



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

X Legislatura

Pamplona, 22 de septiembre de 2020

NÚM. 19

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE SALUD

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^a NURIA MEDINA SANTOS

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 22 DE SEPTIEMBRE DE 2020

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para exponer el último informe elaborado acerca de las «Retribuciones variables del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, ejercicios 2018 y 2019».

(Comisión transcrita por la UTE Naturalvox-MondragonLingua)

(Comienza la sesión a las 9 horas y 19 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para exponer el último informe elaborado acerca de las «Retribuciones variables del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, ejercicios 2018 y 2019».

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Bueno, buenos días a todos y a todas. Egun on. Damos comienzo a la Comisión de Salud con un único punto en el orden del día: Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, para que la Presidenta de la Cámara de Comptos exponga el último informe elaborado acerca de las retribuciones variables del Servicio Navarro de Salud Osasunbidea en los ejercicios 2018 y 2019. Nos acompaña para esta comparecencia la señora Olaechea, Presidenta de la Cámara de Comptos de Navarra, y la señora Moreno, Auditora de dicho informe. La solicitud de comparecencia ha sido registrada por el Grupo Parlamentario EH Bildu, por lo tanto, tiene la palabra su portavoz, el señor González, para explicar los motivos de la misma.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Mila esker, lehendakari andrea. Egun on guztioi. Buenos días a todos y a todas. Para nosotros el conocer el estudio que ha hecho la Cámara de Comptos sobre las retribuciones variables, nos parecía imprescindible por dos aspectos, sobre todo por la gran cantidad de dinero que se está dedicando al pago de estas retribuciones y, por otro lado, porque dentro de ese estudio lo que ha dejado en evidencia es, que hay un cierto descontrol sobre el pago de algunos de estos conceptos, digamos, que se utiliza para muchísimas cosas para lo que no estaba diseñado y nos gustaría saber en detalle un poco, como ha realizado todo el estudio y ver dentro de esas conclusiones y digamos que recomendaciones, cuáles creen que pueden ser de fácil implementación para el Servicio Navarro de Salud. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. Para su turno de intervención tiene la palabra la señora Olaechea, por un espacio máximo de treinta minutos.

SRA. PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS (Sra. Olaechea Estanga): Muchas gracias. Buenos días. Egun on guztioi. Les voy a presentar el informe que hemos hecho sobre las retribuciones variables de Salud, en el período 2018-2019. Este es un trabajo que se incluyó en el programa de fiscalización de la Cámara del ejercicio 2019, a iniciativa propia. Antes de entrar en los objetivos y conclusiones del trabajo les voy a dar unos datos generales. El gasto correspondiente a los distintos conceptos retributivos de variables de Servicio Navarro en los últimos cinco años, en el período 2015 a 2019 fue de 282,66 millones. El gasto medio anual fue de 56,5 millones y ya en el año 2019, el gasto ascendió a 62,45 millones, que fue un 19 por ciento superior al gasto del 2015, y un 6 por ciento superior al gasto del 2018.

En este cuadro que pueden ver, se indican todos los conceptos de retribuciones variables, que percibe el personal del Servicio Navarro de Salud. Los conceptos más importantes: las guardias de presencia física, que representan un 35 por ciento del total del gasto del período; luego, los festivos, con un 14 por ciento; y la guardia localizada, con un 9 por ciento del total del gasto del período. Estos tres conceptos ya alcanzaron en el año 2019, 35 millones de euros. También la retribución por nocturnidad, supone un 9 por ciento del total del gasto. La productividad, alcanza el 6 por ciento del gasto total del período, pero se puede observar que va ganando

importancia a lo largo de este período, que pasa de un importe de 1,9 millones en el año 2015 a 5,9 en el año 2019, es decir, experimenta un aumento del 211 por ciento. Bueno, dentro de la productividad se retribuyen actuaciones que están encaminadas en principio, a una mayor o mejor cantidad y calidad del servicio, productividad ordinaria puede ser por realizar funciones diferentes al puesto de trabajo y también productividad extraordinaria, tanto en Atención Primaria, como en Atención Especializada. En 2019, también se retribuye por los conceptos de captación y dispersión geográfica, que son compensaciones retributivas del personal facultativo y de enfermería de atención privada, ligadas a la dispersión geográfica, que alcanzaron un total de 4,7 millones. La prorrata de pagas de vacaciones con 4 millones y las retribuciones por turnos rotatorios alcanzarían 3,3 millones, en el año 2019. Otro de los conceptos retributivos también son los pases de visitas, que son las compensaciones al personal facultativo, por prestar actividad a pacientes ingresados en centros hospitalarios los sábados, domingos y festivos. Como digo, los pases de visita alcanzaron 2,3 millones en el año 2019. El resto de complementos representan un porcentaje igual o inferior al 1 por ciento, en cuanto a los conceptos retributivos variables, por centros gestores del total de las retribuciones variables que, como he dicho, eran 282,66 millones. El gasto del Complejo Hospitalario, supuso el 55 por ciento del total del gasto y el de Atención Primaria, el 26 por ciento. El hospital de Tudela, tanto el 10 por ciento y el de Estella del 6 por ciento del gasto total del período. En el caso del Complejo Hospitalario de Navarra, se incrementa significativamente, respecto a 2015, se da un aumento del 19 por ciento. En Atención Primaria el incremento de estas retribuciones de 2015-2019 fue de un 9 por ciento. La mayoría de los conceptos retributivos son percibidos por el personal del Complejo Hospitalario de Navarra, las guardias, los festivos, principalmente, sin embargo, no en casos de algunos conceptos como la productividad y el exceso de horas, el mayor gasto está localizado en el ámbito de Atención Primaria.

Bueno, presentados estos datos generales, los objetivos de la fiscalización, se realizaron una auditoría de los sistemas de información, una auditoría del cumplimiento y legalidad, y también una auditoría financiera, con los siguientes objetivos: la auditoría de sistemas de información, fue determinar la eficacia de los controles existentes, tanto en las aplicaciones informáticas como en los procedimientos manuales; la fiscalización del cumplimiento, fue verificar si los procedimientos de gestión de estas retribuciones, se adecuaban a la normativa aplicable; y la auditoría financiera, fue constatar si las partidas presupuestarias en las que se recogen estas retribuciones eran conformes en los aspectos significativos con el Marco Normativo de Información Financiera aplicable.

Este cuadro de la página 6 de la presentación, aquí se indican, las pruebas y las muestras que hemos revisado en cada uno de los conceptos retributivos variables. Hicimos un análisis masivo de datos, revisamos los contratos específicos para las operaciones relacionadas directamente con las retribuciones variables, para verificar su funcionamiento. Concretamente, revisamos 28 controles en el año 2018, que suponía un gasto de 54,7 millones, que era el 99,67 por ciento del total del gasto; y en el año 2019, revisamos 26 controles sobre un gasto de otra de 50,6 millones, que suponía un 86,6 por ciento del gasto total y también en relación con las retribuciones del 2018, practicamos lo que son pruebas sustantivas, que son pruebas de detalle de los controles. La realización de estos controles y de

las pruebas sustantivas, supuso un análisis de un total de 724.000 registros en el año 2018 y de 594.000 en el año 2019.

Las conclusiones, en primer lugar, las conclusiones de la auditoría de los sistemas de información, sobre el grado de cumplimiento de los controles analizados y el resultado de las pruebas, se reflejan en este cuadro: de los 28 controles analizados en 2018, 15 no eran efectivos; y de los 26 analizados en 2019, 12 no eran efectivos. La mayor parte de los errores detectados, se derivan en general, de procedimientos manuales relacionados fundamentalmente con la falta de registro de absentismos, cambios de guardias o turnos o duplicidades. También la falta de un sistema de control presencial, es una debilidad del sistema de información, que impide verificar la presencia efectiva del personal en el tramo horario, por el cual es retribuido. Teniendo en cuenta estas deficiencias, pero también teniendo en cuenta los resultados satisfactorios, que obtuvimos de un trabajo anterior, de revisión de controles generales en las nóminas del departamento de Educación, pero que también son aplicables a las retribuciones variables de Salud, concluimos que, a excepción de las ineficiencias que he detallado, el nivel de control existente en los procedimientos de gestión de las retribuciones variables y en los sistemas de información que lo soportan, garantizaban razonablemente, su correcta ejecución, la correcta contabilización de las transacciones y la validez, integridad exactitud, confidencialidad y disponibilidad de la información relacionada. Esto, en cuanto a la conclusión de la auditoría de los sistemas de información.

En cuanto a la opinión sobre el cumplimiento de legalidad, fue una opinión favorable. En nuestra opinión, todas las actividades relacionadas con las retribuciones variables, resultaban conformes, en todos los aspectos significativos con la normativa aplicable a su gestión. No obstante, detallamos o invalidamos una observación, que no afecta a la opinión, pero sí detectamos que toda la normativa, acuerdos y actos administrativos que regulan estos conceptos retributivos, son muy variados, están dispersos y en ocasiones, son desconocidos por el propio personal. En el caso, por ejemplo, del cálculo del importe unitario del exceso de horas, no existe una normativa reguladora para realizar este cálculo.

En cuanto a la opinión de auditoría financiera, también emitimos una opinión favorable que en relación con las partidas presupuestarias, que recogen estos conceptos retributivos variables en el Servicio Navarro de Salud, expresan en todos los aspectos significativos la imagen fiel de la gestión en los años 2018 y 2019, y están conformes con el Marco Normativo de Información Financiera aplicable. Aquí también resaltamos una cuestión significativa, que no afectaba a la opinión, pero es que el Servicio Navarro no cuenta con una herramienta de control presencial, ni de realización de actividad, que permita verificar la presencia efectiva del personal que percibe la mayor parte de las retribuciones variables analizadas.

Como conclusión final, las retribuciones variables en el Servicio Navarro de Salud Osasunbidea, suponen un gasto significativo, alcanzó: 62,4 millones en 2019; 58,7 en 2018, son percibidas por un elevado número de perceptores: 10.700 casi en el 2019, están encaminadas para prestar también, la mejor atención posible. La gestión de estos conceptos retributivos, se dificulta muchas veces por la falta de personal, en algunos ámbitos sanitarios y también los cambios constantes que se dan en la organización del trabajo diario, teniendo en cuenta que la

prioridad, es la atención de calidad y cuidado sanitarios del paciente, no se prioriza este cuidado. En general, las aplicaciones y los sistemas informáticos para la gestión son adecuados. Funcionan correctamente, abonando a cada persona, lo que corresponda a los datos que se hayan incorporado, tanto automáticamente como manualmente, a los sistemas de información. Pero no disponer de una herramienta de control presencial o de verificación de la actividad, para comprobar quién ha realizado el trabajo, qué implica la percepción de estas retribuciones, genera una dependencia significativa de toda la información de tipo manual, introducida por los responsables de las distintas unidades organizativas del Servicio Navarro de Salud.

Los errores que hemos detectado, son debidos principalmente, a esa introducción de la información manualmente y también en menor medida, a la falta de controles automáticos en los sistemas informáticos, que también van mejorando. También hemos constatado que, el conocimiento de las aplicaciones y los sistemas involucrados en la gestión, recae fundamentalmente de empresas externas, y no en el propio personal de la Administración de la Comunidad Foral, con la dependencia de estas empresas, cuyo personal es el que verdaderamente, el que posee todo el conocimiento sobre las aplicaciones que gestionan estas retribuciones. Sobre estas conclusiones del trabajo realizado, las principales recomendaciones fueron: establecer un sistema de control presencial de verificación de la actividad, teniendo en cuenta el peso tan significativo de estas retribuciones variables que se ligan, en general, a esta presencia en el trabajo; mejorar la gestión de las guardias en el ámbito de Atención Primaria; fomentar el uso de la aplicación de tiempos y turnos, entre el personal del Servicio de Navarra de Salud; también, valorar la posibilidad de incluir en el módulo SAB de recursos humanos, diversas circunstancias relacionadas sobre las retribuciones variables, referidas a incompatibilidades de abono entre distintos conceptos retributivos; analizar los posibles abonos duplicados e iniciar en su caso, el correspondiente expediente de reintegro, refundir en una norma toda la regulación existente sobre las retribuciones variables, con el fin de que sea accesible y también conocido; y analizar la conveniencia de incorporar personal con perfil informático en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, para que pueda tener el conocimiento de estos sistemas informáticos que se utilizan en la gestión de estas retribuciones variables. Con esto finalizo mi exposición y estoy a lo que digan. Gracias, eskerrik asko.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. Comenzamos con la intervención de los diferentes grupos, en primer lugar, tiene la palabra el grupo proponente por parte de EH Bildu, el señor González, por un espacio máximo de diez minutos.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Mila esker, lehendakari andrea. Primero, quiero agradecer desde luego, la información y el trabajo realizado por la Cámara de Comptos y por la Auditora Karen Moreno. Bien, una de las cosas que a nosotros, nos ha llamado la atención del informe de las retribuciones variables es, descubrir la cantidad de deficiencias y de huecos, que se nos han quedado fuera del control de gasto, que creemos además, que algunos de ellos son fácilmente subsanables, a través de la implantación de sistemas, ya sea de control de absentismo, ya sea a través de telefonía geolocalizable, que permite saber dónde está la persona que está de guardia a través de programas informáticos y también puede garantizar la activación de los equipos con los que se trabaje.

Pero hay otras de las deficiencias, que yo creo que lo que denotan son problemas estructurales y organizativos del propio Servicio Navarro de Salud Osasunbidea, esas igual son más difíciles de corregir lo que pasa es que el pago de ciertos conceptos salariales a través de complementos de productividad y sobre todo, en Atención Primaria, igual porque el más llamativo en las cantidades que se están pagando estos años son importantes, pero lo que llevamos de 2020, esto se está multiplicando probablemente, por tres. Entonces estamos hablando de una proyección, para este año, igual de un gasto que pueda suponer 18 millones de euros, mientras que en el 2019, fue algo más de 5 millones. Entonces nos preocupa, porque se está utilizando, para unas figuras que en principio no debería de ser, es decir, somos la segunda comunidad que menos personal de medicina tiene en Atención Primaria. Para cubrir las necesidades, como no contratamos personal de medicina, tiramos del personal que tenemos trabajando y les ofertamos hacer jornadas complementarias, sustituciones del personal de otros servicios, ya sea del Servicio de Urgencias Rurales o de otros equipos de Atención Primaria, y eso está generando unos sobrecostes y una sobrecarga de trabajo importante.

Creemos que la única forma de corregir esto, sería a través de una política de Recursos Humanos, que reforzara la Atención Primaria, que garantizara que el nivel de profesionales sería adecuado a las necesidades asistenciales de la población, y es algo que desde luego, no se está haciendo. Creemos que en el ámbito hospitalario, puede haber alguna necesidad puntual, pero es menos exagerada esta situación, aunque sí que, desgraciadamente, hemos comprobado cómo para atender las necesidades, que está generando la pandemia del Covid, también se está utilizando mucho, este concepto retributivo, para pagar a personal. Por ejemplo, hemos visto que todas las personas de enfermería, formadas como rastreadoras, tienen sus propios puestos de trabajo y a la vez se les activa, cuando considera necesario la Administración, un trabajo extraordinario a través de horas extras, aunque tengan la consideración o el pago, a través de otro concepto y que se ha dejado o se ha abandonado, la posibilidad de contratar gente de forma específica para estos servicios.

Hasta qué punto esto está descontrolado, yo creo que da un dato que a mí me ha dejado, desde luego, totalmente asombrado, que es que en el año 2018, creo 2019, una persona cobró 108.263 euros por estos, digamos, conceptos retributivos variables. Yo he hecho una pequeña cuenta, es decir, lo que he intentado es convertirlo en tiempo, este dinero cuánto tiempo de trabajo es. He cogido la media que ponéis, sobre horas de guardia localizada, horas de presencia, de exceso de jornada, y he sacado cuántas horas de trabajo supondría. Bueno, al final esta persona se supone que habría trabajado 3.697 horas en el año 2018, si quitamos los 30 días de vacaciones, quiere decir que ha trabajado 11 horas diarias, todos los días del año. Esto es totalmente, no quiero poner adjetivos, esto no se puede permitir.

Creemos que una comunidad, como la Navarra tiene recursos suficientes y herramientas suficientes, como para gestionar los recursos humanos de una forma mucho más eficaz, y que esto, desde luego, desde el Gobierno de Navarra se debería intentar corregir de una forma urgente. Supone incumplir muchas de las normativas de protección de la salud de las personas, es decir, ahora mismo, la jornada laboral máxima que se permite trabajar, son 48 horas semanales, con el límite de las 48 semanas. Eso serían unas 2.000, no llega a 2.400 horas anuales. Es decir, esta persona habría superado en 1.200 horas la jornada máxima anual

permitida. Esto es un delito contra la salud de los trabajadores y trabajadoras, es decir, podríamos estar incurriendo en graves responsabilidades como Administración. Creemos además, que lejos de dejarse y de evitarse este tipo de situaciones, se están generalizando. Es decir, que los conocimientos que tenemos es que su utilización como una herramienta más de gestión de los recursos humanos, se ha normalizado y se ha, digamos, que extendido todavía más en todos los ámbitos de la sanidad pública.

Además, se utilizan eufemismos para no hablar de horas extraordinarias, es decir, las horas extraordinarias, además tienen una regulación mucho más restrictiva, que dice que no se pueden hacer más de 80 horas extras al año. Pero además, dice que deberá de haber un informe preceptivo, que justifique el motivo por el que se hacen estas horas extras. Aquí lo que denotamos es que, esta herramienta se está utilizando para evitar todo ese tipo de control administrativo, que debería de existir. No sabemos quién está justificando la realización de estas jornadas complementarias, estas sustituciones, si se justifica realmente la actividad que se va a realizar, si se hace esa actividad. Muchas veces nos encontramos que probablemente, la persona que está repartiendo algunos de estos complementos es, a la vez, partícipe del cobro de estos complementos. Con lo cual, aun pensando que todas las personas pueden tener muy buena voluntad, yo soy muy claro en esto, es decir, nadie somos ángeles, aquí, todo el mundo es capaz de resistirse a las tentaciones, hasta que tienes la tentación delante. No puede ser, no podemos tener ese grado de descontrol en este tipo de conceptos, porque como se ve, nos puede estar generando unas lagunas de ineficacia y de errores o de posible mala utilización importantes.

Otra de las cosas que nos preocupaba, sobre este concepto retributivo, pero también sobre todo es, como ha explicado muy bien la Presidenta de la Cámara de Comptos, es que toda esta gestión se está realizando a través de unos programas informáticos de empresas privadas y de personal de empresas privadas. El grado de información, el *Big Data*, que está perdiendo la Comunidad Foral de Navarra, con esa cesión es importante, porque esos datos son imprescindibles para poder hacer una buena gestión de Recursos Humanos. Y si no los tenemos y si no somos capaces de generar herramientas y una infraestructura, que permita gestionar estos recursos estamos dejando una parte de nuestras responsabilidades en manos de otras empresas, que tienen sus propios intereses y desde luego, no son los de la Administración, son otros intereses económicos, que son totalmente legítimos, pero que desde luego, no son los nuestros. Creemos que por ahí también, habría que intentar garantizar que toda esta gestión, se debería de realizar a través de herramientas totalmente públicas y desde luego, por personal público.

Hay alguna otra cosa más, que me gustaría señalar, porque dentro de lo que es la utilización de las guardias, una de las cosas que se ve es que el crecimiento de las guardias tanto localizadas como de presencia, aunque no es muy exagerado, pero está alcanzando cantidades económicas también muy importantes, en torno a más 26 millones de euros este año 2019 y probablemente, se nos vaya alargando. Y sin embargo, no tenemos ninguna herramienta de control sobre la actividad que se desarrolla en las guardias. Es algo que también, que para nosotros sería imprescindible saber, una auditoría, tanto la justificación de si son realmente necesarias, todas las guardias que se realizan ya sean de localizada o de presencia física, de todas las especialidades y de todos los centros de Atención Primaria; y luego saber si habría

formas alternativas de garantizar esa sentencia sanitaria, de una forma más eficaz y más económica.

También otro de los aspectos que no he visto en el informe y antes, yo creo que en otros momentos fue también bastante problemático, es el pago de, antes se pagaba con una retribución variable, lo que sería la actividad desarrollada para los trasplantes, es decir, la extracción de órganos para trasplante, y que en su día dio problemas con interventoras e interventores de cara a que fuera, digamos, un procedimiento transparente.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Tiene que ir acabando, señor González.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Termino. Y que aquí y no he visto que se haya recogido esa actividad, no sé si es porque se habilita otro tipo de fórmula o es que no la he visto, por eso preguntaría. Y ya termino, muchas gracias.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias, señor González. A continuación tiene la palabra, por parte del grupo parlamentario de Navarra Suma, su portavoz, la señora Ibarrola, por un espacio máximo también, de diez minutos.

SRA. IBARROLA GUILLÉN: Muchas gracias, Presidenta. Muy buenos días y bienvenidas, señora Olaechea, señora Moreno. Queremos agradecer en primer lugar, la elaboración de este exhaustivo e interesante informe que ha hecho la Cámara de Comptos y las explicaciones que nos han dado. No comparto el foco que ha puesto el portavoz de EH Bildu en los profesionales, en algunas partes de su discurso. Creo que es la Administración, la que tiene que garantizar el adecuado control, la adecuación y la efectividad de los recursos públicos.

Según el informe, las retribuciones variables en el Servicio Navarro de Salud, se han incrementado un 19 por ciento, entre el 15 y el 19, condicionado fundamentalmente por un incremento de un 211 por ciento, como ha dicho, de una parte de la productividad. Una parte, ya ha explicado, la productividad ordinaria, condicionada muchas veces, por jefaturas o por otras funciones que se realizan diferentes del puesto, ya lo ha explicado, pero la mayor parte, seguro que está condicionada, aunque no se especifica, por la productividad extraordinaria. Las denostadas peonadas, por todos los grupos parlamentarios, que siendo oposición querían eliminar, pero que luego les ha tocado gobernar y cada vez las incrementan más. De los 10 millones de euros, de incremento de gasto en las retribuciones variables, entre el 15 y el 19, condiciona a una parte muy importante, 4 millones de euros prácticamente, están en productividad, 2 millones en guardias y 2 millones en festividad, aproximadamente. Llama la atención el incremento en productividad de 1,91 a 5,94 en el 2019, ya lo ha explicado, suponía un 4 por ciento del total de retribuciones variables en el 15, que ha incrementado un 10 por ciento. Preocupa y aquí sí que comparto, como ha comentado el portavoz de EH Bildu, que además esto está yendo a más y a 31 de julio, ya son 5 millones y medio lo gastado en productividad, prácticamente lo mismo que todo 2019.

También quiero resaltar que, en ese incremento entre el 15 y el 19 de todas las retribuciones variables, juntando los hospitales con salud mental, todas las atenciones especializadas han incrementado un 20 por ciento frente a un 9 por ciento en Atención Primaria. Creo que también evidencia, un falso discurso de los representantes del tripartito anterior, que al fin y al

cabo esto que evalúa las retribuciones de este informe, de resaltar la Atención Primaria como importante. Damos un margen al Gobierno actual, ya veremos si esto se corrige. Hasta ahora el presupuesto que en 2020, se redujo el porcentaje de Atención Primaria, esperamos que en el 21, cambie la tendencia.

A nivel personal, soy una absoluta defensora de la transparencia y de la evaluación de resultados en la gestión pública y concretamente en el ámbito sanitario, una entusiasta de la evaluación económica. Así que he analizado el informe, con enorme interés y felicito todo tipo de iniciativas como esta, que impulsen el análisis de costes, sobre todo cuando tienen, como es el caso, un impacto importante para la Administración Pública y al fin y al cabo, para también todos los ciudadanos, que pagan con sus impuestos, los recursos públicos, los servicios públicos. Si me lo permite sí que me gustaría hacerles algunas sugerencias, que me parece podrían enriquecer este análisis que han hecho, incorporando datos de resultados derivados de ese gasto en retribuciones variables y que creo que serían absolutamente imprescindibles, para poder sacar conclusiones y poder plantear intervenciones de mejora desde el ámbito de la gestión. No sé si podría implementarlo o completarlo Comptos, o si tiene que ser el Gobierno de Navarra, pero en su caso tienen la información.

Por un lado, la productividad ya se ve, ya lo he dicho, que es la parte de retribuciones que más ha incrementado en estos cinco años y en este sentido existía un estudio de la Cámara de Comptos en 2012, del gasto de productividad extraordinaria en el Servicio Navarro de Salud, me consta que lo conoce, porque creo que estaba de auditora, un análisis a mi juicio muy interesante, hubiera sido comparar con dicho informe de 2012 el efecto de la productividad extraordinaria en la lista de espera. Así como el informe de Comptos de productividad por llamadas extraordinarias de 2012, sí daba datos de costes, y también datos de resultado en lista de espera, el informe que nos han presentado hoy, de retribuciones variables, entre ellas las de productividad, no especifica qué cantidad se destina solo a productividad extraordinaria, ni tampoco se acompaña de resultados en lista de espera.

Entre 2005 y 2010, años analizados por el anterior informe, con un gasto de 26 millones de euros en seis años, 4,4 millones de media al año, se produjo una importante reducción en la lista de espera, reconocida también en el informe, reducción de: un 37 por ciento en Consultas, que pasaban de una espera de 35 a 22 días; un 25 por ciento en Cirugía, pasando de 89 a 70 días; un 54 por ciento en Ecografías, de 63 a 29 días; una reducción de un 81 por ciento en Escáner, de 103 a 19 días; o un 75 por ciento en Resonancias, de 75 a 22 días. Creo que sería muy interesante conocer el impacto de la evolución, que ha tenido en lista de espera del gasto de estos 18 millones de euros en productividad en estos cinco últimos años, que suponen una media considerable de 3,6 millones al año, descontando lo que pueda suponer la productividad ordinaria que entiendo que es una parte bastante menor. En 2010 no se puede dudar de los buenos resultados que tuvo ese gasto en la lista de espera, creo que no ocurre esto en 2019.

En el análisis es evidente, que habría que aislar otras variables, para tener una comparativa real, pero me parece imprescindible, insisto, conocer los resultados de las intervenciones que se estén haciendo en Salud. Y hoy, disponemos de herramientas para poderlo hacer, afortunadamente el desarrollo tecnológico y en particular, el sistema de contabilidad analítica,

en el Servicio Navarro de Salud que se empezó a desarrollar en el 14, dan muchísima información para poder explotar datos y tomar decisiones. Se podría así, dar respuesta a la propia recomendación que hizo Comptos en 2012, en relación con la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento y de control, que permitieran evaluar no solamente ya, un resultado final, en este caso en lista de espera, sino resultado específico de cada uno de los programas, que compartimos. Me ha extrañado por otra parte, no verlo en este informe, la recomendación en este sentido, que me parece que tiene todo el sentido.

Es cierto que el informe actual es bastante más amplio, es verdad, recaba información pormenorizada de todas las retribuciones variables, no se centra solamente en esa parte. Por eso precisamente creo que sería de enorme interés también, analizar el impacto que han tenido todas las retribuciones variables en los resultados, no sólo ya en lista de espera, sino qué impacto ha tenido ese incremento, en el gasto de guardias, en la mejora en la continuidad asistencial, en una posible reducción de la tasa de ingresos, en otros resultados en Salud derivados de determinadas partidas o gastos en retribuciones variables, qué impacto puede tener poner una guardia nueva en la mejora asistencial, análisis de este tipo. Tendríamos que ser capaces de conocer si se han cumplido o no los objetivos que se tenían al hacer ese gasto, en estos cinco años con las retribuciones variables, si es que había objetivos definidos y en qué medida se han cumplido o no.

En definitiva, analizar con detalle todos los resultados derivados de las retribuciones variables, que es lo que estamos analizando, teniendo en cuenta el incremento sustancial que han tenido en el gasto, porque la realidad es que no podemos valorar la eficiencia de ningún gasto inversión, si no lo comparamos con los resultados. Como digo, sabemos el coste destinado a la productividad extraordinaria, entre el cinco y el diez sabemos también el impacto, tuvo en su caso, en la lista de espera. Una lista de espera que nunca ha estado mejor. Es decir, se puede debatir si el gasto fue excesivo o no, pero lo que no se puede dudar es que se consiguieron los mejores datos históricos en lista de espera que nunca hemos tenido en Navarra. Tendríamos que conocer con esa actitud, entiendo, qué ha pasado con esos 18 millones de euros de productividad, qué efecto ha tenido en estos cinco últimos años, qué se ha conseguido, porque la espera media en consultas, en pruebas, y en cirugía de 2019, desde luego, nada tiene que ver, con lo conseguido en el 2010 y puede que el gasto, no sé cuál es más coste-efectivo. Sí, voy terminando.

En todo caso, una última idea, el informe de Comptos también recomendaba estudiar otro tipo de alternativas, como los turnos o el sistema de incentivos. En la legislatura del 11 al 15 se intentó un sistema de incentivos, pero no se pudo implementar por dos temas, por la crisis financiera y por la dificultad de no tener herramientas en ese momento, que pudieran evaluar los resultados. Creo sinceramente que, en la anterior legislatura fue una pena no aprovecharla para haber cambiado el sistema, hacia un sistema de incentivos, porque sí qué entonces empezábamos a tener, habíamos salido de la crisis, empezábamos a tener herramientas que podían evaluarlas y sin embargo, se apostó solamente, por volver al incremento de las peonadas, cosa que se ha vuelto a rematar en este último año, incrementando todavía más el gasto, sin ninguna otra alternativa hasta ahora.

El informe de Comptos de 2012, como digo, recomendaba valorar esas otras alternativas que yo personalmente creo, que es lo que hay que hacer de cara a futuro y avanzar en un modelo de incentivación orientada a resultados, una gestión basada en valor. Terminó agradeciendo de verdad el esfuerzo que ha hecho Comptos en la realización de este informe y con la sugerencia otra vez, que al menos en los análisis que tengan que ver con la parte sanitaria que se realicen, yo sugeriría que podamos ser capaces de hacer análisis de costes y compararlos siempre con los resultados, porque si no, no vamos a poder sacar conclusiones de acuerdo para tomar decisiones en la gestión. Muchísimas gracias.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias, señora Ibarrola. A continuación, por parte del Partido Socialista de Navarra, tiene la palabra su portavoz, la señora Fanlo, por un espacio máximo de diez minutos.

SRA. FANLO MATEO: Buenos días. Muchas gracias, señora Presidenta. Muchísimas gracias, señora Olaechea y señora Moreno. Desde luego, damos las gracias a la Cámara de Comptos, por este informe sobre las retribuciones variables, creemos que es muy necesario y gracias también a EH Bildu, por haberlo solicitado.

Desde el Partido Socialista entendemos que, si queremos una atención de calidad para todos y todas las navarras, las 24 horas del día y los 365 días del año, las retribuciones variables son necesarias. Lo que sí que es cierto y entendemos desde el Partido Socialista es que se tienen que auditar, se tienen que controlar y se tienen que llevar con una buena y estricta gestión y por eso agradecemos este informe.

Lo cierto es, que efectivamente, se han ido incrementando desde el año 2015. En 2009 el gasto fue de 62,45 millones. No voy a repetir las cifras que ya las han desglosado muy bien. Un incremento muy importante, comparado con el año 2015 y dentro de estos gastos hay que resaltar, las guardias de presencia física, que son las que mayor peso presupuestario están teniendo y supone prácticamente un tercio del gasto, como en años anteriores. Los festivos también son el segundo peso de estos costes, de estos gastos y sí que la productividad efectivamente, ha sufrido un gasto exponencial en los últimos años, llegando a un 211 por ciento de incremento.

No está desglosada la productividad ordinaria y la extraordinaria, pero entendemos, efectivamente, como ya ha dicho la señora Ibarrola, que este incremento haya sido lógicamente, la productividad extraordinaria, porque las jefaturas no entendemos que se hayan incrementado de esta forma para asumir este gasto.

Lo que sí que entendemos es que esta productividad extraordinaria se haya motivado efectivamente, por una reducción de las listas de espera, un gasto que entendemos que, al final de la legislatura pasada, sobretodo en la del 2018, sí que se pudo bajar en las listas de espera, pero bueno al principio del año 2019, el gobierno anterior se enfrentó a una huelga médica, que dificultó bastante el poder llevar a cabo esta reducción de las listas de espera. También habrá que ver el impacto de esta huelga médica, tanto en la productividad como en las listas de espera. Y efectivamente, creemos que hoy en día, dada la ausencia de personal sanitario para poder contratar, el déficit de médicos en determinadas especialidades y en determinados servicios, no se puede asumir toda la actividad en un horario laboral de mañana

habitual y los propios servicios tienen que asumir, las propias plantillas, porque esto supone sobrecargo para los servicios, por mucho que se les pague, sí que supone sobrecargo para las plantillas, porque muchas veces tienen que realizar esta actividad extraordinaria forzosamente por las tardes. Esto supone como ya digo, un exceso de trabajo para muchos servicios.

El Complejo Hospitalario de Navarra, como no podía ser de otra forma, es el que se lleva el 55 por ciento del gasto, es el que el mayor gasto tiene, es el hospital de referencia de la comunidad, es un hospital terciario. Tenemos que reconocer que en el último año, también en la última etapa de la legislatura anterior, se implementaron más servicios y pruebas al alcance de todos los navarros y navarras, como fueron las guardias presenciales del servicio digestivo, tanto residentes como de adjuntos y esto lógicamente, también supone un coste de estas retribuciones variables. También el gasto en Enfermería, que también realizan estas guardias. Nos alegra desde el Partido Socialista, que el gasto en el Hospital Reina Sofía se haya incrementado, esto significa que, se ha invertido en el hospital de la Ribera y que se está dotando de recursos humanos y de dinero.

En el caso de Atención Primaria y en especial y en particular, creemos que el gasto de la productividad y el exceso guardias, bueno está motivado por la falta de ese personal en la Atención Primaria. Recordemos que, no hay médicos para poder contratar Atención Primaria y creemos que esto puede ser una principal justificación. Además, esto es un problema que ya se tuvo al final de la legislatura pasada y que se va a seguir encontrando durante esta legislatura.

De la misma forma que se ha objetado que por la falta de personal, también se ha podido llegar a incumplir el máximo de horas mensuales. Lo que sí que estamos de acuerdo es que, hay que realizar un control interno, razonable, pero sí que se debería realizar también un control más presencial, de forma telemática y de una forma menos manual, porque esto disminuiría, efectivamente los errores. Esto permitiría una mejora de la gestión de las guardias, sobretodo en Atención Primaria, que vemos que es donde más fallos puede haber y menos control.

Se siguen utilizando plantillas de papel, estamos en el siglo XXI y creemos que efectivamente, dado que existen aplicaciones informáticas como *TyT*, tiempos y turnos, estamos de acuerdo en la necesidad de fomentar e implementar esta aplicación para una mejora de la gestión del personal y también vemos la recomendación de incluir la aplicación del SAB en recursos humanos. Sí que es cierto que, nos gustaría que este control fuera por una empresa del Gobierno de Navarra y este control lo está llevando una empresa externa, como ya ha dicho el compañero de EH Bildu.

Es necesario, creemos desde el Partido Socialista auditar estos gastos. Volvemos a reiterar el agradecimiento a la Cámara de Comptos, por traernos hoy estos datos. Estamos de acuerdo, desde Partido Socialista, en la mayoría de las recomendaciones que ustedes realizan, creemos conveniente que desde el Departamento de Salud se deben realizar estas mejoras, sobre todo en cuanto al control de asistencia y a la gestión, sobretodo estas partidas tan importantes, para el presupuesto de Navarra en general y para el presupuesto de Salud y para poder mejorar también la asistencia de calidad a los pacientes navarros y navarras en el sistema público de salud. Solamente he de decirle al señor Domínguez, que ustedes gobernaban la

legislatura pasada, y estos datos muestran la gestión de ese Gobierno, en la que ustedes participaban. Muchas gracias. Mila esker.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Gracias, señora Fanlo. Para finalizar el turno de los diferentes portavoces, tiene la palabra la señora Aranburu por parte del Grupo Parlamentario de Geroa Bai, por un espacio máximo de diez minutos.

SRA. ARANBURU BERGUA: Mila esker, presidente andrea. Egun on guztioi. Bienvenidas, gracias por su trabajo y por su presencia en la Comisión de la señora Olaechea y la señora Moreno. El informe que nos presenta hoy la Cámara de Comptos, analiza, entendemos un aspecto más o menos concreto del sistema de Salud, como son las retribuciones variables que percibe el personal del Servicio Navarro de Salud, pero que, como ya se ha dicho, cuantitativamente es una cuestión relevante, porque ha supuesto entre 2015 y 2019, 283 millones, un gasto de 56 millones de media al año y han sido percibidas las retribuciones, por un total de unas 10.700 personas profesionales. Dentro de esta cuestión, no se analiza en toda su profundidad, entendemos porque es evidente que a la Cámara no le corresponde entrar en determinados aspectos, y lo que entendemos que es a lo que se refiere la información que nos aporta el informe, al grado de eficacia del sistema de control interno, a si la gestión de las retribuciones variables se ajusta a la legalidad y a contrastar esas retribuciones con sus correspondientes partidas de presupuestarias. Los resultados que obtiene el informe, las conclusiones a las que llega pensamos que, en general, no son malos.

En lo que tiene que ver con el control interno, con los sistemas internos de control, dice concretamente que, tienen un nivel de confianza razonable, para garantizar una correcta ejecución y una adecuada contabilización. Nos parece entonces, que la conclusión no puede decirse que sea mala. Por lo que respecta a la adecuación o no a la legalidad de la gestión que se hace de las retribuciones que resultan conformes con la normativa aplicable. Y el tercer aspecto también advierte una buena correspondencia, una correspondencia fiel, dice, con las partidas presupuestarias, muestra una opinión favorable, en todo eso.

Bien, a pesar de esta valoración positiva, podríamos decir, advierten evidentemente fallos o errores que se achacan o como hipótesis de las razones a que en los cuidados en salud, los cuidados sanitarios deben tener siempre una prioridad, a los cambios constantes, la organización del trabajo diario entre todos por su propio carácter y a la falta de personal en algunos ámbitos. Para nuestro grupo entendemos la prioridad por supuesto, que ha de tener siempre la atención en Salud también, entendemos que es por su propia dinámica. La organización del trabajo dificulta el que se lleve un control más estricto o sin tantos fallos, pero es que no compartimos que haya una falta de personal, en lo que tiene que ver con la falta de personal, pensamos que es algo que habría que atajar ya.

En cuanto a las ineficiencias que resalta el informe, o que detecta el informe, con respecto a la normativa reguladora, dice que es muy dispersa, que en ocasiones, incluso el personal, no conoce los conceptos de las retribuciones. Nos parece que no hay motivo para que esto sea así y creemos que es una tarea que había que emprender ya, unificar esa normativa no parece *a priori*, que pueda tener mayor impedimento.

Dice también que se siguen utilizando plantillas manuales para recoger la información, lo que evidentemente da lugar a errores. En este caso, pensamos que es lógico el abandono progresivo de estos sistemas manuales y de estas inercias de tantos años.

Luego he detectado dos ineficiencias, que para nuestro modo de ver son las más importantes. Una, sería que las aplicaciones y los sistemas informáticos, que se utilizan para gestionar las retribuciones, corresponden a empresas privadas, no al sistema público. Eso nos parece que, como dice la Cámara de Comptos entraña un riesgo, que toda esa información y esa capacidad esté en empresas privadas y pensamos que eso es algo que, habría que modificar también ya, además estamos seguras de que, dentro del sistema público habría y hay capacidad para hacerlo así, para que se haga por parte de personal público.

La más reseñable y seguramente, la que más trascendencia tiene, como ineficiencia o como error, es la falta del control presencial de trabajadores y trabajadoras, que perciben las retribuciones. No es en un aspecto nimio, desde luego, nos parece que es fundamental y básico el control de la presencia del personal desde el punto de vista, desde el control de los servicios y del dinero público. En las alegaciones que formula la Dirección de Profesionales del Servicio Navarro de Salud, se arguye que en hospitales sobre todo por el trabajo a turnos, digamos que es el propio carácter del trabajo a turnos, hace que no sea notoria la no presencia, que podríamos decir en los servicios, es decir que ese trabajo a turnos evita que la presencia no sea rigurosa, porque se perjudicaría a los heridos y se perjudicaría también entre compañeros y compañeras. No diremos que eso no es así, pero seguramente tampoco lo es en todos los casos y seguro que hay servicios o unidades que escapan a esa facilidad de ser controladas por su propia dinámica o de una manera espontánea. Es imprescindible desde luego, que se implemente un sistema de control presencial del personal, no solamente por lo que tiene que ver con las retribuciones de las que estamos hablando, sino por todo el sistema y el funcionamiento general de los servicios sanitarios.

Bien, a nosotros nos parece centrándonos en las recomendaciones que hace la Cámara de Comptos, que el Gobierno debería tenerlas en cuenta. Como vengo diciendo, desde establecer un sistema de control presencial, mejorar las guardias en Atención Primaria. Algo que también nos parece importante, a lo que se refiere el informe de la Cámara de Comptos que es la cuestión de respetar los límites de descanso entre jornada y jornada. Simplificar el cálculo de dispersión geográfica y capitación. Unificar y refundir la normativa y establecer o republicar podría decirse, las aplicaciones informáticas y que se lleven a cabo por personal informático propio.

Decía al inicio, que el informe no entra en otras cuestiones, que podrían ser previas a lo que estamos hablando y más de tipo cualitativo como: la influencia de la falta de personal donde la hay, en los ámbitos donde la hay; o los perfiles profesionales que perciben o no perciben las retribuciones variables; o la aplicación de cada uno de los tipos de retribuciones, el peso que cada uno debe de tener; o el consenso sindical que existe o no existe en las retribuciones, en cada una de ellas; o la implicación o relación que estas retribuciones tienen con el resto de aspectos de la gestión.

Todos estos y muchos otros son aspectos importantes. Claro que sí, como podría ser también el propio sentido de las retribuciones variables, la utilidad que tienen en último término en

mejorar la asistencia, que sería el objetivo que deberíamos buscar. Por lo que se refiere a lo analizado en el informe de Comptos, como digo, la valoración que hacemos o la conclusión que extraemos es que no estamos ante una situación preocupante, pero sí con bastantes puntos a mejorar. Por tanto, le decimos al Gobierno que debe tener en cuenta todas las recomendaciones de la Cámara y una vez más, agradecemos a la Cámara de Comptos por su trabajo. Nada más, muchas gracias.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. A continuación para su turno de réplica tiene la palabra la señora (MURMULLOS) Olaechea, por un espacio máximo de diez minutos.

SRA. PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS (Sra. Olaechea Estanga): Bueno, yo en primer lugar quiero agradecerles a todos la valoración que han hecho del informe, muchísimas gracias. Primero al señor González, he de decirle que tal como se indica en el propio informe hemos excluido de la muestra a las retribuciones variables abonadas al personal del Banco de Sangre y Tejidos de Navarra, y al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, porque no eran relevantes en el conjunto de todos los datos analizados, era por eso porque no (MURMULLOS), eso era no hemos analizado las retribuciones en el Banco de Sangre y Tejidos de Navarra, por eso no aparecían aquí en la productividad.

A la señora Ibarrola, tengo que decirle que el objetivo el informe sí que era muy ambicioso, porque además de la auditoría de legalidad y financiera propiamente dicha, hemos incorporado una auditoría de sistemas de información con un análisis masivo de datos, que ya de por sí es compleja por todos los registros, casi 1 millón de registros analizados en el año 2019. Pero estoy completamente de acuerdo con usted que hay que evaluar resultados, esa es otra de las líneas de actuación de la Cámara. Hay que evaluar las políticas públicas, no solo lo que es la propia auditoría operativa de eficacia, eficiencia y economía, sino cómo está diseñada la política pública si es adecuada para solventar el problema y el impacto que tiene esa política. Eso es complicadísimo y de hecho, le puedo decir que nos estamos formando todos los órganos de Control Externo y el Tribunal de Cuentas en el formar al personal sobre técnicas de evaluación de políticas públicas. Es complicado, sí que hemos hecho hasta ahora trabajos, pero nos hemos encontrado muchas veces con que no hay un sistema de indicadores ni objetivos. Sí que es verdad que en Salud se ha empezado y está muy avanzado la implantación de la contabilidad analítica, pero es muy complejo, muy costoso, no hay unos criterios de auditoría normalizados, hay que contar con los gestores e incluso con asociaciones que tienen algo que decir, como hemos hecho recientemente en el informe de Salud Mental, pero también en eso estamos. Desde luego, no sería para todos los conceptos retributivos sino habría que delimitar o la productividad o..., no se puede hablar del impacto de todos estos conceptos retributivos, hay que delimitar mucho el alcance. Pero sí que tomo en cuenta su sugerencia porque tenemos en el programa de trabajo, un trabajo sobre la gestión de listas de espera y veremos si podemos hacer algo en ese sentido. Gracias, gracias a todos.

SRA. PRESIDENTE (Sra. Medina Santos): (PAUSA). Muchísimas gracias, muchísimas gracias por el informe realizado y desde luego, por las explicaciones que nos ha dado, que como siempre lo hace de una manera que resulta muy cercana para para todos y para todas. Agradeciendo su presencia y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión. Muchas gracias.

(Se levanta la sesión a las 10 horas y 18 minutos).