

AGINTARIAK ETA LANGILERIA

Oposaketak eta lehiaketak

OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN ZERBITZUA

5938

ERABAKIA, 2024ko abenduaren 17koa, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Administrazio Kontseiluarena, zeinaren bidez onartzen baita Ente Publikoaren 2024ko ekitaldiko Enplegu Publikoaren Eskaintza.

Osasun Itunaren diagnostikoari buruzko txostenean adierazten da euskal osasun-sistemak eraldaketa bati ekin behar diola, eta eraldaketa horrek lehentasuna eman behar diela eraginkortasunari, ekitateari eta berrikuntza teknologikoari, betiere herritarren behar eta espektatibei bideratuta.

Osakidetzako langileen politikaren esparruan, 2024-2028 legegintzaldiko helburuen artean ezarri da pertsonen kudeaketa planifikatu, proaktibo eta garden bat ezartzea, asistentzia-premiei eta premia ez-asistentzialei erantzuteko. Horretarako, giza baliabideen prozesuak etengabe modernizatu eta hobetu behar dira, eta zerbitzu-erakundeei behar duten laguntza teknikoa eman behar zaie, ezarritako helburuak bete ditzaten.

Helburu horiek betetzeko hainbat neurri planteatzen dira, besteak beste aldizkako Enplegu Publikoaren Eskaintzak egitea, plantillen egonkortasuna eta nahikotasuna bermatzeko, ezinbestekoak baitira gure osasun-sistema bikaina izateko.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua ezartzen duenez, aurrekontu-esleipena duten postuak betetzeko langileak behar direnean, postuok ezin direlako bete administrazio bakoitzean dauden giza baliabideekin, enplegu publikoaren eskaintza egin beharko da. Hala, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruko Enplegu Publikoaren Eskaintza arautzen duen arau-esparrua osatzen du.

2024ko enplegu publikoaren eskaintzan, langileen birjartze-tasari dagozkion lanpostuak sartzen dira; alegia, 2022ko langile-baja garbien % 120, 2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legearen 20.bi.1.a) artikuluan ezarritakoaren arabera (gaur egun luzatu egin da).

Aurreko aurrekontu-ekitaldian zerbitzuak emateari utzi dioten langile finkoen kopuruaren eta aipatutako ekitaldian sartu diren langile finkoen kopuruaren arteko aldeari aplikatzen zaio ehuneko hori (langile finko horiek edozein arrazoiengatik sartu direla, salbu enplegu publikoaren eskaintzetatik datozenak edo lanpostuak erreserbatzea ez dakarten egoeretatik itzuli direnak). Ondorio horietarako, zerbitzu-prestazioa honako arrazoi hauengatik utzi duten kasuak hartzen dira kontuan: erretiroa, heriotza, uko egitea, lanpostua gorde gabeko eszedentzia-egoera deklaratzeko, karrerako funtzionarioaren izaera galtzea edo lan-kontratua azkentzea, edo lanpostua erreserbatzea edo lanpostua uzten den administrazioaren kargurako ordainsariak jasotzea ez dakarren beste edozein administrazio-egoera. Era berean, kontuan hartuko dira beste administrazio publiko batzuetara lekualdatzeko lehiaketen ondorioz izandako altak eta bajak.

Ondorio horietarako, Erabaki honi Osakidetzako Giza Baliabideen Zuzendaritzaren ziurtagiri bat erantsi zaio (1. eranskina), eta bertan adierazten da zenbat baja eta alta hartu diren kontuan birjartze-tasa kalkulatzeko.

Era berean, 2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Lege beraren 20.bi.4 artikulua ezartzen duenez, administrazio bakoitzak, salbuespen gisa, tasa espezifikoa bat baimendu ahal izango du, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko presako neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua betetzeko beharrezkoa dena. Horren helburua da enplegu publikoaren behin-behinekotasunak ez gainditzea eremu bakoitzeko egiturazko lanpostuen % 8, betiere eduki beharko duen urte anitzeko plangintza-tresnaren arabera justifikatuta badago.

Beraz, egungo aurrekontu-araudiak neurri gehigarri bat gaitzen du, zeinak birjartze-tasaren mekanismoa gainditzea ahalbidetzen baitu. Hala, xedea da Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean xedatutakoa betetzea, eta behin-behinekotasuna % 8tik gorakoa ez izatea (nahiz eta urte anitzeko plangintza-tresna bat izateko baldintza ezartzen duen).

Ondorio horietarako, Osakidetzak behin-behinekotasuna murrizteko plangintza-tresna bat garatu du, «Langileen politika. Giza Baliabideen Plangintza Estrategikoa, 2024-2028» dokumentuan jasotakoa. Bertan, arlo estrategikoak zehazten dira, eta horien arabera definitzen da Osakidetzaren Giza Baliabideen estrategia, legegintzaldi honetan ezarritako helburuak lortzera bideratutako esparru orokorraren barruan, Osasun Itunaren diagnostikoari buruzko txostenetik ateratako ikuspegiaren arabera.

Azaldutakoa kontuan hartuta, eta aipatutako plangintza-tresnan jasotakoaren arabera, tasa espezifikoa bat kalkulatu da. Tasa hori 2024ko Osakidetzaren Enplegu Publikoaren Eskaintzan sartuko da, langileen birjartze-tasa arruntaren ondoriozko lanpostuekin batera.

Erabaki honen 2. eranskin gisa erantsi da Behin-behinekotasuna murrizteko plangintza-tresnaren ondoriozko tasa espezifikoko kalkulua, Administrazio Kontseilu honen erabakiaren bidez onartutakoa.

Enplegu publikoaren eskaintzan, sartu berri diren langileekin bete beharreko lanpostuekin batera, beste lanpostu batzuk ere sartu ahal izango dira, barne-sustapeneko prozesuen bidez betetzeko. Kasu horretan, dagokion negoziazio-prozesua egin ondoren eta plantillaren egoera aztertu ondoren, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren ardurapean utziko da zehaztea zer lanpostu kopuru deituko den EPEaren barruan barne-sustapeneko prozesuen bidez, bai eta horiek giza baliabideen birjartze-tasaren ondoriozko lanpostuen gehieneko mugaren barruan sartzea edo ez sartzea ere, abenduaren 23ko 31/2022 Legearen 20. artikuluan zehazten den gisa. Bi deialdiak, txanda irekikoa eta barne-sustapenekoak, batera egingo dira.

Osasuneko Mahai Sektorialean negoziatuko da lanpostuak nola banatu behar diren lanbide-kategorien arabera, eta bertan negoziatuko dira, orobat, deialdien oinarriak. Administrazio Kontseilu honek onartu ondoren, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira. Horrela, Osakidetzak berriro adierazi du bere profesionalen enpleguaren kalitatea hobetzeko konpromisoa duela, lege-esparruaren barruan, eskaini beharreko lanpostuen kopurua giza baliabideen birjartze-tasaren gehieneko ehunekora egokituz (% 120), bai eta enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako xedea betetzeko tasa espezifikora ere, aipatutako Aurrekontu-legean jasotako oinarritzko arauetan ezarritakoaren arabera.

Osakidetzaren enplegu publikoaren eskaintzen barruan, Osasuneko Mahai Sektorialak 2024ko abenduaren 16an egindako bilerarako igorritako gai-zerrendan jasota dagoenez, 2024ko EPEa egituratzen duen langileen birjartze-tasari buruzko informazioa sartu da, bai eta arestian aipatutako tasa espezifikoa gaitzen duen 2024-2028ko plangintza-tresna ere. Horrekin batera,

negoiazio-prozesuan jarraituko du dagozkion deialdiak eratzeari dagokionez, deialdi horiek gidatzen dituzten oinarriek dagokienez, bai eta eskaini beharreko lanpostuak eta horiek kategoria eta lanpostu funtzionalaren arabera banatzeari dagokionez ere, Osakidetzako egiturazko plantillaren egoeraren arabera.

Azaldutakoaren arabera, eta Kontseilu honi aurkeztutako dokumentuak aztertuta, Zuzendaritza Nagusiak proposatuta, bat etorri Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean xedatutakoarekin eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua ente publikoaren Estatutu Sozialak ezartzen dituen azaroaren 11ko 255/1997 Dekretuaren 8.5.f) artikularekin, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren Administrazio Kontseiluak honako hau erabaki zuen 2024ko abenduaren 17ko bilkuran:

ERABAKIA

Lehenengoa.– Osakidetzaren 2024ko enplegu publikoaren eskaintza (EPE) onartzea.

1.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren estatutupeko langile finko izateko 2024ko enplegu publikoaren eskaintza onartzen da, Erabaki honetan ezartzen diren baldintzetan.

Bigarrena.– 2024ko EPEko lanpostuen kuantifikazioa.

2024ko enplegu publikoaren eskaintzak 1.896 lanpostu ditu, honela banatuta:

1.– 1.205 lanpostu, langileen birjartze-tasaren % 120ari dagozkionak, legez ezarria, aurrekontu-esleipena dutenak eta erakunde publikoaren egiturazko plantillan agertzen direnak.

2.– 691 lanpostu, ohiz kanpokoak, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko presako neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua betetzeko beharrezkoa den tasa espezifikolari dagozkionak. Horren helburua da enplegu publikoaren behin-behinekotasunak ez gaintzea egiturazko lanpostuen % 8, Administrazio Kontseilu honek onartutako urte anitzeko plangintza-tresnaren arabera justifikatuta.

Hirugarrena.– Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiari ahalmena ematen zaio, dagozkion negoiazio-prozesuaren ondoren eta plantillaren egoera aztertu ondoren, txanda irekiko eta barne-sustapeneko hautaketa-prozesuen bidez EPEaren barruan eskainiko den lanpostu-kopurua onar dezan.

Laugarrena.– Aurreko apartatuetan aurreikusitako estatutupeko langile finko izateko eta barne-sustapeneko prozesuak batera egingo dira, oposizio-lehiaketaren sistemaren arabera, oro har.

Bi prozesuen fase guztietan beteko dira publizitate-, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak, eta ahalik eta gardentasun handienarekin garatuko dira.

Bosgarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian dagozkion deialdiak argitaratzean zehaztuko dira deialdi honetan sartuko diren lanpostu funtzionalak.

Seigarrena.– Nolanahi ere, eskaintza horretatik, deialdiko lanpostuetan legez ezarritako ehuneko gorde beharko da desgaitasuna duten pertsonen betetzeko, dagozkien hautaketa-prozesuak arautzen dituzten oinarrietan ezartzen diren baldintzetan.

Zazpigarrena.– Hautaketa-prozesuak garatzeko jardueren kudeaketa oinarri orokorrek eta dagozkien deialdietako oinarri espezifikoek ezartzen dutenaren arabera egingo da.

Zortzigarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren Zuzendaritza Nagusiari ematen zaio deitzen diren hautaketa-prozesuen kudeaketa egiteko ardura, oinarri orokorrak eta espezifi-

koak kontuan hartuta. Horrekin batera, haren esku uzten da deialdiak gauzatzeko beharrezkoak diren ebazpenak ematea, barne sartuta deitu behar diren lanpostuak zehazteari buruzkoa, kalifikazio-epaimahaiak izendatzeari buruzkoa, eta deialdiei eta destinoen esleipenari buruzkoak.

Bederatzigarrena.– Erabaki honek sinatzen denetik aurrera izango ditu ondorioak, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da. Horren aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jarri ahalko da Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusian, bi hilabeteko epean, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko azaroaren 17a.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Administrazio Kontseiluko presidentea,
ALBERTO MARTÍNEZ RUIZ.