Guztira	5.917	4.404	5.643	4.644	5.432	5.088	5.215	5.411
Aldi baterako kontratuen indizea		% 43		% 45		% 48		% 51

Aldi baterako langileen indizea ehuneko 51koa zen 2016ko abenduaren 31n; aztertutako aldian, portzentaje hori ehuneko 43koa izatek 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 argitarara 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 gutzitzkoaren ehuneko 52 eta 55 egiten zutela, hurrenez hurrenez.

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 bakarria 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 profesionalak 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 aipatutakoean, 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 plangintza-aren 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) diseinatzeke, 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, Tuter, 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 elektronikoki bidez, unitate eskatzaileko agintari hierarkiakoak proposamen bat igortzen dio kasuan kasuko kontratazio-atal edo -zerbitzuari.

2) Kontratazio-proposamena WINSIGP aplikazio informatikoan kargatzea: eremu bakoitzeko kontratazio-atal edo -zerbitzuak sartzten 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.

4) Kontratazio-proposamena onartzea: zerrendan dagoen pertsona batek onartzen duenean, posta elektronikoki edo telefono bidez komunikatzen zaio eskatzaileari pertsona horren izena, eta kontratazio-proposamena artxibatzen da.

5) Datuei alta ematea SAP RRHH aplikazioan: datuak aplikazio horretan sartzten 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 elektronikoki 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 sartzten du proposamena programan.

3) Kontratazio-proposamena Zerbitzu Zentraletako Deien Koordinazio eta Kontrolerako Unitateari igortzea: posta elektronikoki bidez, eremu bakoitzeko kontratazio-atalak edo -zerbitzuak aipatutako unitateari kontratazioerako 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 elektronikoki 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 sartzten 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 berrikutsita, 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 kontratueterako 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 al-dian, kontratazio-eremu bakoitzean, bai azkenean bete diren eskaintzei dagokienez, bai profesionalak falta izateagatik edo daudenek ezezkua emateagatik gauzaterik 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 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	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 kontratueterako 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 pertsonak, batez ere iraupen laburreko kontratueteran, 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 luzeko kasuan, O-NOZek emandako informazioaren arabera:

Erizainen iraupen laburreko aldi baterako kontratazioa 2017an: onartutako eskaintzak

Kontratazioa zenbat aldiz eskaini den	Oinarrizko Osasun Laguntza	Nafarroako Ospitale-gunea	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
201 eta 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 Ospitale-gunea	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
201 eta 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 baliaigarri 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
201 eta 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 hala-koak urgentziaz eta azkar bete behar izaten dira, kontrataziorako erabili ohi daitezkeen prozedurera jo gabe.

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

- Tutera 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 berri-tzen 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 Gobernu Kontu-hartze Orokorren 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 alde zuzeneko fiskalizazio-betebehar batzuk ezartzen dizkiote Nafarroako Gobernu Kontu-hartzaitza 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-hartzaitza 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, jardueraren bolumen handi bat sortzen dute kudeaketa-lan horretaz arduratzen diren pertsonentzat, eta batzuetan dauden eskaintzak ez dira betetzen profesionalak falta direlako edo dauden profesionalak ezezkoa ematen dutelako.

Aldi baterako kontratazioaren kudeaketa aztertuta, Ganbera honek uste du ezen, oro har, aplikatze-koa 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 beharrian bereziak betetzeko egiten diren kontratuen iraupenari buruz araudian ezarritako epeak betetzea, aztertuz ea komenigarria den dago-kion 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 sartzeari O-NOZeko kontratazio-eremu guztietan ezarritako irizpide komunekin, erregistratutako informazioa homogeneizatzeko aldera.*

- *Gainbegiratzea aplikazioan sartutako informazioa ezarritako jarraibideen araberakoa dela, eskura dagoen informazioa ustiatu ahal izateko, O-NOZeko aldi baterako kontratazioaren kudeaketa hobetzen laguntzeko 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 sartzeari kapitazio osagarria eta dispersio geografikoko osagarria jasotzen dituzten lanpostuei buruz, gardentasuna lortzeko aldera.*

- *Plantilla organikoan edo langileen zerrendan finkatu gabeko beharrian berrietarako sortutako egiturazko lanpostuak sartzeari.*

- *Kapitazio osagarriari eta dispersio 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 beharrianak zein diren, eta nolahi ere saihestea zerbitzu-eginkizun horiek gehiegi luza daitezen.*

- *Baldintza egokienak ezartzea Nafarroako Gobernuako Kontu-hartzailera Zerbitzuak aldi baterako kontratazioari eta kontratu horien nominei buruzko alde 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

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. Langabeituak zozketa publikoaz erabakitzen dira.
Sendagileen kasuan, ez da aplikatzen lan publikoaren eskaintzako proba gainditu ez dutenak.	Lan publikoaren eskaintzako proba gainditzen ez duten sendagileak ere zerrendetan egotzen dira.
Egoiliarren zerrendetako berdinketak nola ebazti: Erregistroko sarretaren araberak.	Egoiliarren zerrendetako berdinketak nola ebazti: lehenengo egonaldian lortutako kalifikazioaren araberak; bigarrenik, egonaldi garaira sartzeko notaren araberak, eta hirugarrenik Erregistroko sarretaren araberak.
Aparteko kontratazioak Langileen Batzordeari igortzen zaizkio, 15 egunetik gora-koak 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 aldeaz aurretik informatzen zaio Langileen Batzordeari.
3. artikulua. Zerrenda irekiak kudeatzeko arauak	
Zerrenda ireki eta iraunkorrak ordenatzeko baremoa: A mailako sanitarioek barenmo oso zabala dute; gainerako kategorietan, soilik emandako zerbitzuak.	Emandako zerbitzuak barematzea kategoria guztietarako.
	Ez da beharrezkoa izan O-NOZen emandako zerbitzuak egiaztatzea; ofizioz eginen da hori.
4. artikulua. Zerrenden indarra	
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 eskariak indarra hartzen dute sartu zirenetik hurrengo hilabeteko lehen lan-egunean.	Hilaren hogeitik aurrera jasotzen diren eskariak 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. Alorrek badaude.	Zerrenda laburretan, hiru eremu bitarte hauta daitezke. Ez da mugatzen hauta daitezkeen zerrenda berezien kopurua. Alorrek kendu dira.
7. artikulua. Kontratazio mota eta lanaren eremua/aukera hautatzeko prozedura	
Eremuen hautaketa dela-eta otsailean egindako aldaketak apirilaren 1etik aurrera izan behar du indarra.	Eremuen hautaketa dela-eta otsailean egindako aldaketak martxoaren 1etik aurrera izan behar du indarra.

60/2015 FORU AGINDUA	347E/2017 FORU AGINDUA
Ez dago aukerarik nor bere burua kanpo uzteko lanaldiaren heren batenak edo laburragoak diren kontratazio-eskaintzetarako.	Aukera bat sartu da nor bere burua kanpo utz dezan lanaldiaren heren batenak edo laburragoak diren kontratazio-eskaintzetarako.
8. artikulua. Dei-egitea	
Erantzuteko epeak 24 ordukoak dira iraupen laburreko kontratueterako, eta 48 ordukoa iraupen luzeoetarako.	O-NOZen lanpostua jabetzan duten langileei, eskaintzari ezezkoa emanaz gero, ez zaie berriz beste baterako deitzen sei hilabeteko epean, kategoria berdinean jarraitzen duten bitartean.
Erantzuteko epeak 24 ordukoak (baliadunak) dira iraupen laburreko kontratueterako, eta ordukoa iraupen luzeoetarako.	Erantzuteko epeak 24 ordukoak (baliadunak) dira iraupen laburreko kontratueterako, eta egun baliadun batekoak iraupen luzeoetarako.
Eskatu eta 15 egun naturalen buruan gauzatzen da prestasuna.	Deiak egiteko sistemaren ordezkari beste batzuk erabili ahaliko dira, beste bitarteko teknologiko batzuk egonez gero.
Kasu batzuetan eskatzen da bi hilabete igaro izana prestasuna edukitzeke.	2003ko Berritzei 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 zerranda bereziak erabiltzen dira.	Amatasun metatuaren ondoriozko dei-egiteetan, ezin dira erabili iraupen laburreko zerranda bereziak.
11. artikulua. Kontratazioerako 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 abarrekokoak egiten egotea zegoen...	Arrazoi hori kendu egin da. Prestasun ezaren arrazoi gisa jaso da zerranda berezietan sartzeko prestakuntza hartzen ari izatea.
Eskatu eta 15 egun naturalen buruan gauzatzen da prestasuna.	Eskatu eta 10 egun baliadunen buruan gauzatzen da prestasuna.
Kasu batzuetan eskatzen da bi hilabete igaro izana prestasuna edukitzeke.	Denborazko muga hori kendu da.
Lan egiten egoteko kasuetan eta familia-arrazoen kasuetan (h i eta j letrak), ezartzen da egitate kausatzailea bera bi aldirik ezin alegatzea.	Lan egiten egotearen kasuan, nahi den guztietan alega daiteke.
12. artikulua. Bazterteak	
Ez da bazterte partzialetarako aukerarik ematen.	Zerranda jakin bat partzialki bazterteko aukera dago.
Bazterteko arrazoiak barriaturik daude.	Lehen barriaturik zeuden bazterte-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	Zortzi dira eskaintzei edo indarrean dauden kontratuei uko egiteko arrazoi justifikatuak: Berriak: a) Kontratazio-eskaintzei uko egitea, dei egiten denetik kontratua hasten denera 24

<p>60/2015 FORU AGINDUA</p> <p>kasu berak eta zerranda bereziko dei-egitea.</p>	<p>347E/2017 FORU AGINDUA</p> <p>ordu baino gutxiago daudenean.</p> <p>b) Iraupen laburreko kontratu bati uko egitea, izangaia O-NOZen barruan iraupen luzeko beste bat onartzen duenean eta lehen kontratua egiazki hasi ez denean.</p> <p>c) Izangairik ez dagoen zerranda berezi bateko eskaintza bat onartzeagatik.</p> <p>d) Egoiliar-programa egiteagatik (prestasun ezaren egoerara pasatzen da, halaber).</p> <p>e) Administrazio publiko batean lanpostu finko bat lortu izateagatik.</p>
<p>Lehentasun-ordena bi aldiz galtzen bada izangaia sei aldiz aurkitzen saiatu ondoren, izangaia prestasun ezaren egoerara pasatuko da, gutxienez ere 6 hilabetez.</p>	<p>Lehentasun-ordena bi aldiz galtzen bada izangaia sei aldiz aurkitzen saiatu ondoren, izangaia prestasun ezaren egoerara pasatuko da, gutxienez ere 6 hilabetez.</p>
<p>Lehentasun-ordena modu mugagabea galtzen da.</p>	<p>Lehentasun-ordena bi urtez galtzen da. Horiek iraganda, izangaia hasierako posizioa bueltatzen da.</p>
<p>14. artikulua. Kontratazioa hobetzea</p> <p>Hobekuntza bat dagoela ulertzen da izangai batek kontratu bat indarrean izan eta iraupen luzeko beste kontratu bat, beste kategoria batekoa, eskaintzen zatonean.</p>	<p>14. artikulua. Kontratazioa hobetzea</p> <p>Hobekuntza bat dagoela ulertzen da izangai batek kontratu bat indarrean izan eta iraupen luzeko beste kontratu bat, kategoria handiago batekoa, eskaintzen zatonean.</p>
<p>15. artikulua. Zerranda bereziak</p> <p>Zerranda berezietan egoteko, honako hauek bete behar dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> - edo espezialitatea - edo graduondoko prestakuntza - edo 90 lanegun azken bost urteetan. <p>- beste sarbide bat gehitzen da: O-NOZek berak antolatutako prestakuntza egitea, zerranda berezietan sartu ahal izateko.</p>	<p>15. artikulua. Zerranda bereziak</p> <p>Zerranda berezietan egoteko, honako hauek bete behar dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> - edo espezialitatea - edo graduondoko prestakuntza - edo 90 lanegun azken bost urteetan. <p>- beste sarbide bat gehitzen da: O-NOZek berak antolatutako prestakuntza egitea, zerranda berezietan sartu ahal izateko.</p>
<p>16. artikulua. Zerranda berezietarako prestakuntza</p> <p>Aurreko araudian ez zegoen. Zerranda orokorretako izangaiei eskainiko zaie, lehenatasun-ordenan, zerranda berezietan sartu ahal daitezen.</p>	<p>16. artikulua. Zerranda berezietarako prestakuntza</p> <p>Aurreko araudian ez zegoen. Zerranda orokorretako izangaiei eskainiko zaie, lehenatasun-ordenan, zerranda berezietan sartu ahal daitezen.</p>
<p>19. artikulua. Izangaien zerrandak (NOPLOI)</p> <p>Lehen xedapen gehigarria. Jarraipen Batzordea</p> <p>Akordioaren Jarraipen Batzordea sortzen da, honako eginkizun hauekin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arauaren aplikazioa aztertzea. - Arazo zehatzak azaltzea. <p>Erreforma neurriak eta interpretazio irizpideak proposatzea.</p> <p>Administrazioko (O-NOZ eta NOPLOI) eta Osasunaren Mahai Sektorialean presente dauden sindikatuetako ordezkariak osatzen dute.</p>	<p>19. artikulua. Izangaien zerrandak (NOPLOI)</p> <p>NOPLOIk langileak kontratatze berariazko hautaprobak deitzeko aukera gehitzen da.</p> <p>Lehen xedapen gehigarria. Jarraipen Batzordea</p> <p>Akordioaren Jarraipen Batzordea sortzen da, honako eginkizun hauekin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arauaren aplikazioa aztertzea. - Arazo zehatzak azaltzea. <p>Erreforma neurriak eta interpretazio irizpideak proposatzea.</p> <p>Administrazioko (O-NOZ eta NOPLOI) eta Osasunaren Mahai Sektorialean presente dauden sindikatuetako ordezkariak osatzen dute.</p>
<p>Lehen xedapen iragankorra. Lehendik dauden zerranda irekiak</p>	<p>Lehen xedapen iragankorra. Lehendik dauden zerranda irekiak</p>

60/2015 FORU AGINDUA	347E/2017 FORU AGINDUA
	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 lehenetsuna
	Nafarroako Foru Komunitateko eta erakunde autonomoko Mahaian erabakitzen denari ego- kitzea.
	Hirugarren xedapen iragankorra. Lehenetsun-ordena aldi baterako galtzea
	Argi uzten da noiztik kalkulatu den zerrendetako ordena berreskuratzeko aurreikuspena.
	I. eta II. eranskinak. Iraupen luzeko eta iraupen laburreko kontratazioetarako zerrendak
	Aitorrak kendu dira. Eremuen banaketa O-NOZen estatutu berrien arabera egokitzen da. Berariaz aipatzen dira zalantzak sor ditzaketen unitate batzuk. "Aukera" deitzen zate eremu bakoitzean hautatzeko dauden posibilitateei. Tuterako larrialdi zerbitzu arrunta aukera gisa kentzen da.
Lizarrako Osasun Mentaleko Zentroa osasun oinarrizko osasun lagun- tzaren eremuan sartzen da.	Lizarrako Osasun Mentaleko Zentroa García Orcoyen ospitalearen eremura pasatzen da.
	III. ERANSKINA. Zerrenda bereziak
	Nafarroako Ospitaleguneko Larrialdietako eta Anestesia Ondoko Konortatzerako Unita- teko zerrenda bereziak bitan banatzen dira.
	Ebakuntza gelako zeladoreen zerrenda bereziak gehitzen dira. Zerrenda berezia, halaber, Nafarroako Ospitaleguneko esterilizazioako erizaintzako zainketa lagungarrietako teknikarien- tzat.
	Gammagrafiako erradiodiagnostikoko teknikari espezialisten kasuan Medikuntza Nuklearra- ren arloari buruzko gaikuntzaren aipamena
	Oinarrizko Osasun Laguntzak Nafarroako Ospitaleguneko Larrialdietako zerrenda berezia jozten ahaliko du.
	NOPLOIn 3 zerrenda berezi gehitzen dira: Atzimate goiztiarra (erradiodiagnostikoko tekni- kari 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

Estamentuaren deskribapena SAPen Giza baliabideak	2013	2014	2015	2016	2017
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

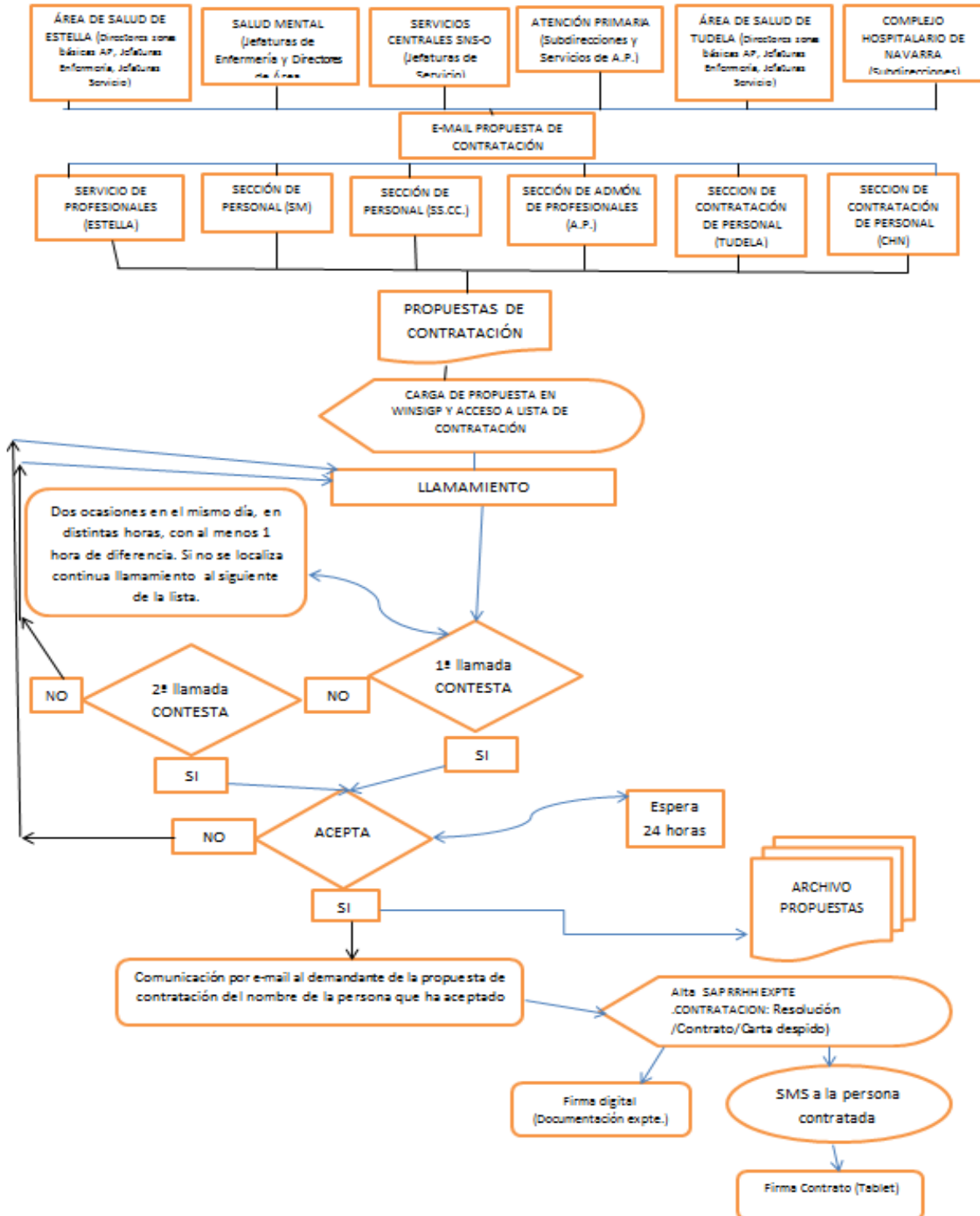
Zerbitzu Zentralak

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

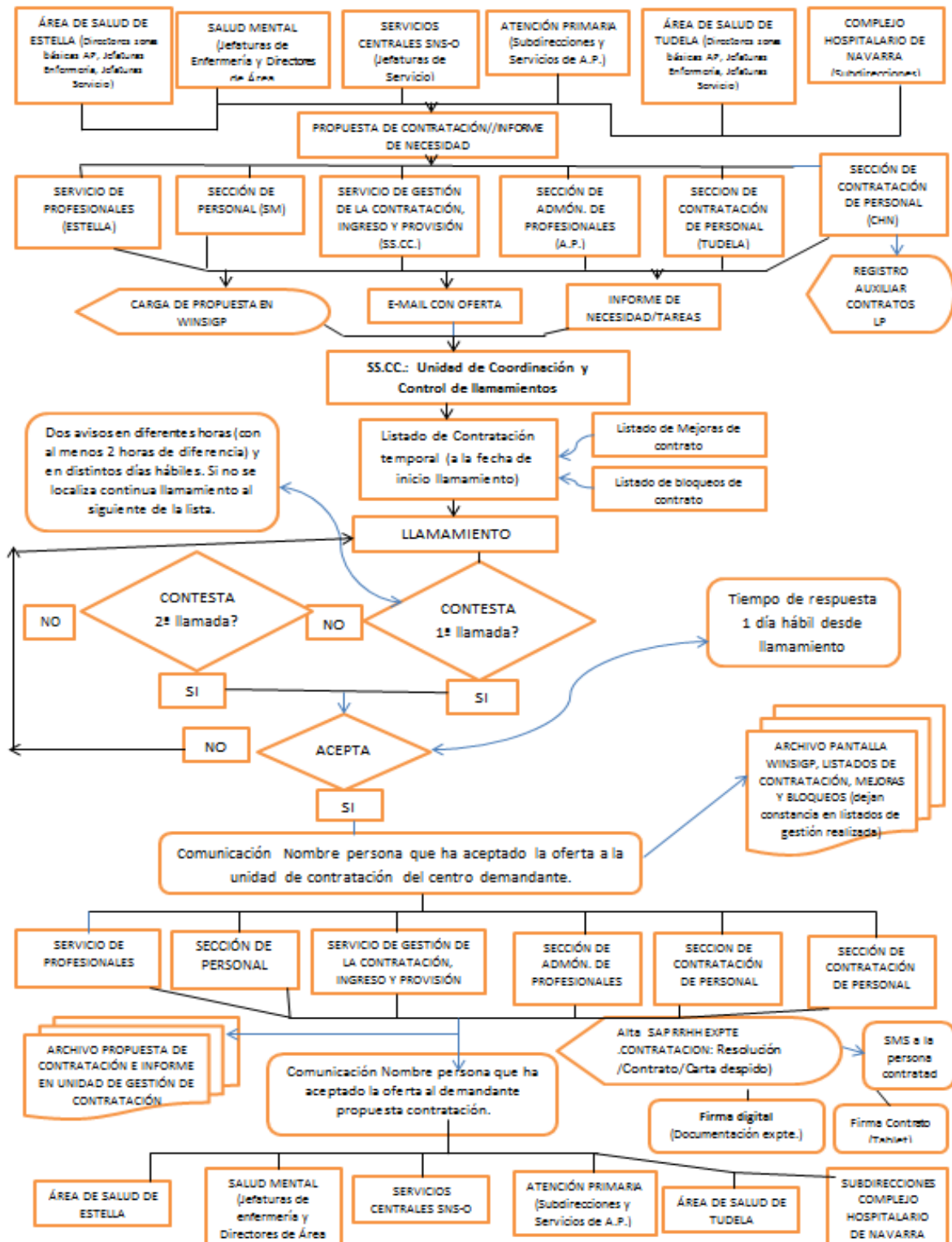
Tutera

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
Tutera, 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 al-diz/eskaintza	Zenbat eskaintza	Zenbat aldiz	Zenbat al-diz/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 Zentrak	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 al-diz/eskaintza	Zenbat eskaintza	Zenbat aldiz	Zenbat al-diz/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 Zentrak	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

	2015			2016			2017		
	Zenbat eskaintza	Zenbat aldiz	Zenbat al-diz/eskaintza	Zenbat eskaintza	Zenbat aldiz	Zenbat al-diz/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 Zentrak	15	85	6	30	197	7	38	201	5
Guztira	960	7.742	8	1.048	9.953	9	1.416	17.153	12

¹ Datuak Osasun Departamentuko kontseilariak aurkeztutako alegazioarekin aldatu dira.

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 Zentra-lak	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 garrantasuna, eta kudeaketa hori hobetzeko lagungarri gertatzen da Halaber, txostenak agerian jarzen ditu langileen administrazio-araubideko kontratazioa kudeatzeak dauzkan zailtasunak, bolumen handiarengatik eta langile-zerbitzuek osasun prestazioaren kalitate onena bermatzeko egin 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 zentzuzki utzi zitzaizkien bakoitzak bere errealitatearen arabera erabaki zezala kontratazio-gastuaren kontrola.

Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuko aldi baterako kontratazioaren azterketan, txostenak jasotzen du beharrezko 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 beharpena 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 hilerok elkartzen dira irizpideak bateratzeko eta kontratazio arlorako "jokabide egokien" eskuliburu baten gisara uler litekeena zehazteko. Biler 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 EMAN-
DAKO 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 "Kontratututako 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

