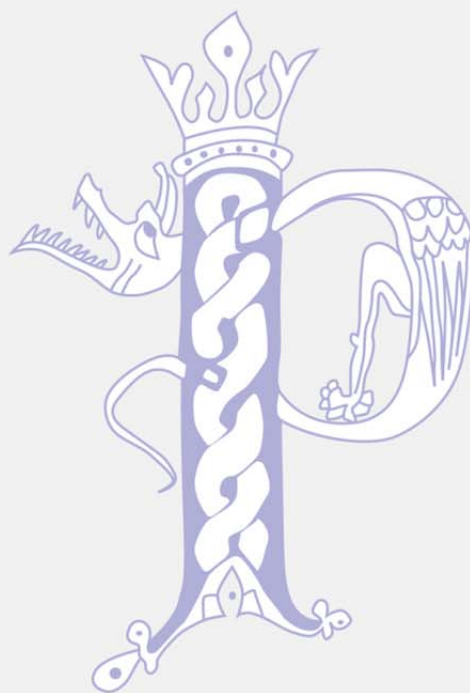




# Contratación temporal

## Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, 2016-2017



*Marzo de 2018*



CÁMARA DE  
COMPTOS  
DE NAVARRA  
NAFARROAKO  
KONTUEN  
GANBERA



## ÍNDICE

	<i>PÁGINA</i>
I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. ASPECTOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SNS-O .....	4
III. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES .....	7
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	9
IV.1. Análisis de la contratación temporal en el SNS-O.....	9
IV.2. Revisión del procedimiento de contratación temporal en el SNS-O.....	17
IV.3. Revisión de una muestra de contrataciones y retribuciones .....	23
IV.4. Conclusión final y recomendaciones .....	24
ANEXOS .....	27
Anexo 1. Análisis comparativo de las normas de gestión de la contratación temporal SNS-O .....	29
Anexo 2. Número de contratos vigentes por estamento y ámbito de contratación 2013-2017.....	33
Anexo 3. Procedimiento de contratación temporal de corta duración SNS-O .....	35
Anexo 4. Procedimiento de contratación temporal de larga duración SNS-O .....	36
Anexo 5. Número de ofertas tramitadas (cubiertas y no cubiertas) y número de veces que se ofertan por ámbito de contratación .....	37
ALEGACIONES FORMULADAS AL INFORME PROVISIONAL.....	39
CONTESTACIÓN DE LA CÁMARA DE COMPTOS A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS AL INFORME PROVISIONAL	





## I. Introducción

La Cámara de Comptos incluyó en su programa anual de fiscalización del año 2017 la realización de un informe de fiscalización sobre la contratación temporal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O en adelante).

El trabajo lo realizó entre el mes de noviembre de 2017 y enero de 2018 un equipo integrado por dos técnicas de auditoría y una auditora, con la colaboración de los servicios jurídicos, informáticos y administrativos de la Cámara de Comptos.

El informe se estructura en cuatro epígrafes incluida esta introducción; en el segundo se describen algunos aspectos generales de la contratación temporal en el SNS-O; en el tercero se incluyen los objetivos, el alcance y las limitaciones del trabajo realizado, y, el cuarto y último, expone las principales conclusiones y recomendaciones. Incluye además cinco anexos explicativos del detalle del trabajo realizado.

Agradecemos al personal del SNS-O, al de la Dirección General de Función Pública y al de la empresa que gestiona la aplicación informática de SAP Recursos Humanos (SAP RRHH en adelante) la colaboración prestada en la realización del presente trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Foral 19/1984, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra, los resultados de este trabajo se pusieron de manifiesto, con el fin de que formularan alegaciones, a las personas que ocupaban los siguientes cargos:

- Consejero de Salud del Gobierno de Navarra.
- Director Gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Ha presentado alegaciones, en el plazo fijado por la Cámara de Comptos, el Consejero de Salud del Gobierno de Navarra. Estas alegaciones se incorporan al informe provisional y se eleva éste a definitivo al considerar que constituyen una explicación de la fiscalización realizada y no alteran su contenido, salvo la referida al contenido duplicado de un cuadro del Anexo 5, que se ha incorporado al informe corrigiendo dichos datos.





## II. Aspectos generales de la contratación temporal en el SNS-O

### *Normativa aplicable*

El artículo 29 de la Ley Foral 11/1992, que regula el régimen específico del personal adscrito al SNS-O, establece que este organismo sólo podrá contratar personal en régimen administrativo en los siguientes supuestos:

- Realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales.
- Sustituciones de personal y provisión temporal de vacantes existentes en su plantilla orgánica.
- Atención de otras necesidades de personal debidamente justificadas, ya sean a tiempo completo o parcial, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas.

Estos supuestos se establecen también en el Decreto Foral 68/2009 que regula la contratación de personal en régimen administrativo en las administraciones públicas de Navarra.

La Orden Foral 62/2014 de la consejera de Salud aprobó las normas de gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal en los centros y establecimientos de los organismos autónomos adscritos al Departamento de Salud. Esta norma fue derogada por la Orden Foral 60/2015 de 19 de mayo, ya que, según se menciona en la exposición de motivos, la implantación de esas directrices puso de relieve la necesidad de introducir modificaciones para mejorar el sistema establecido.

Esta orden de 2015 establece cómo se han de constituir las listas, las normas de gestión de las mismas, su vigencia, llamamiento, exclusiones, etc.

Esta norma de gestión estuvo vigente desde su aprobación en mayo de 2015, hasta marzo de 2017, momento en el cual se aprobó una nueva por Orden Foral 347E/2017. En el anexo 1 que acompaña a este informe adjuntamos un análisis comparativo de las principales características de estas dos órdenes forales realizado por el SNS-O. Estas órdenes identifican dos tipos de contrataciones que son:

- Contratación de corta duración: se refieren a aquellos contratos que se realicen en los siguientes supuestos:
  - a) Prestación de servicios de atención continuada o guardias cualquiera que sea su duración.
  - b) Contratos a tiempo parcial por un porcentaje de jornada inferior al 85 por ciento cualquiera que sea su duración y tipo de contrato.





- c) Aquellos cuya duración inicial prevista sea inferior a seis meses.
- d) Sustituciones de personal de plantilla en activo que no tengan la consideración de contratos de larga duración.
  - Contratación de larga duración: se consideran de este tipo los contratos realizados en los siguientes casos:
    - a) Cobertura interina de plazas vacantes no previstas en los contratos de corta duración.
    - b) Cobertura de plazas reservadas al personal de plantilla.
    - c) Cualquier otra contratación estructural de duración inicial superior o igual a seis meses.

Existe además la instrucción 1/2015 que establece los criterios que se deben aplicar para las sustituciones del personal de todo el SNS-O. Con el cambio de legislatura a mediados de 2015, cada centro es autónomo en la gestión sin que existan instrucciones centralizadas posteriores a la citada para todo el SNS-O. Al respecto, tanto el Complejo Hospitalario de Navarra, como el Área de Salud de Tudela, como Atención Primaria, han aprobado criterios específicos de sustituciones y de gestión de la contratación. El resto de ámbitos de contratación siguen aplicando la instrucción general de 2015.

En abril de 2016, la Dirección de Profesionales del SNS-O emitió una circular relacionada fundamentalmente con el personal contratado temporal, en la que se indicaba expresamente, que ningún profesional de este organismo autónomo, podía estar identificado con más de un número en la aplicación informática de SAP Recursos Humanos (SAP RRHH en adelante).

Posteriormente, en mayo de 2016, el gerente del SNS-O dictó instrucciones acerca de la regulación del exceso de jornada.

Asimismo, en junio de 2017, la Dirección de Profesionales del SNS-O aprobó una instrucción de aplicación general en la que se indicaban varias medidas relacionadas con la gestión de personal entre las que se indicaban ciertos criterios de contratación temporal y afiliación, y criterios para la novación en contratos a tiempo parcial.

Por otro lado, queremos destacar que aunque no esté contemplado en la normativa ni se haya plasmado en ninguna instrucción o circular, desde 2016 se está produciendo un cambio significativo en la contratación temporal con el fin de agrupar contratos temporales, sobre todo de corta duración, para mejorar y agilizar la gestión en este ámbito.





### Datos generales de la contratación temporal en el SNS-O en 2016

En el SNS-O existen seis ámbitos o áreas de actuación que gestionan la contratación temporal que son: Complejo Hospitalario de Navarra (CHN en adelante), Atención Primaria, Área de Salud de Tudela (Tudela en adelante), Área de Salud de Estella (Estella en adelante), Salud Mental y Servicios Centrales.

A lo largo de 2016, en las anteriores unidades organizativas estuvieron vigentes 42.078 contratos temporales en el SNS-O para un total de 6.820 personas. Estos contratos se pueden clasificar en las siguientes categorías:

Tipo de contrato	Nº contratos	% sobre total contratos
Sustituciones	31.884	76
Plazas estructurales*	5.404	13
Sustituciones plazas reservadas	2.631	6
Ocupación de vacantes	2.159	5
<b>Total</b>	<b>42.078</b>	<b>100</b>

\* Plazas que no figuran en plantilla orgánica para cubrir necesidades de nuevas actividades todavía no consolidadas.

La distribución de los contratos por ámbito del SNS-O fue la siguiente:

Ámbito	Nº contratos	% sobre total contratos
Complejo Hospitalario de Navarra	17.086	41
Atención Primaria	12.275	29
Área de Salud de Estella	5.681	14
Área de Salud de Tudela	4.163	10
Salud Mental	2.724	6
Servicios Centrales SNS-O	149	0,35
<b>Total</b>	<b>42.078</b>	<b>100</b>

Estos 42.078 contratos vigentes en 2016 tuvieron su inicio en este año o en años anteriores; en concreto, 37.754 (89 por ciento del total) contratos se iniciaron en 2016, y el resto en años anteriores.

De las altas de contratos en 2016, el 95 por ciento correspondía a contratos de corta duración y el cinco por ciento restante a contratos de larga duración.

A 31 de diciembre de 2016 existían 5.469 contratos vigentes; el 64 por ciento de los contratos correspondía a personal del CHN, el 14 por ciento a Atención Primaria y el diez por ciento a Tudela.





### III. Objetivos, alcance y limitaciones

Los objetivos de este trabajo fueron los siguientes:

- Analizar la contratación temporal en el SNS-O durante 2016, comparando, en función de la disponibilidad, los datos con otros años.
- Revisar el procedimiento de contratación del personal temporal en el SNS-O desde que se produce la necesidad hasta la firma del correspondiente contrato.
- Verificar el procedimiento empleado para contratar a una muestra de personas, analizando además, la adecuación de las retribuciones percibidas.

Para alcanzar estos objetivos hemos analizado la siguiente información:

- Datos proporcionados por la aplicación informática SAP RRHH sobre número de contratos, personas contratadas, etc. para el periodo 2013-2017.
- Publicaciones de plantillas orgánicas y relaciones de personal funcionario, laboral fijo, estatutario y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación a 31 de diciembre del SNS-O del periodo mencionado.
- Procedimiento utilizado para contrataciones de corta y larga duración de personal temporal en el SNS-O.
- Normativa aplicable a la contratación temporal en el SNS-O.
- Muestra de contrataciones de larga duración de todos los ámbitos de contratación de los estamentos que han originado más contratos.
- Muestra de contrataciones de corta duración de todos los ámbitos de contratación a excepción de Servicios Centrales de los estamentos más contratados.

El trabajo se ha ejecutado de acuerdo con los principios y normas de auditoría del Sector Público aprobados por la Comisión de Coordinación de los Órganos Públicos del Control Externo del Estado Español. Han sido desarrollados por esta Cámara de Comptos en su manual de fiscalización, aplicándose fundamentalmente la ISSAI-ES 300 “Principios fundamentales de la fiscalización operativa” y la 400 “Principios fundamentales de la fiscalización de cumplimiento de legalidad”.

Nuestro trabajo se ha visto afectado por dos limitaciones que son:

- En las contrataciones de corta duración, no consta la justificación de que la persona contratada es la que correspondía según las listas vigentes en cada momento, por lo que no hemos podido verificar este aspecto; al respecto, queremos destacar que con el programa informático actual y con el volumen de trabajo de los ámbitos encargados de gestionar esta parte de la contratación, es complicado dejar constancia de este hecho.





- Los datos necesarios para realizar el análisis descriptivo de la contratación temporal en 2016 se han obtenido de la aplicación informática SAP RRHH. La obtención y tratamiento de esta información ha sido un procedimiento largo y laborioso debido a la identificación de errores en registros o campos relacionados fundamentalmente con las fechas de inicio y fin de contrato, y con el horario de trabajo o porcentaje de jornada; estos errores se han ido subsanando conforme se iban detectando, y entendemos que la información obtenida es razonablemente correcta de acuerdo a los datos registrados en la aplicación.

Los datos incluidos en este informe para el resto de años se han obtenido de la misma fuente, sin llevar a cabo un análisis tan exhaustivo como el realizado para los de 2016. En todo caso, entendemos que de existir errores, éstos no afectarían de forma significativa a las conclusiones obtenidas.





## IV. Conclusiones y recomendaciones

A continuación presentamos las principales conclusiones del trabajo realizado y las recomendaciones que consideramos oportunas para mejorar la gestión de la contratación temporal en el SNS-O.

### IV.1. Análisis de la contratación temporal en el SNS-O

Los datos utilizados para realizar este análisis han sido obtenidos de SAP RRHH a partir de los registros introducidos por el personal encargado de gestionar las contrataciones. Existe un manual de usuarios de la aplicación que describe los criterios que se deben seguir para introducir los datos; además, mensualmente, la empresa que gestiona este programa remite a los usuarios involucrados los cambios que se han producido en el sistema y la manera de introducir adecuadamente la información.

A pesar de ello, hemos detectado que los criterios de introducción de datos no son los mismos en todas las áreas de contratación; como ya hemos indicado, esto ha motivado que el análisis de la información obtenida para 2016 haya sido un proceso muy laborioso en el que hemos ido depurando los datos por errores existentes en determinados registros o campos.

#### *Nº de contratos temporales vigentes*

Los contratos temporales vigentes en todo o en parte de 2016, ascendieron a 42.078 para un total de 6.820 personas. La evolución de esta contratación temporal es la que presentamos a continuación:

	2013	2014	2015	2016	2017	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
Nº contratos vigentes en el año	42.452	46.829	50.527	42.078	37.214	-12	-12
Nº personas con contrato vigente	5.500	5.874	6.390	6.820	7.881	16	43
Días efectivos de trabajo en el año*	1.172.183	1.244.244	1.351.958	1.788.229	2.042.560	14	74
Duración media contrato (días)	27,61	26,57	26,76	42,50	54,89	29	99

\* Los días efectivos de trabajo se han obtenido teniendo en cuenta el porcentaje de jornada registrado en SAP RRHH; las modificaciones de la jornada que se hayan podido producir a posteriori no se reflejan en todos los casos, por lo que el dato real podría variar respecto al indicado.

Como se observa, en 2016 y 2017 existe una tendencia decreciente en el número de contratos realizados consecuencia del cambio en la política de gestión citado previamente. En concreto, el número de contratos en 2017 ha descendido un 12 por ciento respecto a 2016. Por el contrario, el número de personas y la duración media de los contratos se han incrementado de forma significativa.





### Origen de los contratos temporales vigentes

Los contratos vigentes en un año pueden tener su origen en ese mismo ejercicio o en anteriores; mostramos a continuación esta distinción para cada uno de los años analizados:

	2013	2014	2015	2016	2017	% Variación 2017/2016	% Variación 2017/2013
Nº altas contratos en el ejercicio	38.832	42.757	46.114	37.754	31.957	-15	-18
Nº contratos iniciados en años anteriores	3.620	4.072	4.413	4.324	5.257	22	45
% altas s/ total contratos vigentes	91	91	91	90	86	-	-
Nº personas alta de contrato en el ejercicio	3.573	3.877	4.367	4.437	4.774	8	34
Altas por persona	10,87	11,03	10,56	8,51	6,69	-21	-38

En los años analizados, como media, el 90 por ciento de los contratos vigentes se iniciaron en el mismo ejercicio y el resto habían comenzado en años anteriores.

### Duración de los contratos temporales vigentes

En 2016, el detalle de la duración en días de los contratos vigentes, sin tener en cuenta el porcentaje de jornada efectivo, es el siguiente:

Duración en días	Nº contratos vigentes	% s/ total contratos vigentes	% acumulado s/ total contratos vigentes
1 día	14.476	34,40	34,40
2 día	6.336	15,06	49,46
3 día	1.943	4,62	54,08
4 día	1.553	3,69	57,77
5 día	1.662	3,95	61,72
6 días	491	1,17	62,89
7 días	708	1,68	64,57
8 días	567	1,35	65,92
9 días	576	1,37	67,28
10 días	413	0,98	68,27
11 días	371	0,88	69,15
12 días	498	1,18	70,33
13 días	231	0,55	70,88
14 días	298	0,71	71,59
15 días	275	0,65	72,24
16-20 días	1.040	2,47	74,71
21-25 días	651	1,55	76,26
26-30 días	632	1,50	77,76
31-60 días	2.023	4,81	82,57
61-90 días	1.400	3,33	85,90
91-120 días	954	2,27	88,16
121-180 días	477	1,13	89,30
Entre 6 meses y un año	1.351	3,21	92,51
Entre un año y dos años	1.098	2,61	95,12
Entre dos y tres años	549	1,30	96,42
Entre tres y cinco años	614	1,46	97,88
Entre cinco y diez años	788	1,87	99,76
Entre diez y 20 años	91	0,2	99,97
> 20 años	12	0,03	100
<b>Total contratos</b>	<b>42.078</b>		





Prácticamente el 50 por ciento de los contratos vigentes en 2016 tuvo una duración igual o inferior a dos días; el 65 por ciento de los contratos fue inferior a una semana, el 72 por ciento inferior a dos semanas y el 89 por ciento inferior a 180 días.

Queremos destacar la existencia de 1.505 contratos con una duración superior a los tres años, siendo la duración de 103 de ellos mayor a diez años. Los motivos que originaron estos 103 contratos son los siguientes:

Motivo que originó el contrato	Nº contratos	Porcentaje s/ total
Ocupación vacantes	58	56
Necesidades extraordinarias de la Administración	18	17
Estructurales a tiempo parcial	6	6
Promociones internas	5	5
Reducción jornada	4	4
Plaza básica dirección	3	3
Liberados sindicales	3	3
Sustitución designación interina	2	2
Comisión servicios	2	2
Servicios especiales	2	2
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

Señalamos además que el 56 por ciento de estos contratos superiores a diez años estén ocupando vacantes, teniendo en cuenta que la Disposición Adicional Cuarta del Decreto Foral 68/2009, que regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra, establece que aquellas plazas vacantes de la plantilla orgánica que hayan sido cubiertas temporalmente al menos durante tres años, se incluirán en la siguiente oferta de empleo público que se apruebe a partir del cumplimiento de dicho plazo.

Por otro lado, resaltamos que el 17 por ciento de estos contratos se destinaron a cubrir necesidades extraordinarias de la Administración, contrariamente a lo establecido en el decreto citado en el párrafo anterior que establece un plazo máximo de cinco años para este tipo de contrataciones.

Hemos analizado el inicio de los contratos vigentes a 31 de diciembre de 2017 celebrados para ocupar vacantes y para cubrir necesidades extraordinarias. El resultado es que existen 732 contratos en el primer caso y 95 en el segundo, con una antigüedad superior a tres y cinco años respectivamente, y que por lo tanto estarían incumpliendo los plazos establecidos en la normativa.





### Tipos de contratos temporales vigentes

Los tipos de contratos celebrados en el periodo 2013-2017 fueron:

	2013	2014	2015	2016	2017	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
Sustituciones	34.763	37.062	39.317	31.884	27.189	-15	-22
Plazas estructurales	4.107	5.887	6.882	5.404	4.898	-9	19
Sustituciones plazas reservadas	2.203	2.319	2.521	2.631	2.373	-10	8
Vacantes	1.379	1.561	1.807	2.159	2.754	28	100
<b>Total general</b>	<b>42.452</b>	<b>46.829</b>	<b>50.527</b>	<b>42.078</b>	<b>37.214</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>

En el conjunto del periodo analizado, los contratos celebrados para realizar sustituciones son los más numerosos y suponen el 78 por ciento del total; los tramitados para cubrir plazas estructurales suponen el 12 por ciento, los referidos a sustituciones de plazas reservadas el seis por ciento, y aquellos cuyas personas están ocupando plazas vacantes de plantilla, el cuatro por ciento restante. Estos porcentajes de distribución sobre el total son muy similares en todos los años si los analizamos de manera individual.

### Motivos que originan los contratos para sustituciones

Teniendo en cuenta que la principal causa de contratación fueron las sustituciones, hemos analizado los motivos de las mismas y el resultado es el siguiente:

Motivo sustitución	2013	2014	2015	2016	2017	$\Sigma$ 2013- 2017/total	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
Vacaciones	18.559	21.349	22.504	16.642	13.370	54	-20	-28
I.L.T. enfermedad	5.268	5.738	6.634	5.864	5.008	17	-15	-5
Permisos familiares	1.813	2.169	2.363	1.731	1.474	6	-15	-19
Asuntos propios	1.928	1.922	2.239	1.777	1.314	5	-26	-32
Liberación cargo directivo	1.071	1.271	1.311	1.044	654	3	-37	-39
Asistencia a cursos	632	601	797	1.016	1.318	3	30	109
Otras causas	5.492	4.012	3.469	3.810	4.051	22	6	-26
<b>Total</b>	<b>34.763</b>	<b>37.062</b>	<b>39.317</b>	<b>31.884</b>	<b>27.189</b>	<b>100</b>	<b>-15</b>	<b>-22</b>

En los años 2013-2017, el 54 por ciento de los contratos para sustituciones se realizaron para cubrir vacaciones del personal del SNS-O; esta fue la causa más común, seguida de la necesidad de cubrir las bajas del personal en un 17 por ciento de los casos. Además de las ausencias por permisos familiares, asuntos propios, liberación por ocupar cargos directivos y asistencia a cursos, las otras causas agrupan a motivaciones que por sí solas se dan en porcentajes inferiores al dos por ciento (permisos por lactancia, por realización de exámenes, traslado de domicilio, etc.).

Además de los contratos para sustituciones, las contrataciones más numerosas se destinaron para cubrir plazas estructurales. En el periodo analizado estos contratos se han incrementado un 19 por ciento; este aumento se debe en gran





parte a la calificación, a partir de 2016, como contratos estructurales de las agrupaciones de vacaciones, las bajas maternales, etc. En la plantilla orgánica del SNS-O no constan estas plazas y, por lo tanto, no se cuantifican ni se describen.

### *Estamento o puesto contratado*

La descripción del estamento o puesto de los contratos vigentes en el periodo 2013-2017 fue la siguiente:

Descripción estamento según SAP RRHH	2013	2014	2015	2016	2017	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
Diplomados Sanitarios	17.711	20.154	20.802	17.748	14.978	-16	-15
Auxiliares Sanitarios	7.083	8.246	8.713	7.501	7.087	-6	0
Auxiliares Administrativos	5.767	5.964	6.491	6.162	5.820	-6	1
Otros Facultativos Sanitarios	5.244	4.882	5.608	3.702	2.258	-39	-57
Celadores	2.017	2.631	3.436	2.387	2.183	-9	8
Técnicos Sanitarios	1.834	2.319	2.494	1.951	1.805	-7	-2
Facultativos Especialistas	1.334	1.452	1.677	1.359	1.012	-26	-24
Subalternos	1.127	880	880	872	1.500	72	33
Gestión de Administración	110	98	153	177	241	36	119
Oficiales	123	107	115	107	192	79	56
Auxiliares Servicios Generales	29	35	45	30	60	100	107
Oficiales de Administración	46	26	48	33	35	6	-24
Educadores	14	18	37	20	11	-45	-21
Técnicos de Administración	9	7	16	17	20	18	122
Auxiliares de Mantenimiento	4	9	8	7	7	0	75
Jefaturas Asistenciales	0	1	3	5	5	0	-
Jefaturas	0	0	1	0	0	-	-
<b>Total general</b>	<b>42.452</b>	<b>46.829</b>	<b>50.527</b>	<b>42.078</b>	<b>37.214</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>

Los puestos que más contratos temporales tuvieron vigentes en el periodo 2013-2017 se corresponden con los de diplomados sanitarios (42 por ciento), auxiliares sanitarios (18 por ciento) y auxiliares administrativos (14 por ciento). El porcentaje del resto de puestos fue inferior al diez por ciento.

### *Ámbito destinatario de las contrataciones*

Si analizamos qué ámbito o unidad organizativa fue el destino de esta contratación temporal en los años 2013-2017, el resultado es el recogido en la siguiente tabla:

	2013	2014	2015	2016	2017	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
CHN	15.479	19.966	21.608	17.086	15.795	-8	2
Atención Primaria	18.187	18.229	18.163	12.275	9.049	-26	-50
Tudela	2.340	2.603	3.488	4.163	4.519	9	93
Estella	1.422	1.375	3.282	5.681	4.955	-13	248
Salud Mental	3.221	2.962	2.971	2.724	2.729	0	-15
Servicios Centrales	1.803	1.694	1.015	149	167	12	-91
<b>Total general</b>	<b>42.452</b>	<b>46.829</b>	<b>50.527</b>	<b>42.078</b>	<b>37.214</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>





En todos los años analizados, las unidades organizativas con más contratos temporales vigentes fueron el CHN y Atención Primaria con un porcentaje medio del 75 por ciento sobre el total; en el lado opuesto se encuentran los Servicios Centrales que, por sus características frente al resto de ámbitos, fueron los que menos contrataciones realizaron. El anexo 2 que acompaña a este informe incluye el detalle de los contratos vigentes en el periodo 2013-2017 por unidad organizativa y estamento.

Destaca, además, la disminución de las contrataciones en Servicios Centrales en un 91 por ciento; este descenso se debe a que, en 2015, con el cambio de legislatura, se reorganizó la asignación de parte del personal perteneciente a este ámbito que, por su perfil profesional, es más susceptible de sustitución, reubicándolo en otras áreas diferentes.

### *Contratos vigentes a 31 de diciembre*

Por otro lado, hemos analizado los contratos vigentes a una fecha determinada, y más en concreto, a 31 de diciembre de cada año, obteniendo los siguientes resultados:

Tipo de contrato	2013	2014	2015	2016	2017	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
Vacantes	1.005	1.255	1.468	1.822	2.126	17	112
Sustituciones	1.738	1.782	1.863	1.729	1.879	9	8
Sustituciones plazas reservadas	1.074	1.122	1.227	1.133	1.302	15	21
Estructurales	773	678	732	785	1.026	31	33
<b>Total contratos</b>	<b>4.590</b>	<b>4.837</b>	<b>5.290</b>	<b>5.469</b>	<b>6.333</b>	<b>16</b>	<b>38</b>

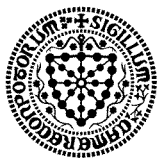
En este caso, obteniendo la situación en una fecha determinada, los contratos más numerosos están destinados a cubrir vacantes de la plantilla orgánica y sustituciones, representando entre ambos, como media, el 63 por ciento del total.

La situación administrativa de estos contratos vigentes a 31 de diciembre es:

Situación administrativa	2013	2014	2015	2016	2017	% variación 2017/2016	% variación 2017/2013
Nº personas	4.418	4.681	5.134	5.468	6.331	16	43
Activo	4.575	4.797	5.243	5.412	6.237	15	36
Excedencia especial	14	37	42	52	85	63	507
Situación de inactivo	1	3	5	5	11	120	1000
<b>Total contratos</b>	<b>4.590</b>	<b>4.837</b>	<b>5.290</b>	<b>5.469</b>	<b>6.333</b>	<b>16</b>	<b>38</b>

El 99 de las personas que ocupan estos contratos se encuentra en activo, el 0,9 por ciento en excedencia especial y el 0,1 por ciento restante en inactivo.





### *Índice de temporalidad en el SNS-O a 31 de diciembre*

Del cuadro anterior, hemos comparado el número de personas en situación de activo, con la relación de personal funcionario, laboral fijo, estatutario y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación del SNS-O a 31 de diciembre con desempeño efectivo (es decir eliminando las plazas vacantes, las excedencias, y aquellas plazas que se encuentran reservadas por distintos motivos como servicios especiales o nombramientos de jefaturas), para obtener un índice de temporalidad del personal que presta sus servicios en este organismo a esa fecha concreta, y los datos obtenidos son:



	2013			2014			2015			2016		
	Relación personal en activo	Contratados temporales en activo	Total personal en activo	Relación personal en activo	Contratados temporales en activo	Total personal en activo	Relación personal en activo	Contratados temporales en activo	Total personal en activo	Relación personal en activo	Contratados temporales en activo	Total personal en activo
CHN	3.111	2.436	5.547	2.987	2.628	5.615	2.987	3.186	6.173	2.860	3.469	6.329
Atenc Primaria	1.349	858	2.207	1.329	960	2.289	990	747	1.737	946	745	1.691
Tudela	458	335	793	431	313	744	605	502	1.107	628	533	1.161
Estella	344	199	543	285	183	468	458	349	807	437	353	790
Salud Mental	237	211	448	221	199	420	223	216	439	200	211	411
Serv. Centrales	418	365	783	390	361	751	169	88	257	144	100	244
<b>Total</b>	<b>5.917</b>	<b>4.404</b>	<b>10.321</b>	<b>5.643</b>	<b>4.644</b>	<b>10.287</b>	<b>5.432</b>	<b>5.088</b>	<b>10.520</b>	<b>5.215</b>	<b>5.411</b>	<b>10.626</b>
Índice temporalidad		43%			45%			48%			51%	

El índice de temporalidad en el SNS-O a 31 de diciembre de 2016 se situó en el 51 por ciento; en el periodo analizado, este porcentaje ha pasado del 43 por ciento al 51 por ciento, incrementándose gradualmente cada año. La plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y la relación de personal a 31 de diciembre de 2017 (que contienen los datos correspondientes al SNS-O) aún no han sido publicadas, por lo que no podemos incluir estos datos en nuestro análisis.

Destacamos que, tanto en 2015 como en 2016, en el CHN, el número de contratados temporales que estaban trabajando a 31 de diciembre era superior al de la relación de personal con desempeño efectivo, suponiendo respectivamente un 52 y un 55 por ciento sobre el total.







### Números identificativos por persona en SAP RRHH

En el análisis realizado para determinar los contratos vigentes a 31 de diciembre hemos detectado un riesgo relacionado con el programa informático que pasamos a detallar:

Cuando a una persona se le contrata, sus datos se introducen en SAP RRHH y esta aplicación le asigna un número o código que le identifica. Este número debería ser único para cada persona.

Hemos verificado que todos los años existían personas con más de un número identificativo; al respecto, como ya hemos mencionado, en 2016, la Dirección de Profesionales del SNS-O remitió una circular indicando expresamente que ningún profesional podría tener más de un número en la aplicación. En concreto, el número de personas contratadas con un número o más en SAP RRHH es el siguiente:

	Nº personas				
	2013	2014	2015	2016	2017
Un Nº SAP RRHH	4.614	4.930	5.213	6.094	7.850
Más de un Nº SAP RRHH:	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
Total personas	5.500	5.874	6.390	6.820	7.881

Del análisis de la información anterior podemos concluir que el número de personas con más de un número SAP ha disminuido significativamente desde 2016, si bien en 2017 aún existían 31 personas con dos números de SAP diferentes.

En los casos anteriores en los que una persona tiene más de un código identificativo, el programa informático SAP RRHH entiende que son personas diferentes, con el riesgo que ello conlleva; entre otros aspectos, podría suponer que no detectaría que estas personas tuvieran jornadas de trabajo superiores al 100 por 100, o que existieran solapamientos de turnos. De hecho, en la revisión que hemos realizado sobre los contratos vigentes a 31 de diciembre, hemos verificado que efectivamente existen tres casos en los que los contratos simultáneos realizados a una misma persona en el tiempo superan el 100 por 100 de jornada; e incluso en un caso se solapan los turnos en ámbitos de contratación diferentes según la planificación existente.

#### IV.2. Revisión del procedimiento de contratación temporal en el SNS-O

Antes de describir el procedimiento, destacamos que en el procedimiento de contratación temporal ya sea de corta o larga duración intervienen dos aplicaciones informáticas: SAP RRHH y WINSIGP. Actualmente, el SNS-O está tra-





bajando en el diseño de un nuevo programa (SIMPA) para ayudar a mejorar la gestión de la contratación temporal.

### *Procedimiento de contratación temporal de corta duración*

Los contratos de corta duración se corresponden con los ya especificados en el epígrafe II de este informe. Cada uno de los seis ámbitos de contratación (CHN, Tudela, Estella, Atención Primaria, Salud Mental y Servicios Centrales) gestiona este tipo de contratos.

El anexo 3 que acompaña a este informe describe de forma detallada las fases de este procedimiento; a continuación incluimos un resumen del mismo:

1) Propuesta de contratación: mediante e-mail se remite una propuesta por el superior jerárquico de la unidad demandante a la sección o servicio de contratación que corresponda en cada caso.

2) Carga de la propuesta de contratación en la aplicación informática WIN-SIGP: esta introducción de datos en el programa la realiza la sección o servicio de contratación de cada ámbito. Este paso permite acceder a las listas de contratación vigentes en el SNS-O.

3) Llamamiento: teniendo en cuenta la lista de contratación, la sección o servicio de contratación de cada ámbito llama, en dos ocasiones en el mismo día a distintas horas con al menos una hora de diferencia, a la persona que corresponda.

Si no se localiza a la persona o si ésta no acepta, se llama a la siguiente de la lista. En el programa WINSIGP queda constancia de todas las llamadas realizadas y del resultado de las mismas.

4) Aceptación de propuesta de contratación: cuando una persona de la lista acepta, se comunica por email o por teléfono al demandante el nombre de esta persona y se archiva la propuesta de contratación.

5) Alta datos en SAP RRHH: se introducen los datos en esta aplicación, se firma electrónicamente el expediente, y se manda un SMS a la persona contratada que firma el contrato digitalmente en una tablet en el centro en el que se vaya a realizar el trabajo.

### *Procedimiento de contratación temporal de larga duración*

Los contratos de larga duración se corresponden con los que se han concretado en el epígrafe II.

El anexo 4 que se adjunta a este informe incluye el detalle de este procedimiento; se diferencia del de corta duración, fundamentalmente, en quién realiza el llamamiento, que en los contratos de larga duración es, en todos los casos, la





Unidad de Coordinación y Control de Llamamientos de Servicios Centrales del SNS-O. A continuación realizamos un breve resumen de este procedimiento:

1) Propuesta de contratación e informe de necesidad: el superior jerárquico de la unidad demandante a la sección o servicio de contratación que corresponda en cada caso, remite por e-mail una propuesta de contratación junto a un informe en el que se detalla la necesidad requerida.

2) Carga de la propuesta de contratación en la aplicación informática WINSIGP: esta introducción de la propuesta en el programa la realiza la sección o servicio de contratación de cada ámbito.

3) Envío oferta de contratación a la Unidad de Coordinación y Control de Llamamientos de Servicios Centrales: mediante email, la sección o servicio de contratación de cada ámbito remite a la unidad citada la oferta de contratación además del informe de necesidad citado.

4) Llamamiento: para decidir a qué persona hay que llamar, se tienen en cuenta tanto la lista de contratación como las posibles mejoras de contrato que se puedan producir y los bloqueos de contrato que puedan existir por los motivos establecidos en la normativa. Se llama a quien corresponda en dos ocasiones, a distintas horas en días hábiles diferentes.

Si no se localiza a la persona, o si ésta no acepta, se llama a la siguiente de la lista. En el programa WINSIGP queda constancia de todas las llamadas realizadas y del resultado de las mismas.

1) Aceptación de propuesta de contratación: cuando una persona de la lista acepta, la propuesta se comunica por email a la unidad de contratación del centro demandante; se archivan los listados de contratación vigentes en ese momento que son los documentos que justifican que esas eran las personas a las que correspondía llamar.

2) Alta datos en SAP RRHH: la unidad de contratación del centro demandante correspondiente introduce los datos en la aplicación informática, se firma electrónicamente el expediente y se manda un SMS a la persona contratada que firma el contrato digitalmente en una tablet en el centro en el que se vaya a realizar el trabajo. Además, esta unidad comunica el nombre de la persona contratada al ámbito correspondiente.

De la revisión de estos procedimientos podemos concluir que, en general, son razonables y se adecuan a la normativa aplicable, si bien señalamos los siguientes aspectos:

- Como ya hemos indicado previamente, en el procedimiento de contratación de corta duración no se deja constancia de que la persona a la que se le hace el llamamiento es a la que correspondía según la lista de contratación, aspecto que sí se documenta en las contrataciones de larga duración.





Al respecto hay que tener en cuenta dos factores: por un lado, el volumen de trabajo en las contrataciones de corta duración es significativamente mayor que en las de larga duración; y por otro, las actualizaciones de las listas de contratación de corta duración son prácticamente instantáneas frente a las de larga que son menos frecuentes. Con las opciones del programa informático actual que gestiona las contrataciones, resultaría ineficaz aplicar el procedimiento empleado para los contratos de larga duración.

El anexo 5 que acompaña a este informe, muestra el volumen de ofertas de contratación de corta y larga duración, así como el número de veces que se ha ofertado una contratación como media para el periodo 2015-2017, por ámbito de contratación, tanto para las ofertas finalmente cubiertas, como para las que no se han podido atender por falta de profesionales o por negativa de los existentes. El cuadro siguiente contiene un resumen de los datos de este anexo:

#### Contratos corta duración

	2015			2016			2017		
	Nº ofertas	Nº veces que se oferta la contratación	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces que se oferta la contratación	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces que se oferta la contratación	Nº veces/oferta
Ofertas cubiertas	37.865	367.673	10	32.319	490.385	15	26.718	988.557	37
Ofertas no cubiertas	2.379	12.021	5	889	14.465	16	797	46.658	59
<b>Total ofertas</b>	<b>40.244</b>	<b>379.694</b>	<b>9</b>	<b>33.208</b>	<b>504.850</b>	<b>15</b>	<b>27.515</b>	<b>1.035.215</b>	<b>38</b>

#### Contratos larga duración

	2015			2016			2017		
	Nº ofertas	Nº veces que se oferta la contratación	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces que se oferta la contratación	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces que se oferta la contratación	Nº veces/oferta
Ofertas cubiertas	960	7.742	8	1.048	9.953	9	1.416	17.153	12
Ofertas no cubiertas	36	405	11	44	345	8	76	1.466	19
<b>Total ofertas</b>	<b>996</b>	<b>8.147</b>	<b>8</b>	<b>1.092</b>	<b>10.29</b>	<b>9</b>	<b>1.492</b>	<b>18.619</b>	<b>12</b>

Como se observa, el volumen de trabajo es significativamente mayor en los llamamientos destinados a contratos de corta duración, lo que podría explicar que no se deje constancia de las listas vigentes en este tipo de contrataciones.

Otra cuestión que queremos destacar está relacionada con el indicador obtenido de número de veces que se ha ofertado la contratación por contrato. Los datos del cuadro anterior son medias estadísticas, pero los valores mínimos y máximos a partir de los cuales se obtienen esas medidas son muy dispares, y de nuevo ponen de relieve el gran volumen de actividad que llevan a cabo, en general, las personas encargadas de realizar los llamamientos sobre todo en los contratos de corta duración.





Para ilustrar lo descrito en el párrafo anterior, mostramos a continuación el número de veces que se ofertaron las contrataciones para cubrir el puesto de enfermero en 2017, tanto para contratos de corta como de larga duración, según la información proporcionada por el SNS-O:

#### Contratación temporal corta duración enfermeros 2017: ofertas atendidas

Nº veces que se oferta la contratación	Atención Primaria	CHN	Estella	Salud Mental	Tudela	Total veces que se oferta la contratación	Total ofertas atendidas
1	2.781	1.733	430	275	1.107	6.326	1.107
De 2 a 10	347	715	33	69	236	6.339	1.400
De 11 a 20	89	404	19	11	17	8.035	540
De 21 a 30	15	247	9	1	6	7.031	278
De 31 a 40	5	130	3	4	6	5.249	148
De 41 a 50	4	126	1	3	3	6.160	137
De 51 a 100	8	337	0	1	2	26.083	348
De 101 a 200	1	265	0	0	1	37.693	267
De 201 a 500	1	203	0	0	0	60.390	204
De 501 a 1.000	0	200	0	0	0	143.569	200
De 1.001 a 1.500	0	79	0	0	0	100.631	79
De 1.501 a 1.600	0	5	0	0	0	7.903	5
<b>Total ofertas</b>	<b>3.251</b>	<b>4.444</b>	<b>495</b>	<b>364</b>	<b>1.378</b>	<b>415.409</b>	<b>4.713</b>

#### Contratación temporal corta duración enfermeros 2017: ofertas no atendidas

Nº de veces que se oferta la contratación	Atención Primaria	CHN	Estella	Salud Mental	Tudela	Total veces que se oferta la contratación	Total ofertas no atendidas
0	37	24	23	5	17	-*	106
1	4	13	4	3	7	31	31
De 2 a 10	19	14	0	2	5	155	40
De 11 a 20	4	17	0	0	1	325	22
De 21 a 30	1	4	0	0	0	125	5
De 31 a 40	0	5	0	0	0	177	5
De 41 a 50	0	1	0	0	0	49	1
De 51 a 100	1	9	1	0	0	790	11
De 101 a 200	0	10	0	0	0	1.386	10
De 201 a 500	0	9	0	0	0	3.148	9
De 501 a 1.000	0	10	0	0	0	7.334	10
De 1.001 a 1.500	0	4	0	0	0	5.062	4
<b>Total ofertas</b>	<b>66</b>	<b>120</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>18.582</b>	<b>254</b>

\* Para un total de 106 ofertas no se realizaron llamadas por no existir personal disponible.





## Contratación temporal larga duración enfermeros 2017: ofertas atendidas

Nº veces que se oferta la contratación	Atención Primaria	CHN	Estella	Salud Mental	Servicios Centrales	Tudela	Total veces que se oferta la contratación	Total ofertas atendidas
0	0	2	0	0	0	0	-	2
1	51	92	11	0	1	6	161	161
De 2 a 10	13	43	5	0	0	15	318	76
De 11 a 20	7	16	7	1	0	0	448	31
De 21 a 30	2	10	4	0	0	0	394	16
De 31 a 40	2	9	0	0	0	1	418	12
De 41 a 50	0	5	0	0	0	0	219	5
De 51 a 100	5	7	0	0	0	0	880	12
De 101 a 200	1	5	0	0	0	1	1.049	7
De 201 a 500	5	4	1	0	0	0	3.048	10
De 501 a 681	3	0	0	0	0	1	2.443	4
<b>Total ofertas</b>	<b>89</b>	<b>193</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>9.378</b>	<b>336</b>

## Contratación temporal larga duración enfermeros 2017: ofertas no atendidas

Nº veces que se oferta la contratación	Atención Primaria	CHN	Estella	Salud Mental	Servicios Centrales	Tudela	Total veces que se oferta la contratación	Total ofertas no atendidas
0	0	2	0	0	0	0	-*	2
478	0	0	1	0	0	0	478	1
<b>Total ofertas</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>478</b>	<b>3</b>

\* Para un total de dos ofertas no se realizaron llamadas por no existir personal disponible.

Como se observa, el volumen de actividad es significativamente más grande en las contrataciones de corta duración que en las de larga duración.

Destacamos, además, que 284 contrataciones de enfermeros de corta duración se tuvieron que ofertar más de 500 veces para cubrir las ofertas. Por otro lado, se ofertaron 14 ofertas de corta duración 12.396 veces, sin llegar a conseguir contratar al personal necesario.

- Existen determinadas situaciones que se pueden producir por circunstancias sobrevenidas en fines de semana, en determinados ámbitos, para puestos unipersonales (trabajos desempeñados por una persona en exclusiva), que es necesario cubrir de manera urgente y rápida, sin que se pueda acudir a los procedimientos de contratación utilizados habitualmente.

En estos casos, en general, el demandante llama a determinadas personas según unas relaciones o listados que tienen los centros, y regulariza su situación el lunes siguiente; en ese momento, si sigue existiendo la necesidad, se contrata a la persona que corresponda según la lista vigente, a excepción de Atención Primaria donde aplican el artículo 2.6 de la Orden Foral 347E/2017 que permite seguir contratando a esta persona durante un máximo de 30 días.





- En Tudela y Estella, existen problemas relacionados con las plazas de facultativos especialistas de los hospitales. Estas plazas vacantes se convocan, y una vez tomada la posesión de dichas plazas, otros ámbitos de contratación solicitan una comisión de servicios para que estas personas ocupen formalmente algunas de sus plazas. Concedida esta comisión, sistemáticamente se les va renovando semestralmente esta situación.

Esto provoca que haya que cubrir estas plazas de nuevo con contrataciones temporales, y a veces no es fácil por la dificultad para encontrar especialistas. En concreto, según la información proporcionada por Tudela y Estella, 16 y 14 de sus facultativos respectivamente se encuentran en esta situación.

Esta falta de especialistas también ha sido puesta de manifiesto por Salud Mental y Atención Primaria.

#### IV.3. Revisión de una muestra de contrataciones y retribuciones

Hemos revisado el procedimiento utilizado para contratar a una muestra de 15 personas con 22 contratos de larga duración, y de diez personas con diez contratos asociados de corta duración, según el detalle expuesto en el epígrafe II de este informe. Además, hemos analizado una muestra de nóminas asociadas a estos contratos.

De la revisión realizada concluimos que, en general, las contrataciones se han adecuado a la normativa aplicable y al procedimiento descrito en el epígrafe anterior; además, las retribuciones abonadas son las establecidas para el puesto de trabajo desempeñado, y las retenciones practicadas son correctas y han sido correctamente contabilizadas, si bien destacamos los siguientes aspectos:

- En general, en las contrataciones de corta duración, nos han facilitado los listados de llamadas procedentes del WINGSIP que demuestran que se han realizado llamamientos. Como ya se ha citado en varias ocasiones a lo largo de este informe, no hemos podido verificar si las personas a las que se llamaron eran a las que correspondía según las listas existentes.

- La normativa establece que excepcionalmente podrán celebrarse contrataciones con las personas más indicadas, en función del conocimiento del puesto que se pretenda cubrir, siempre y cuando razones de urgencia así lo aconsejen.

Hemos verificado que en un caso se realizaron dos contrataciones nominativas concatenadas a la misma persona: la primera de ellas correspondió a un contrato de corta duración, y la segunda para uno de larga duración para cubrir una vacante que sigue ocupando actualmente; en esta segunda, no consta la justificación de la urgencia de la contratación contrariamente a lo establecido en la normativa.





- El personal facultativo y de enfermería de los equipos de Atención Primaria percibe el complemento de capitación y el plus de dispersión geográfica por un importe que varía mensualmente según lo establecido en el Decreto Foral 294/2004. Hemos constatado, al igual que concluyó un informe del Servicio de Intervención General del Gobierno de Navarra, que la obtención de esta cantidad se lleva a cabo mediante un procedimiento complejo y laborioso que no consigue los objetivos perseguidos.

- La plantilla orgánica y la relación de personal del SNS-O no incluyen información sobre qué plazas o puestos perciben el complemento de capitación y el plus de dispersión geográfica.

- La Ley Foral de Hacienda Pública de Navarra y el Decreto Foral que establece el reglamento del control interno, establecen determinadas obligaciones de fiscalización previa por parte del Servicio de Intervención del Gobierno de Navarra relacionadas con la nómina. En lo que tiene que ver con la contratación temporal, hemos verificado que este servicio interviene este tipo de contratos en el ámbito de Educación y de la Administración Núcleo de la Comunidad Foral, pero no realiza ningún tipo de actuación en el SNS-O.

Al respecto, actualmente el Servicio de Intervención está trabajando en colaboración con el SNS-O para establecer los términos en los cuales llevar a cabo una fiscalización de la contratación temporal y de sus nóminas, teniendo en cuenta las peculiaridades y especiales características del ámbito sanitario.

#### IV.4. Conclusión final y recomendaciones

**En definitiva**, una vez realizado este trabajo, esta Cámara opina que los servicios que proporciona el SNS-O son fundamentales y básicos para los ciudadanos, y su prestación es algo prioritario e indispensable. La contratación temporal que se da en este organismo autónomo es una pieza clave para que esta prestación de servicios no se vea alterada.

Una gestión de esta contratación temporal adecuada es fundamental y más teniendo en cuenta que, en los últimos cinco años y por diversos motivos, el número de plazas vacantes en el SNS-O se ha duplicado, el número de contratados temporales ha aumentado un 23 por ciento, y el de personal funcionario, laboral fijo y estatutario ha disminuido un 12 por ciento, situando el índice de temporalidad del SNS-O a 31 de diciembre de 2016 en el 51 por ciento.

Estas contrataciones temporales, que se destinan en un 78 por ciento a realizar sustituciones, generan un volumen de actividad significativamente alto para las personas encargadas de realizar esta gestión, sin que en ocasiones se lleguen a cubrir las ofertas existentes por falta de profesionales o por negativa de los existentes.







De la revisión de la gestión de la contratación temporal esta Cámara opina que, en general, se adecúa a la normativa aplicable. No obstante, las características del programa informático y el volumen de actividad hacen que en la contratación de corta duración no sea operativo ni factible dejar constancia de que la persona contratada es la que corresponde según las listas vigentes.

Teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas recomendamos:

- *Cumplir con los plazos establecidos en la normativa para la duración de los contratos celebrados para ocupar vacantes y cubrir necesidades extraordinarias de la administración, analizando la conveniencia de aprobar la correspondiente oferta pública de empleo en su caso.*

- *Analizar cuál sería la forma más adecuada de dejar constancia de que la persona a la que se realiza el llamamiento para contratos de corta duración es efectivamente a la que correspondía según la lista vigente en ese momento, teniendo en cuenta las dificultades existentes.*

- *Introducir los datos en la aplicación informática SAP RRHH de acuerdo a los criterios comunes establecidos en todos los ámbitos de contratación del SNS-O con el fin de homogeneizar la información registrada.*

- *Supervisar que la información introducida en la aplicación se adecúa a las directrices establecidas con el fin de poder explotar la información disponible para ayudar a mejorar la gestión de la contratación temporal del SNS-O.*

- *Iniciar a la mayor brevedad posible el desarrollo de la parte de contratación del programa informático SIMPA.*

- *Asignar un único número de SAP RRHH por persona para evitar los riesgos que esto puede conllevar.*

- *Justificar la urgencia tal y como establece la normativa para la contratación excepcional nominativa.*

- *Incluir en la plantilla orgánica o en la relación de personal información sobre qué plazas o puestos perciben el complemento de capitación y el plus de dispersión geográfica en aras a la transparencia.*

- *Incluir en la plantilla orgánica o en la relación de personal las plazas estructurales creadas para nuevas necesidades no consolidadas.*

- *Diseñar un procedimiento más sencillo y menos laborioso para calcular los importes mensuales correspondientes a los complementos de capitación y al plus de dispersión geográfica para conseguir los objetivos perseguidos.*

- *Diseñar un procedimiento más sencillo y menos laborioso para realizar los llamamientos de los contratos de corta duración.*





- *Analizar la conveniencia de conceder las comisiones de servicio a los facultativos especialistas del Área de Salud de Tudela y Estella dadas las necesidades del servicio, evitando en todo caso que se alarguen excesivamente en el tiempo.*
- *Establecer los términos más adecuados para que el Servicio de Intervención del Gobierno de Navarra realice actuaciones de fiscalización previa sobre la contratación temporal y sus nóminas teniendo en cuenta la información disponible.*

Informe que se emite a propuesta de la auditora Karen Moreno Orduña, responsable de la realización de este trabajo, una vez cumplimentados los trámites previstos por la normativa vigente.

Pamplona, a 22 de marzo de 2018

La presidenta, Asunción Olaechea Estanga





## Anexos





**Anexo 1. Análisis comparativo de las normas de gestión de la contratación temporal SNS-O**

ORDEN FORAL 60/2015	ORDEN FORAL 347E/2017
<b>Artículo 2. Constitución de listas de aspirantes</b>	
Listas abiertas y permanentes.	Listas abiertas (no permanentes) en solo 3 supuestos: falta de profesionales, nuevos titulados, puestos de nueva creación.
Para estar en lista, mínimo del 30% de la nota exigida para superar el examen.	Para estar en lista no hay nota mínima, se integran por todos los presentados a la OPE. Los desempleados se dirimen por sorteo público.
No se aplica a los facultativos la lista de suspendidos de OPE.	Los facultativos que no aprueben la prueba de OPE también estarán en listas
Desempate en las listas de residentes: por entrada en el Registro.	Desempate en las listas de residentes: primero por calificación periodo residencia, segundo por nota de acceso a periodo de residencia y tercero por orden de entrada en el Registro
Las contrataciones excepcionales se remiten a la Comisión de Personal si tienen duración superior a 15 días	Se restringe la contratación excepcional a una duración máxima de 30 días - Se remitirá informe siempre a la Comisión de Personal. Se añade la posibilidad de contratación de profesional con perfil concreto. Se informa con carácter previo y siempre a la Comisión de Personal.
<b>Artículo 3. Normas de gestión de listas abiertas</b>	
Baremo para ordenación de listas abiertas y permanentes; sanitarios de nivel A muy amplio y resto de categorías solo servicios prestados.	Baremación de servicios prestados para todas las categorías. No es necesario acreditar los servicios prestados en el SNS-O, se hará de oficio.
<b>Artículo 4. Vigencia de las listas</b>	
Las listas entran en vigor con la toma de posesión del primer aspirante que haya obtenido plaza.	Las listas entran en vigor con la publicación en BON de la propuesta de nombramiento.
Las solicitudes para formar parte de listas abiertas entran en vigor el primer día laborable del mes siguiente al que tuvieron entrada.	Las solicitudes que se reciban a partir del día veinte del mes, entrarán en vigor a partir del primer día del segundo mes siguiente al que fueron presentadas.
<b>Artículo 6. Elección de ámbito/opción</b>	
En las listas cortas se pueden seleccionar hasta dos ámbitos. Se pueden elegir un máximo de dos listas especiales Existen las Áreas.	En las listas cortas se pueden seleccionar hasta tres ámbitos. No se limita el número de listas especiales a elegir. Se eliminan las Áreas.
<b>Artículo 7. Procedimiento de elección de tipo de contratación y ámbito/opción de trabajo</b>	
La modificación de elección de ámbitos del mes de febrero es efectiva a partir del 1 de abril.	La modificación de elección de ámbitos del mes de febrero es efectiva a partir del 1 de marzo.
No existe la posibilidad de excluirse para ser llamado para ofertas de contratación iguales o menores de 1/3 de jornada.	Se introduce la posibilidad de excluirse para ser llamado para ofertas de contratación iguales o menores de 1/3 de jornada.





ORDEN FORAL 60/2015	ORDEN FORAL 347E/2017
<b>Artículo 8. Llamamiento</b>	
	Al personal con plaza en propiedad en el SNS-O, si rechaza la oferta, no se le volverá a llamar para otra en un plazo de seis meses mientras permanezca en igual categoría.
Los plazos de respuesta son 24 horas para corta duración y 48 para larga.	Los plazos de respuesta son 24 horas (hábiles) para corta y un día hábil para las de larga.
	El sistema de llamamiento podrá sustituirse por otros en caso de disponibilidad de medios tecnológicos.
	Se añaden los supuestos de renovaciones que se encontraban en el Acuerdo de Renovaciones y Ceses de 2003.
<b>Artículo 10. Otras situaciones especiales en el llamamiento</b>	
Para los casos de llamamiento por maternidad acumulada se hace uso de las listas especiales de corta duración.	Para los casos de llamamiento por maternidad acumulada no puede hacerse uso de las listas especiales de corta duración.
<b>Artículo 11. Disponibilidad para la contratación</b>	
Las causas de no disponibilidad se dividían en dos apartados.	Las causas de no disponibilidad están contempladas en un solo apartado.
Consta como causa de no disponibilidad estar realizando cursos de formación profesional oficial, postgrado...	Se ha eliminado esta causa Se incluye como causa de no disponibilidad los casos de estar formándose para entrar en listas especiales.
La disponibilidad se hace efectiva a los 15 días naturales de ser solicitada.	La disponibilidad se hace efectiva a los 10 días hábiles de ser solicitada.
En algunos supuestos se exige que hayan transcurrido dos meses para ponerse disponible.	Se elimina esta limitación temporal.
Para los supuestos de encontrarse trabajando y los de causas "familiares" (letras h, i y j) se establece que el mismo hecho causante solo podía ser alegado en dos ocasiones.	Para el supuesto de encontrarse trabajando se puede alegar un número de veces ilimitado.
<b>Artículo 12. Exclusiones</b>	
No se posibilitan exclusiones parciales.	Se posibilita la exclusión parcial de una lista especial concreta.
Causas de exclusión dispersas.	Se reúnen aquí todas las causas de exclusión que antes estaban dispersas.





ORDEN FORAL 60/2015	ORDEN FORAL 347E/2017
<b>Artículo 13. Pérdida de orden de prelación</b>	
Las causas justificadas de renuncia a ofertas o contratos en vigor son tres; renuncia a contrato inferior a 50 por ciento..., los mismos supuestos de no disponibilidad y llamamiento de lista especial.	Las causas justificadas de renuncia a ofertas o contratos en vigor son ocho: Nuevas: a) Renuncia a ofertas de contratación cuando entre el llamamiento y el inicio del contrato haya menos de 24 horas. b) Renuncia a un contrato de corta duración cuando el aspirante acepte otro de larga duración dentro del SNS-O y no haya comenzado el primer contrato de manera efectiva. c) Por aceptar una oferta de lista especial en que no hubiera candidatos. d) Por realización de programa de residencia (pasa también a no disponible) e) Por haber obtenido plaza con carácter fijo en una A. Pública.
El orden de prelación se pierde de modo indefinido.	Si se pierde dos veces el orden de prelación por no localizarse al candidato en seis intentos, el aspirante pasará a situación de no disponible por periodo mínimo de 6 meses. El orden de prelación se pierde por 2 años. Pasados estos, el aspirante vuelve a su posición inicial.
<b>Artículo 14. Mejora de la contratación</b>	
Se define como mejora cuando el aspirante tenga un contrato en vigor y se le oferte otro contrato de larga duración y de otra categoría.	Se define como mejora cuando el aspirante tenga un contrato en vigor y se le oferte otro contrato de larga duración y de superior categoría.
<b>Artículo 15. Listas especiales</b>	
Para estar en listas especiales es necesario: - o especialidad - o formación de postgrado - o 180 días de trabajo en los últimos tres años.	Para estar en listas especiales es necesario: - o especialidad - o formación de postgrado - o 90 días de trabajo en los últimos cinco años. - se añade una nueva vía de acceso que es la de realización de formación organizada por el propio SNS-O para poder ser incluido en listas especiales.
<b>Artículo 16. Formación para listas especiales</b>	
	No existía en la anterior normativa. Se ofrecerá a los aspirantes de listas generales, por orden de prelación, para posibilitar su acceso a listas especiales.
<b>Artículo 19. Listas aspirantes (ISPLN)</b>	
	Se añade la posibilidad de que el ISPLN convoque pruebas específicas para la contratación de personal.





ORDEN FORAL 60/2015	ORDEN FORAL 347E/2017
<b>Disposición Adicional Primera. Comisión de Seguimiento</b>	
	Se crea la Comisión de Seguimiento del Acuerdo con las siguientes funciones: <ul style="list-style-type: none"><li>- El estudio de la aplicación de la norma.</li><li>- Exposición de problemas concretos</li></ul> Propuesta de medidas de reforma y criterios de interpretación.
	Está compuesta por representantes de la Administración (SNS-O e ISPLN) y de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Salud.
<b>Disposición Transitoria Primera. Listas abiertas preexistente</b>	
	Se establece que se cerrarán las listas abiertas existentes y la inscripción solo se volverá a permitir cuando existan las causas tasadas que marca la orden foral.
	Cuando se abran las listas se volverá a baremar a toda la gente incluida y que se incluya conforme a la nueva orden foral.
<b>Disposición Transitoria Segunda. Preferencia de mayores de 55</b>	
	Transitoria adaptándonos a los que se decida en Mesa CFN y OA.
<b>Disposición Transitoria Tercera. Pérdida temporal del orden de prelación</b>	
	Se deja claro desde cuándo se cuenta la previsión de recuperación del orden en listas.
<b>ANEXOS I y II. Listas de contratación de larga y corta duración</b>	
	Se eliminan las Áreas. Se adapta la distribución de los ámbitos a los nuevos estatutos del SNS-O. Se mencionan explícitamente algunas unidades que pueden dar lugar a dudas. Se denominan "opciones" a las posibilidades de elección dentro de cada ámbito. Se elimina SNU de Tudela como opción.
El Centro de Salud Mental de Estella, está incluido en el ámbito de Atención Primaria del Área de Salud.	El Centro de Salud Mental de Estella, se pasa al ámbito del Hospital García Orcoyen.
<b>ANEXO III. Listas especiales</b>	
	Se separan las listas especiales de Urgencias y URPA del CHN.
	Se añaden listas especiales de celadores de Quirófano. También lista especial para los TCAE Esterilización CHN.
	Referencia a la capacitación en Medicina Nuclear exigible en TER Gammagrafía.
	Atención Primaria podrá recurrir a la lista especial de Urgencias del CHN.
	Se añaden 3 listas especiales de ISPLN: Detección Precoz (TER), ISPLN (Enfermera de Salud Pública y Educador Sanitario de Salud Pública).

Fuente: Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.







## Anexo 2. Número de contratos vigentes por estamento y ámbito de contratación 2013-2017

Descripción estamento SAP RRHH	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Atención Primaria</b>					
Auxiliares Administrativos	4.193	4.073	3.883	3.044	2.691
Auxiliares de Mantenimiento	0	0	1	1	1
Auxiliares Sanitarios	9	21	21	13	20
Celadores	67	45	59	25	25
Diplomados Sanitarios	8.224	8.608	8.360	5.949	4.498
Facultativos Especialistas	738	796	837	512	113
Gestión de Administración	38	29	76	82	130
Jefaturas	0	0	1	0	0
Jefaturas Asistenciales	0	0	1	0	4
Oficiales de Administración	21	19	12	1	2
Otros Facultativos Sanitarios	4.897	4.638	4.911	2.646	1.563
Subalternos	0	0	1	2	2
<b>Total Atención Primaria</b>	<b>18.187</b>	<b>18.229</b>	<b>18.163</b>	<b>12.275</b>	<b>9.049</b>
<b>CHN</b>					
Auxiliares Administrativos	879	1.037	1.334	1.395	1.205
Auxiliares de Mantenimiento	0	0	6	6	6
Auxiliares de Servicios G	0	0	3	7	22
Auxiliares Sanitarios	3.963	5.257	5.592	4.247	3.912
Celadores	1.489	2.029	2.700	1.798	1.500
Diplomados Sanitarios	7.272	9.258	8.902	6.722	5.616
Educadores	2	1	0	1	0
Facultativos Especialistas	360	387	486	509	561
Gestión de Administración	31	35	45	47	45
Jefaturas Asistenciales	0	1	0	0	0
Oficiales	0	0	27	45	103
Oficiales de Administración	1	4	7	1	3
Otros Facultativos Sanitarios	52	55	170	112	109
Subalternos	1	0	377	731	1.336
Técnicos de Administración	3	3	4	4	4
Técnicos Sanitarios	1.426	1.899	1.955	1.461	1.373
<b>Total CHN</b>	<b>15.479</b>	<b>19.966</b>	<b>21.608</b>	<b>17.086</b>	<b>15.795</b>
<b>Estella</b>					
Auxiliares Administrativos	46	42	328	716	771
Auxiliares de Servicios G	0	0	11	16	24
Auxiliares Sanitarios	241	308	460	587	502
Celadores	65	72	147	188	169
Diplomados Sanitarios	653	564	1.499	2.915	2.601
Facultativos Especialistas	46	71	91	96	86
Gestión de Administración	1	1	8	9	9
Jefaturas Asistenciales	0	0	2	5	1
Oficiales	0	0	30	60	87
Oficiales de Administración	0	0	2	1	0
Otros Facultativos Sanitarios	154	83	343	749	436
Subalternos	0	0	40	78	96
Técnicos Sanitarios	216	234	321	261	173
<b>Total Estella</b>	<b>1.422</b>	<b>1.375</b>	<b>3.282</b>	<b>5.681</b>	<b>4.955</b>



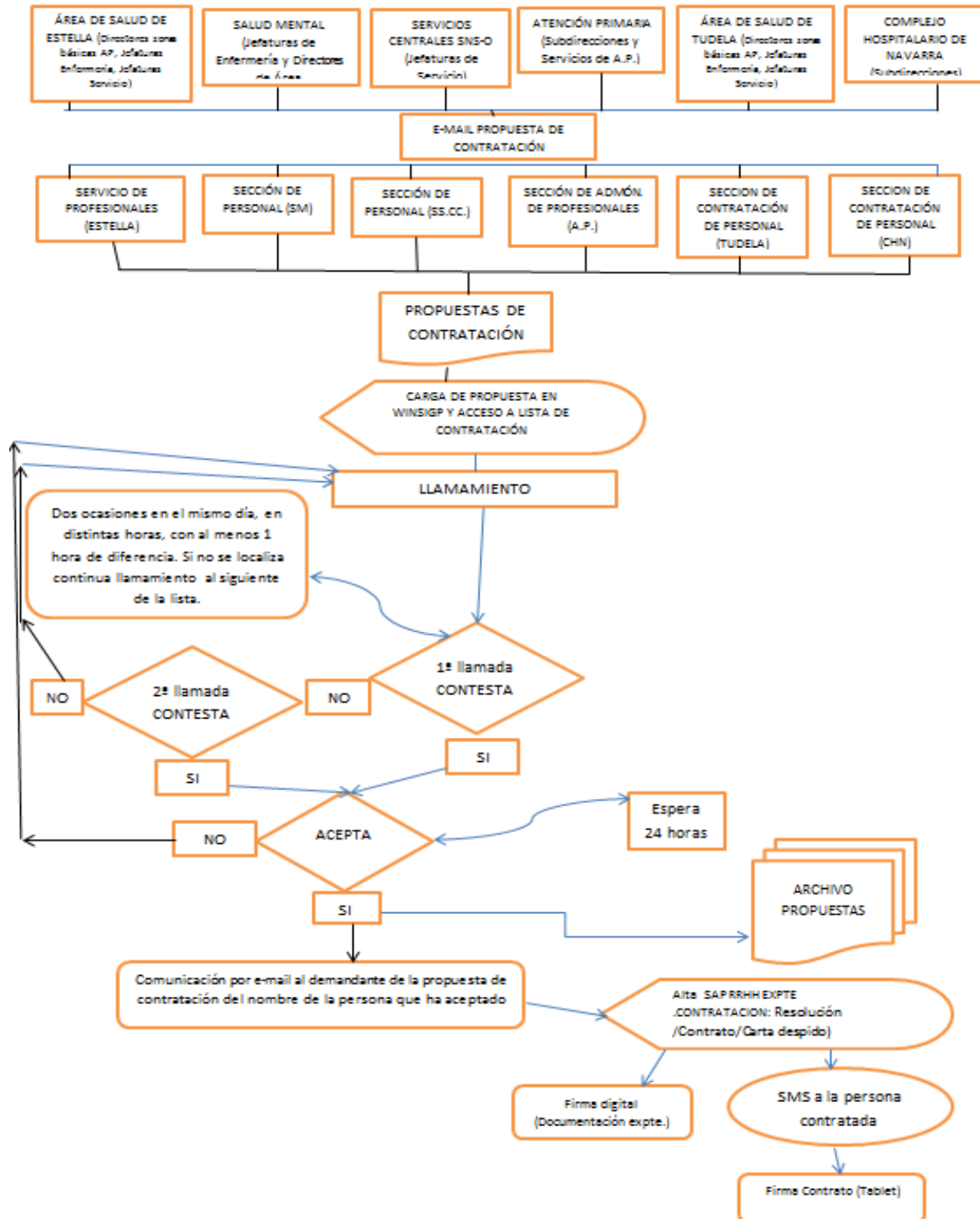


Descripción estamento SAP RRHH	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Salud Mental</b>					
Auxiliares Administrativos	167	177	169	124	109
Auxiliares Sanitarios	2.270	1.935	1.920	1.887	1.845
Celadores	95	143	175	151	170
Diplomados Sanitarios	488	502	489	400	437
Educadores	12	17	37	11	2
Facultativos Especialistas	50	64	67	36	44
Gestión de Administración	31	22	16	15	19
Oficiales	2	4	1	2	2
Oficiales de Administración	1	0	0	0	0
Otros Facultativos Sanitarios	55	56	68	53	64
Subalternos	50	42	29	45	37
<b>Total Salud Mental</b>	<b>3.221</b>	<b>2.962</b>	<b>2.971</b>	<b>2.724</b>	<b>2.729</b>
<b>Servicios Centrales</b>					
Auxiliares Administrativos	368	474	290	67	72
Auxiliares de Mantenimiento	4	9	1	0	0
Auxiliares de Servicios G	29	35	22	0	0
Auxiliares Sanitarios	1	0	0	1	6
Celadores	149	184	117	0	0
Diplomados Sanitarios	20	41	58	11	7
Facultativos Especialistas	0	0	3	9	16
Gestión de Administración	7	5	3	10	12
Oficiales	121	103	57	0	0
Oficiales de Administración	23	2	24	30	30
Otros Facultativos Sanitarios	1	1	4	5	5
Subalternos	1.074	836	421	0	0
Técnicos de Administración	6	4	12	13	16
Técnicos Sanitarios	0	0	3	3	3
<b>Total Servicios Centrales</b>	<b>1.803</b>	<b>1.694</b>	<b>1.015</b>	<b>149</b>	<b>167</b>
<b>Tudela</b>					
Auxiliares Administrativos	114	161	487	816	972
Auxiliares de Servicios Grales.	0	0	9	7	14
Auxiliares Sanitarios	599	725	720	766	802
Celadores	152	158	238	225	319
Diplomados Sanitarios	1.054	1.181	1.494	1.751	1.819
Educadores	0	0	0	8	9
Facultativos Especialistas	140	134	193	197	192
Gestión de Administración	2	6	5	14	26
Oficiales de Administración	0	1	3	0	0
Otros Facultativos Sanitarios	85	49	112	137	81
Subalternos	2	2	12	16	29
Técnicos Sanitarios	192	186	215	226	256
<b>Total Tudela</b>	<b>2.340</b>	<b>2.603</b>	<b>3.488</b>	<b>4.163</b>	<b>4.519</b>
<b>Total contratos SNS-O</b>	<b>42.452</b>	<b>46.829</b>	<b>50.527</b>	<b>42.078</b>	<b>37.214</b>



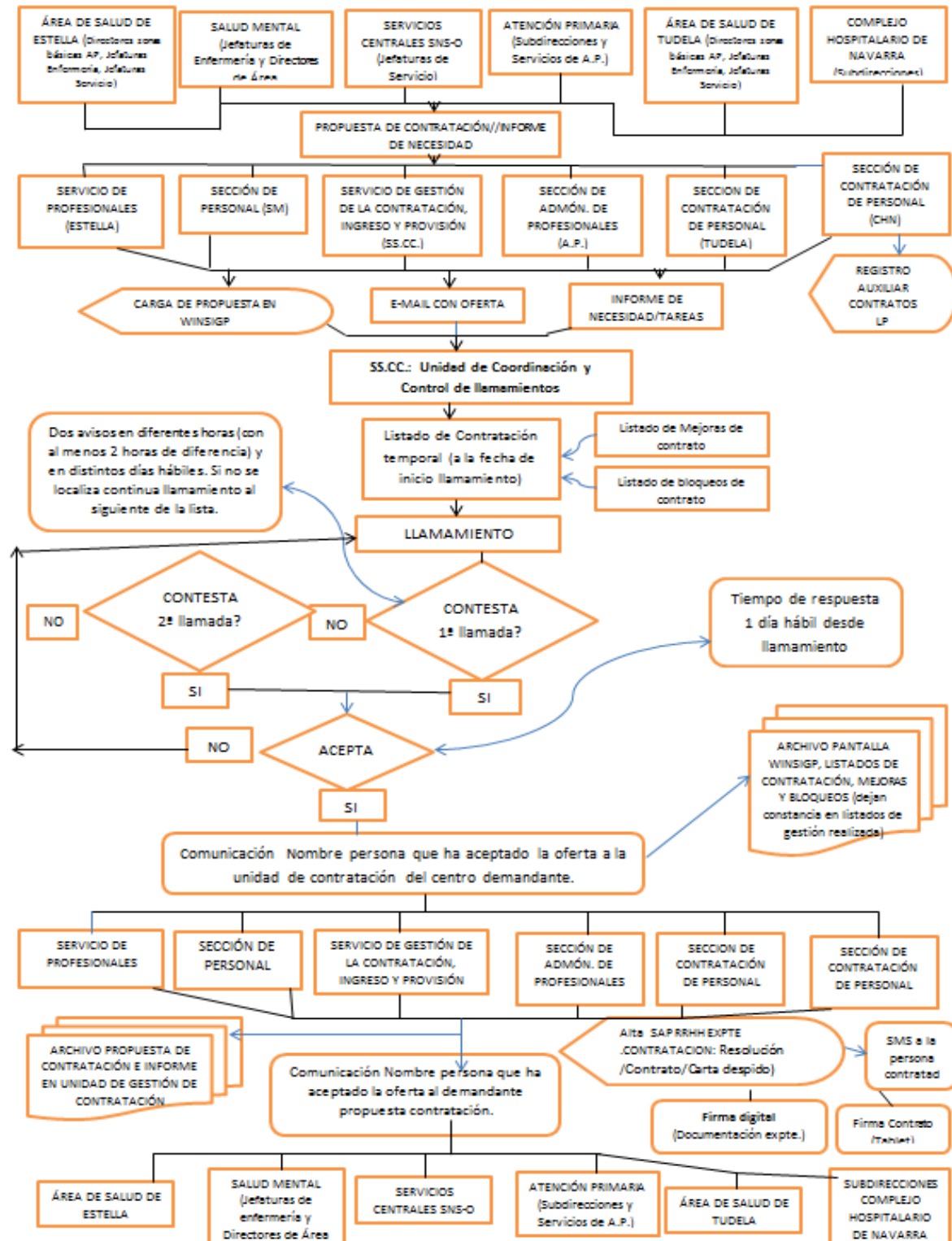


### Anexo 3. Procedimiento de contratación temporal de corta duración SNS-O





## Anexo 4. Procedimiento de contratación temporal de larga duración SNS-O





## Anexo 5. Número de ofertas tramitadas (cubiertas y no cubiertas) y número de veces que se ofertan por ámbito de contratación

### Contratos corta duración (ofertas cubiertas)

	2015			2016			2017		
	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta
CHN	19.526	340.057	17	14.746	462.445	31	13.049	959.647	74
At. Primaria	10.277	14.522	1	10.162	14.949	1	5.905	12.209	2
Estella	3.592	5.604	2	1.134	3.204	3	1.289	3.720	3
Tudela	2.955	3.843	1	3.465	5.479	2	3.749	7.246	2
Salud Mental	1.498	3.501	2	2.793	3.987	1	2.700	5.520	2
Serv. Centrales	17	146	9	19	321	17	26	215	8
<b>Total</b>	<b>37.865</b>	<b>367.673</b>	<b>10</b>	<b>32.319</b>	<b>490.385</b>	<b>15</b>	<b>26.718</b>	<b>988.557</b>	<b>37</b>

### Contratos corta duración (ofertas no cubiertas)

	2015			2016			2017		
	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta
CHN	685	11.205	16	405	13.450	33	439	45.794	104
At. Primaria	1.288	327	-	155	249	2	147	339	2
Estella	121	205	2	93	470	5	97	267	3
Tudela	143	220	2	158	226	1	73	224	3
Salud Mental	140	64	-	75	65	-	41	34	-
Serv. Centrales	2	0	-	3	5	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2.379</b>	<b>12.021</b>	<b>5</b>	<b>889</b>	<b>14.465</b>	<b>16</b>	<b>797</b>	<b>46.658</b>	<b>59</b>

### Contratos larga duración (ofertas cubiertas)<sup>1</sup>

	2015			2016			2017		
	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta
CHN	553	4.208	8	689	4.901	7	935	9.291	10
At. Primaria	182	2.240	12	168	3.377	20	223	5.287	24
Estella	63	488	8	61	781	13	88	771	9
Tudela	99	452	5	57	409	7	86	1.302	15
Salud Mental	48	269	6	43	288	7	46	301	7
Serv. Centrales	15	85	6	30	197	7	38	201	5
<b>Total</b>	<b>960</b>	<b>7.742</b>	<b>8</b>	<b>1.048</b>	<b>9.953</b>	<b>9</b>	<b>1.416</b>	<b>17.153</b>	<b>12</b>

### Contratos larga duración (ofertas no cubiertas)<sup>1</sup>

	2015			2016			2017		
	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta	Nº ofertas	Nº veces	Nº veces/oferta
CHN	17	192	11	26	96	4	30	127	4
At. Primaria	3	113	38	4	167	42	13	568	44
Estella	2	10	5	3	14	5	17	702	41
Tudela	13	90	7	8	27	3	15	69	5
Salud Mental	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Serv. Centrales	1	0	0	3	41	14	1	0	0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>405</b>	<b>11</b>	<b>44</b>	<b>345</b>	<b>8</b>	<b>76</b>	<b>1.466</b>	<b>19</b>

<sup>1</sup> Datos modificados de acuerdo con la alegación presentada por el Consejero del Departamento de Salud.







## Alegaciones formuladas al informe provisional







**ALEGACIONES AL INFORME PROVISIONAL DE FISCALIZACIÓN SOBRE  
LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL EN EL SERVICIO  
NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA**

La Cámara de Comptos de Navarra ha dado traslado al Departamento de Salud del informe provisional de fiscalización sobre la contratación del personal temporal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

El Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea agradece a la Cámara de Comptos el informe realizado que plasma la transparencia en la gestión de las contrataciones de personal y contribuye a su mejora. Asimismo, el informe pone de manifiesto las dificultades en la gestión de la contratación de personal en régimen administrativo debido a su gran volumen y el esfuerzo de los servicios de personal para garantizar la máxima calidad en la prestación sanitaria.

De conformidad con lo establecido en la Ley Foral 19/1984, reguladora de la Cámara de Comptos, examinado el citado informe provisional se formulan las siguientes alegaciones:

En el apartado de normativa aplicable se hace referencia a la instrucción 1/2015 que establece los criterios que se deben aplicar para las sustituciones del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Al respecto, indicar que esta instrucción establece medidas en materia de personal para el año 2015 y, en concreto, regula las sustituciones de personal, disfrute de vacaciones y abono de productividad extraordinaria, contenidas en el plan de ajuste presupuestario establecido el 17 de octubre de 2011, todo ello derivado de la necesidad de controlar el gasto de personal. Con el inicio de la nueva legislatura no se consideró oportuna su prorrogación como en años anteriores dejando a los centros que cada uno decidiese en base a su realidad el control del gasto en contratación.

En el análisis de la contratación temporal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, el informe refleja que existe una tendencia decreciente en el número de contratos realizados consecuencia del cambio en la política de gestión, el número de contratos desciende y, por el contrario, el número de personas y la duración media de los contratos se incrementa. Esta realidad que consta en el cuadro sobre el número de contratos temporales vigentes, aun a modo de resultar reiterativo, también debería verse recogida en el análisis del resto de cuadros en los que se aprecia esa disminución de la contratación, de manera que resulte clarificador a la hora de comprender las variaciones reflejadas.

De los datos obrantes en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, en cuanto a los procedimientos de contratación temporal, el número de ofertas de contratación no cubiertas durante los años 2016 y 2017 es de 32 y 49 respectivamente. Por otra parte, el número de veces que se ofertan las contrataciones en 2017 es de 453.

En relación con las ofertas atendidas de larga duración en enfermería durante 2017, entendemos que se trata de un error el hecho de que el primer registro muestre valor cero en el número de veces que se oferta la contratación, y el total de ofertas atendidas sea dos.

Todos los ámbitos de contratación se reúnen mensualmente para unificar criterios y definir lo que se podría entender como un manual de “buenas prácticas” en la contratación, constando documentalmente el contenido de estas reuniones. Este trabajo que se lleva a cabo desde el Servicio de Gestión de la Contratación, Ingreso y Provisión contribuye a una mejora de la gestión estableciendo criterios uniformes y dando soporte a los diferentes centros y ámbitos que integran el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Por último, respecto al anexo 5 donde constan el número de ofertas tramitadas (cubiertas y no cubiertas) y número de veces que se ofertan por

ámbito de contratación, indicar que figura duplicado el contenido del último cuadro.

Queremos agradecer a la Cámara de Comptos el esfuerzo realizado en la elaboración de este informe y manifestarle que desde el Departamento de Salud se tendrán en cuenta todas las recomendaciones que supongan una mejora en el sistema de contratación temporal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

En Pamplona, a 16 de marzo de 2018.



Fernando Domínguez Gunchillos  
Consejero del Departamento de Salud

  
Nafarroako Gobernua  
Gobierno de Navarra  
Osasuna / Salud  
Kontsellaria      Consejero

A LA PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS DE NAVARRA



## **Contestación de la Cámara de Comptos a las alegaciones presentadas al informe provisional**

Agradecemos al Consejero del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra las alegaciones que nos ha presentado. Estas alegaciones se incorporan al informe provisional y se eleva éste a definitivo al considerar que constituyen una explicación de la fiscalización realizada y no alteran su contenido, salvo la referida al contenido de un cuadro del Anexo 5, que se ha incorporado al informe corrigiendo dichos datos; aun así, a esta Cámara le gustaría señalar los siguientes aspectos:

- Respecto al número de ofertas de contratación no cubiertas durante los años 2016 y 2017, los datos que aporta esta Cámara en su informe se corresponden con los proporcionados por el SNS-O; estos datos se han obtenido teniendo en cuenta tanto las ofertas no cubiertas remitidas expresamente por este organismo, como el resto de ofertas en las cuales el campo “Persona contratada” aparece en blanco.
- En relación con las ofertas atendidas de larga duración en enfermería durante 2017, señalamos que el valor cero en el número de veces que se oferta la contratación en el primer registro, no es un error, habiéndose obtenido dicho dato de la información proporcionada por el SNS-O.

Pamplona, 22 de marzo de 2018

La presidenta, Asunción Olaechea Estanga

