



**PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2016
SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

**INFORME DEFINITIU DEL CONTROL FINANCER 13/2016
DE REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL DE LA GERÈNCIA
DE L'HOSPITAL UNIVERSITARI DE SON ESPASES
CAPÍTOL 1.**

Nota: Aquest informe és un extracte de l'informe definitiu que ha estat modificat per evitar la publicació de dades de caràcter personal.



Í N D E X

I.	INTRODUCCIÓ.....	3
II.	IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL	3
III.	ABAST DEL CONTROL.....	4
IV.	NORMATIVA APLICABLE.....	6
V.	OBJECTIUS DEL CONTROL I COMPROVACIONS REALITZADES.....	9
VI.	RESULTATS DEL TREBALL REALITZAT.....	10
VII.	OPINIONS	67
VIII.	MESURES CORRECTORES.....	73

ANNEX I. Al·legacions a l'informe provisional del control financer 13/2016, de revisió limitada de despeses de personal de la gerència de l'Hospital Universitari de Son Espases.

ANNEX II. Contestació a les al·legacions presentades a l'informe provisional del control financer 13/2016, de revisió limitada de despeses de personal de la gerència de l'Hospital Universitari de Son Espases.



I. INTRODUCCIÓ

A través de la Llei 5/2003 de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears, s'integra la regulació del Servei de Salut (en endavant IB-SALUT) que es configura com un ens públic de caràcter autònom, dotat de personalitat jurídica i patrimoni propis, i amb plena capacitat per actuar en el compliment de les seves finalitats, al qual es confia la gestió dels serveis públics sanitaris de caràcter assistencial de les Illes Balears.

El Capítol IV del Títol V de la Llei 5/2003, de 4 d'Abril, de Salut de les Illes Balears, estableix en l'article 74 que l'exercici del control financer es realitzarà de manera permanent per la Intervenció General de la comunitat autònoma.

No obstant, el Consell de Govern podrà acordar que el control financer permanent es pugui substituir per la fiscalització prèvia en qualssevol de les seves modalitats, en els programes i centres que es determini.

Així, mitjançant l'acord de 14 de juny de 2013, es va substituir el control financer permanent per la fiscalització prèvia limitada respecte de tots els programes i centres de cost pressupostaris, en relació amb la fase d'autorització dels expedients de despesa d'una quantia superior a 500.000 €. Tot i això la intervenció continua exercint la funció de control financer permanent com a forma ordinària de control intern del Servei de Salut de les Illes Balears, com també els controls posteriors derivats de la fiscalització prèvia limitada.

Un cop finalitzats els controls financers sobre les despeses de diferent naturalesa de les extintes fundacions sanitàries convertides actualment en gerències del Servei de Salut de les Illes Balears, aquesta intervenció considerava necessari dur a terme un control financer sobre el capítol 1 de la gerència que inclou l'hospital de Son Espases, que fou objecte de revisió en el 2009.

En conseqüència i atesa la competència d'aquesta intervenció, consideram convenient realitzar una revisió limitada de les despeses de personal de la gerència del sector sanitari de Ponent, capítol 1, i en concret dels actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina, per comprovar que s'ajusten a les disposicions aplicables en cada cas, i del procediment de preparació, comptabilització i pagament de les retribucions.

Aquest informe, a més d'una part introductòria (apartats I a V), en què s'identifica l'equip de treball, l'abast del control, la regulació jurídica aplicada i els objectius del control i les comprovacions realitzades, conté les opinions i mesures correctores que aquesta Intervenció General ha considerat adient formular.

II. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

D'acord amb les acreditacions realitzades per l'Interventor general de la comunitat autònoma de les Illes Balears el 14 de juny de 2016, els components de l'equip de



control de la Intervenció General de la comunitat autònoma de les Illes Balears han estat els següents:

- Bartolomé Matas Martorell, interventor adjunt
- Catalina Crespí Socías, interventora delegada
- M^a Isabel Garau Escarrer, cap de servei
- Silvia Ripoll Rullán, cap de servei
- Irene San Gil Lopez-Quesada, cap de secció
- Maria Magdalena Crespí Socías, cap de secció
- Juan Sánchez Burguera, cap de secció
- Mar Ripoll Rosselló, auditora
- Margalida J. Mudoy Capellà, auxiliar administrativa

III. ABAST DEL CONTROL

L'àmbit subjectiu de l'univers a auditar el conforma la gerència de l'**Hospital universitari de Son Espases** a través del centre de cost (60101) **Hospital de Son Espases**.

Atès que el treball de camp s'ha estructurat en diferents objectius, l'univers a considerar per a cada un d'ells pot presentar variacions.

Així, l'àmbit objectiu de l'univers a auditar estarà format, amb caràcter general, pel personal que ha percebut retribucions de la gerència del **Sector Sanitari de Ponent** durant el mesos de gener a maig de 2016.

No s'ha inclòs al nostre abast un col·lectiu de 16 treballadors laborals que no es varen estatutaritzar i 14 funcionaris procedents de la integració del personal de GESMA, que perceben la nòmina amb càrrec al pressupost de la gerència de Serveis Centrals.

Per a l'objectiu B d'anàlisi de l'execució i evolució del pressupost, l'univers estarà format pel total de despeses de capítol 1 de la gerència pel període de 2016 a la data de realització del treball de camp. D'aquesta manera la informació serà el màxim d'actualitzada.

Per obtenir la mostra realitzarem una assignació proporcional al tamany de cada un dels grups o subgrups en funció de la seva titulació o règim jurídic ja que es poden considerar homogenis respecte a les característiques a auditar.

Per determinar el personal impactat es tindrà en compte que resultin seleccionats treballadors de cada grup en el que s'ha dividit la població segons el següent detall:



Grup	Num. perceptors	% s/Total
A1	5.125	19,19%
A2	8.255	30,91%
C1	1.489	5,58%
C2	8.058	30,17%
AP	2.394	8,97%
Compl. Pensió	1.387	5,19%
TOTAL	26.708	100%

En el cas de personal d'alta direcció la verificació es realitzarà en una prova específica, atès el caràcter especial de la relació laboral d'aquest col·lectiu. L'univers respon al següent detall:

Grup titulació p. Directiu	Num. perceptors	% s/Total
A1	34	56,67%
A2	26	43,33%
TOTAL	60	100%

Les 60 nòmines que componen l'univers corresponen a 14 directius que han estat d'alta a la gerència durant el període objecte de control (de gener a maig de 2016).

En primer lloc hem determinat la mida de la mostra aplicant la següent fórmula corresponent a una distribució normal, obtenint un resultat de **269** elements

$$\frac{k^2 N p q}{e^2 (N-1) + k^2 p q}$$

El mostreig s'ha realitzat mitjançant la generació de números aleatoris del programa Excel, obtenint 6 mostres, una per a cada estrat, d'acord amb el següent detall:

GRUP	UNIVERS	% s/Total	MOSTRA	REDONDEJADA I CORREGIDA
A1	5.125	0,19189	51,6184289	52
A2	8.255	0,30908	83,1434402	83
C1	1.489	0,05575	14,9970421	15
C2	8.058	0,30171	81,1592781	81
AP	2.394	0,08964	24,1121012	24
PJ	1.387	0,05193	13,9697095	14
TOTAL	26.708	1	269	269



Quant al personal directiu, aquesta intervenció ha considerat convenient revisar els expedients i les despeses de personal de cada un dels 14 treballadors que componen l'univers.

El treball s'ha dut a terme d'acord amb les Normes d'auditoria del sector públic establertes per la Intervenció General de l'Estat mitjançant la Resolució de 14 de febrer de 1997 i en els termes que estableixen el Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el Decret 62/2006, de 7 de juliol, pel qual es regula el règim de control intern que ha d'exercir la Intervenció.

Mitjançant un escrit de 23 de juny de 2016 es comunicà a la gerència del **Sector sanitari de Ponent** l'aprovació del Pla de Control 13/2016, i l'inici del treball de camp durant la darrera setmana del mes de juny.

El treball de camp es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el **19 de gener de 2017**, de manera que es van prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada.

LIMITACIONS A L'ABAST

Cal esmentar que els resultats del treball realitzat es veuen afectats per la següent limitació :

- Quant a les proves realitzades sobre els processos de selecció del personal estatutari temporal, és important considerar que les borses utilitzades daten del 2009 i 2013 (terapeutes ocupacionals, treballadors socials, TE radioteràpia, comares) estan tancades, és a dir, no permeten actualitzacions dels mèrits ni incorporacions de candidats. Per tant, només tenen possibilitat de treballar amb contractes de curta durada i sobre tot, d'accedir a contractes més llargs o interinitats, les persones que aconseguiren esser incloses a aquestes borses. L'antiguitat i el fet que estiguin tancades conculca els principis que han de regir la selecció.

IV. NORMATIVA APLICABLE

La legislació aplicable més important que s'ha pres en consideració en la planificació i execució del present control ha estat:

LEGISLACIÓ ESTATAL

- Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.



- Llei 42/2006, de 28 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2007 (tarifa de primes per a la cotització per contingències professionals)
- Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2016.
- Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
- Reial Decret llei 1/1999, de 8 de gener, de selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries, amb efectes com a norma reglamentària d'acord amb el previst a la Disposició Transitòria 6^a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, d'indemnitzacions per raons del servei.
- Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
- Reial Decret 1170/2015, de 29 de desembre, sobre revalorització de les pensions del sistema de la Seguretat social i d'altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2016.
- Ordre de 29 de gener de 2016 del Ministeri de Treball i Seguretat Social, que desenvolupa les normes de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, fons de garantia salarial i formació professional contingudes a la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2016.

LEGISLACIÓ AUTONÒMICA

- Llei 5/2003, de 4 d'abril, de Salut de les Illes Balears.
- Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la CAIB.
- Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al 2016.
- Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB
- Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la CAIB i d'altres institucions autonòmiques.
- Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Decret 62/2006, de 7 de juliol, de regulació del règim de control intern que ha d'exercir la Intervenció General de la CAIB.
- Decret 81/2015, de 25 de setembre, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears.



- Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears.
- Decret 54/2002, de 12 d'abril, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'administració autonòmica de les Illes Balears. (Actualment Decret 16/2016, de 8 d'abril, pel qual s'aprova el Text consolidat)
- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 21 de setembre de 2015 per la que es deleguen competències en matèria de personal estatutari.
- Resolució del conseller de Salut de 2 de març de 2015, BOIB 10/03/15 (modifica la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears) (modificada per resolució de 13/01/2016 i 03/06/2016).
- Resolució del director general del SSIB de 5 de març de 2015, BOIB 12/03/15) de modificació de la Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari de la sanitat pública autonòmica en el secretari general del Servei de Salut i en els gerents d'atenció especialitzada i d'atenció primària dels diferents centres i establiments que l'integren.
- Resolució del conseller de salut, família i benestar social de 12 de setembre de 2012 per la qual es delega la signatura de les convocatòries, les resolucions i els contractes d'alta direcció del personal directiu del SSIB així com dels seus cessaments.
- Resolució del director general del SSIB, de 19 de maig de 2016, per la que es dicten instruccions per elaborar les nòmines del personal estatutari per a l'any 2016. (modificades per Resolució del Director General de 14 de juliol de 2016).
- Instrucció 3/2008 del director general del Servei de Salut per la qual es regula el procediment de reconeixement de triennis per al personal estatutari temporal que presta servei en les institucions i centres sanitaris dependents del Servei de Salut. (modificat per Resolució de 18/07/2016, boib num 93 de 23/07/2016)
- Acord Consell de Govern de 6/11/2015 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa sectorial de sanitat de 28/10/2015 pel qual s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal estatutari del Servei de Salut. (derogat per l'Acord de Consell de Govern d'1 d'abril de 2016, boib num 42 de 2/04/2016).
- Acord de Consell de Govern de 27/11/2015 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa sectorial de sanitat de 13/11/2015 pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual des de l'01/01/2015.
- Instrucció 1/2014, de 28 de febrer de 2014 del director general del SSIB sobre el reconeixement i la concessió de complements retributius lligats a la productivitat i al rendiment (factor variable) al personal estatutari del Servei de Salut.
- Instrucció 2/2016, de 27 de gener de 2016 per la qual es regula el complement de productivitat (factor variable) meritat per la participació en els processos de caràcter assistencial derivats del Pla de reducció de les llistes d'espera del Servei de Salut.



- Pacte regulador (BOIB 28-02-12) pel qual es regulen els criteris generals de la promoció interna temporal del personal estatutari del SSIB (correcció d'errors BOIB 08/03/12).
- Instrucció conjunta de la directora general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i del director general de Pressuposts i Finançament de 9 d'abril de 2013 per la qual es determina el requeriment d'autorització prèvia per als nomenaments i les pròrrogues del personal estatutari temporal del SSIB. Actualment Instrucció 4/2016 de 29/04/2016 sobre el procediment d'autorització prèvia de nomenaments de personal estatutari.

V. OBJECTIUS DEL CONTROL I COMPROVACIONS REALITZADES

V.I. OBJECTIUS DEL CONTROL

L'objectiu general és verificar que els procediments de preparació, comptabilització i pagament de les despeses de personal s'ajusten a les disposicions aplicables en cada cas.

Pel seu compliment, el treball de camp s'ha estructurat considerant els següents objectius específics:

- 1.- Realitzar una succinta descripció sobre els procediments establerts per la gerència per a la gestió de personal que permetin efectuar un control suficient sobre el procés de preparació, comptabilització i pagament de les retribucions.
- 2.- Determinar la importància quantitativa de les despeses de personal respecte del pressupost de despeses i analitzar l'evolució de la despesa, determinant les causes de les variacions produïdes.
- 3.- Analitzar les diferències entre la plantilla real i l'oficial degudament aprovada, així com també l'adequació dels nomenaments de personal temporal a la normativa d'aplicació.
- 4.- Verificar que el personal inclòs a la nòmina té el nomenament o contracte corresponent i que les remuneracions abonades i deduccions practicades s'ajusten a la normativa aplicable. Comprovar també que les variacions incloses a les nòmines dels períodes que es seleccionin estan degudament justificades i correctament quantificades.
- 5.- Comprovar que les cotitzacions a la Seguretat Social estan correctament calculades i liquidades.



V.2.- ANÀLISI DELS RESULTATS

Les errades detectades en cada una de les proves a realitzar per assolir els objectius definits en el pla de control seran classificades en irregularitats i deficiències.

Se consideraran irregularitats les actuacions contraries a la normativa vigent o aquelles actuacions que es consideri que poden suposar debilitats importants de control intern. Se consideraran deficiències aquells incompliments de la normativa vigent considerats menors o bé les actuacions que es consideri que poden suposar debilitats no significatives de control intern.

En el cas de mostres, si s'han detectat irregularitats, i d'acord amb els criteris estadístics del mostreig realitzat, s'obtindrà la valoració de l'error més probable (error extrapolat). Els resultats de l'avaluació o extrapolació del resultat de cada una de les proves, es compararan amb la materialitat definida en la fase de planificació del pla de control per arribar a una conclusió sobre la bondat de la població.

S'obtindrà una conclusió per cada una de les proves definides en el programa de feina. En cas que s'arribi a una conclusió no satisfactòria en qualsevol de les proves definides en cada objectiu, es considerarà que la conclusió global de l'objectiu de referència és no satisfactòria. D'altra banda, en el cas que la conclusió de totes les proves definides en un mateix objectiu del pla de control sia satisfactòria, es realitzarà una avaluació considerant globalment totes les irregularitats detectades en les diferents proves d'un mateix objectiu i tenint en compte, en el seu cas, les possibles duplicitats de les irregularitats detectades per tal d'eliminar el seu efecte en el resultat de l'extrapolació de les dades. El resultat d'aquesta avaluació global, ens permetrà concloure sobre l'objectiu de referència.

El dia 20 d'Abril, la Intervenció de l'IB-SALUT va remetre l'informe provisional del Pla del Control Financer de revisió limitada de despeses de personal de la gerència del sector sanitari de Ponent al seu Gerent, al Secretari General del Servei de Salut i a la Secretària General de la Conselleria de Salut, amb la finalitat que hi formulessin les al·legacions que trobessin oportunes fins el dia 15 de maig de 2017.

El dia 11 de maig el Secretari General del Servei de Salut va sol·licitar una pròrroga del termini concedit per presentar les al·legacions, que aquesta intervenció li va concedir prolongant-lo fins el 29 de maig de 2017.

El dia 29 de maig, el Gerent del Sector Ponent, va remetre les corresponents al·legacions a l'informe provisional i aquesta Intervenció les va analitzar i contestar com a fase prèvia a l'elaboració de l'informe definitiu de control financer:

V.I RESULTATS DEL TREBALL REALITZAT

Com a resultat del treball de camp realitzat i de l'anàlisi dels papers de feina corresponents, podem constatar:

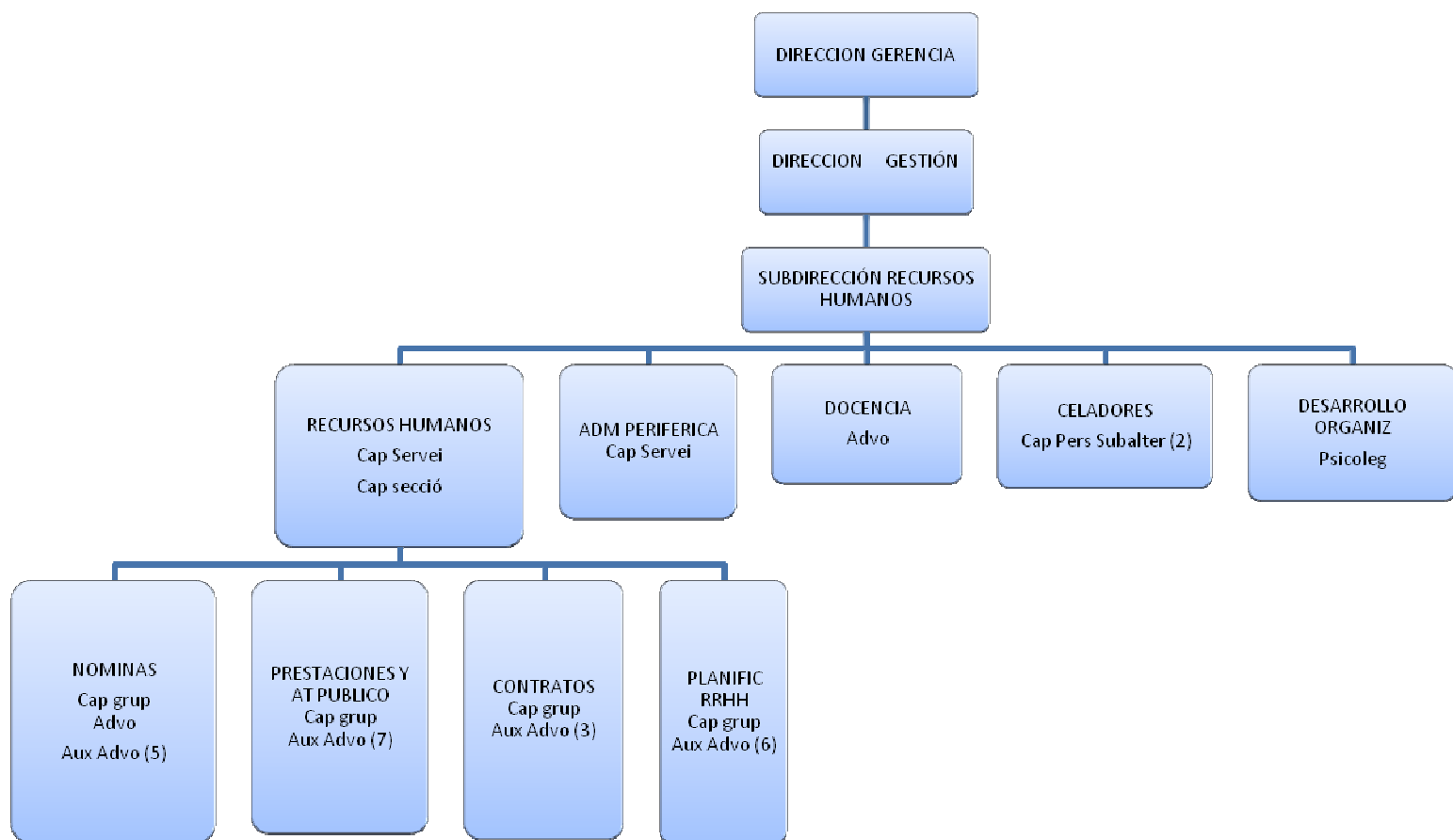


OBJECTIU A): Comprovar que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina s'ajusten a les disposicions aplicables en cada cas i verificar que les normes i procediments de confecció de les nòmines són adequats per garantir un control intern suficient sobre la preparació, comptabilització i pagament de les despeses de personal.

PROVA 1): Obtenció de la documentació interna de la gerència i anàlisi dels mitjans humans i tècnics en relació a la gestió de la despesa de personal

RESULTATS: La gerència del sector sanitari de Ponent gestiona els recursos humans de l'Hospital Universitari de Son Espases, de l'Hospital Psiquiàtric, de l'Hospital General, i del centre Verge de la Salut.

Quant a la seva estructura organitzativa, d'acord amb la informació subministrada per la gerència, respon al següent detall:



No existeix a nivell de gerència cap recopilació d'instruccions o manuals de procediments sistematitzant les tasques que es duen a terme per a la gestió de les despeses de personal, més que les que s'emeten per Serveis Centrals.



La gestió dels recursos humans (nomenaments, nòmines etc..) es du a terme a través del SAP-RRHH que enllaça amb el mòdul econòmic financer per a la seva comptabilització. Addicionalment, la gerència utilitza el programa AIDA de gestió i control de torns que bolca la seva informació al SAP- RRHH.

Així mateix, per a la gestió de les borses de treball de l'hospital s'utilitza el BACO (antic programa de gestió de recursos humans de l'hospital).

Tota la informació de caràcter administratiu que repercutirà en el càlcul de la nòmina, quant a les retribucions fixes, es troba introduïda en el SAP-RHH.

Pel que fa a l'activitat variable, tot el que s'introdueix al sistema (torns, guàrdies ...) serà objecte de pagament a través de les nòmines i per aquest motiu, el dia 10 de cada mes, ha d'estar tancada tota la informació del mes anterior.

El sistema realitza una planificació en funció de la jornada i duració del contracte i, a partir d'aquesta, cada servei introdueix els canvis corresponents. La responsable de nòmines no pot garantir que l'actualització de dades sigui permanent ja que depèn de cada responsable. Així:

- Personal d'infermeria: la informació de l'AIDA s'hauria d'actualitzar permanentment per tenir controlada la jornada anual però depèn de cada supervisor/a.
- Personal facultatiu: la informació de les guàrdies realitzades s'introdueix a mes vençut abans de bolcar la informació a SAP.
- Personal no sanitari: el responsable de cada servei (magatzem, comptabilitat etc...) introdueix la informació corresponent.

L'actualització permanent de les dades seria convenient a efectes de control intern i, molt més, si tenim en compte que la gerència no disposa d'un control de presència dels seus treballadors. Segons proves realitzades l'actualització se realitza a final de mes o un cop finalitzat aquest.

Només en el cas de correcció per errades o similars de dades ja processades en mesos anteriors hi ha autorització de l'activitat variable documentada en paper amb el vist i plau del cap de servei corresponent.

Una part de l'activitat variable: programes especials, transplantaments i actuacions concretes o peonades, tot i que s'introdueix al sistema, no es gestiona a través del mateix. Ni l'AIDA ni el SAP ens informa dels dies i horaris d'aquesta activitat, simplement s'indica l'import. Aquest fet suposa una debilitat important del sistema de control intern ja que no permet verificar l'horari de la prestació i controlar que no es produeixen duplicitats (per exemple que no coincideix en dia de guàrdia l'activitat que es du a terme amb un programa especial).

La unitat de control de gestió, que depèn orgànicament del Director Gestió, és la responsable de realitzar el seguiment de la despesa que l'hospital realitza en tots els capítols des de dues vessants: econòmica-pressupostària (comptabilitat analítica) i assistencial (informes sobre ingressos pacients, llits, altes, estàncies mitges...).

Aquesta unitat és la que a la pràctica controla l'activitat extraordinària que realitza el personal facultatiu a través de peonades (activitat quirúrgica de tarda, consultes,



prolongació de jornada...) i programes especials. Bàsicament controlen l'activitat enregistrada al Millenium (sistema informàtic) amb els llistats d'incidències que passen els responsables dels diferents serveis.

Un cop enregistrada a SAP-RRHH tota la informació, el sistema calcula la nòmina del mes que després serà comptabilitzada.

Com a especialitats retributives de la gerència, cal esmentar:

- Triennis antics: el seu origen pot ser:
 - Reconeixuts al personal estatutari fix d'acord amb el sistema retributiu anterior al RDL 3/1987, d'11 de setembre. L'import es manté en les quanties vigents anteriorment.
 - Reconeixuts al personal contingent i de zona actualment integrats. La quantia que percebien abans de la integració es manté com a un complement d'antiguitat personal no absorbible i congelat.
 - Reconeixuts als treballadors provinents de GESMA: des del 2014, a efectes de parametrització al SAP-RRHH, es va realitzar un recàlcul mensual dels triennis antics que inclouen la part corresponent a les pagues extraordinàries.
- Complement personal transitori absorbible (CPTA): amb caràcter general, el seu origen són les diferències salarials existents entre el personal laboral o funcionari de les extintes Fundacions o GESMA i el personal estatutari del Servei de Salut. En l'Acord del Consell de Govern de 12/11/2010 pel qual es ratifica l'acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 4/11/2010, s'estableixen el procés i les condicions de l'oferta d'integració en la condició de personal estatutari fix. Amb el procés d'estatutariització, al 2011, hi ha el reconeixement individualitzat de determinats complements a treballadors que seran objecte de revisió en proves posteriors.
- Vacances: pel que fa a les vacances no gaudides, excés de jornada, molt freqüent en el nomenaments eventuais d'infermeria, la norma general és no pagar-les i esperar a una nova contractació per a que el personal les pugui gaudir. Només s'abona en el cas de personal que previsiblement no es tornarà a contractar (jubilacions, incapacitats permanents etc...).
- Activitat extraordinària: destaca el volum d'activitat programada que es du a terme, en part, fora de la jornada ordinària que es satisfà a través del complement de productivitat variable, factor variable, com ara transplantaments, els diferents programes especials, actuacions concretes (bàsicament activitat de tarda per reduir llista d'espera) etc...que seran objecte de proves concretes.

SELECCIÓ DE PERSONAL

Quant a la selecció del personal es regeix per l'Acord que regula la Borsa General de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (acords del Consell de



Govern de 21 de març de 2014, 20 de juny de 2014 i 23 de gener de 2015 ratificant els acords de la Mesa sectorial de Sanitat).

Segons manifestacions de la cap de secció responsable de la selecció de personal de l'Hospital, distingim:

- Categories amb borsa única, infermeres de salut mental i comares: es sol·licita al cobertura via correu electrònic a Serveis Centrals que executa al borsa.
- Categories sense borsa única aprovada: s'aplica mentre tant el procediment transitori previst i que suposa:
 - En primer lloc s'acudeix a les borses que l'Hospital va aprovar en anys anteriors. La informació de l'estat de la borsa es troba publicada a la pàgina web de l'hospital i els interessats poden consultar la seva posició i puntuació.
(BORSA de 2009: auxiliar administratiu, delineant, fotògraf, telefonista, perruquer, conductor, zelador (actualització 2013), fisioterapeuta, auxiliar infermeria, TE anatomia patològica i de Laboratori)
(BORSA 2013: Terapeutes ocupacionals, treballadors socials, TE radioteràpia i comares)
 - En segon lloc s'acudeix a les gerències de l'Hospital de Son Llàtzer, Manacor i Inca per aquets ordre.
 - En tercer lloc s'acudeix a les llistes de demandants de treball del SOIB, sol·licitant candidats que compleixin els requisits del lloc ofert. Si hi ha varis candidats la comissió de selecció confecciona un llistat baremat que podrà ser utilitzat en cobertures posteriors.
- En els casos de facultatius especialistes, si no hi ha personal disponible d'acord amb els procediments anteriors, la qual cosa és molt freqüent, s'aplica un procés específic que suposa publicar la convocatòria al BOIB, valoració de mèrits per la comissió de selecció, exercici teòric i pràctic i publicació de la llista de candidats aprovats que es pot utilitzar de borsí.
Si es tracta d'una cobertura amb caràcter urgent, paral·lelament al procediment anterior poden acudir al SOIB, com en les categories anteriors, i realitzar un nomenament amb una durada màxima de 3 mesos, transcorreguts els quals sense resoldre el procediment ordinari, tornen a iniciar el procediment via SOIB. A la pràctica, si en tres mesos no s'ha resolt la convocatòria corresponent, renoven el nomenament al mateix treballador i encadenen tants nomenaments com sigui necessari.
Fins que s'obté la resposta del SOIB, les gerències poden realitzar nomenaments urgents de fins a un màxim de 3 dies a qui compleixi amb els requisits necessaris per ocupar el lloc de feina.
- Personal per cobrir places de l'Hospital General i Psiquiàtric: la unitat de personal acudeix a les borses de l'extinta GESMA. No disposa d'informació sobre la seva confecció.

Per a la gestió de les borses s'utilitza el programa informàtic BACO que conté la informació dels treballadors: dades personals, d'afiliació a la segureta social, dels



contractes que han tingut amb la gerència, categoria, puntuació i disponibilitat en cada moment.

La disponibilitat es declarada pel treballador mitjançant comunicacions escrites que s'arxiven als expedients en paper i s'introdueixen al sistema actualitzant-lo constantment.

El sistema ofereix el llistat de persones disponibles i el personal responsable de la selecció enregistra totes les gestions realitzades: cridades i respostes. Qualsevol selecció pot ser objecte de verificació posterior.

El règim d'autoritzacions per poder dur a terme nomenaments de personal estatutari de caràcter temporal s'ha vist alterat i modificat per la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2016, amb el seu article 20.

Si bé la redacció de l'esmentada normativa no és massa afortunada, aquesta intervenció ha interpretat que en el seu punt 3 estableix l'autorització prèvia del director general del Servei de Salut o òrgan en qui delegui (director de recursos humans i relacions laborals) i una comunicació mensual a les direccions generals de Pressupost i finançament i Funció Pública i Adm. Públiques d'un certificat indicant el nombre total de nomenaments temporals per centre o gerència.

Així mateix, la gerència va dictar la instrucció 4/2016 que estableix a partir de l'01/05/2016 un sistema d'autorització prèvia dels nomenaments de personal estatutari en funció de les dades disponibles al sistema SAP-RRHH i que altera el sistema previst a la Llei 12/2015 esmentada anteriorment.

Prova 2: Anàlisi competencial: descripció de les competències en matèria de gestió de personal

RESULTATS: Els papers de feina contenen un resum de la principal normativa que regula la distribució de competències en matèria de personal estatutari i que s'atorguen al Consell de Govern, conseller competent en matèria de funció pública, conseller competent en matèria de salut, Director general del Servei de Salut, director de recursos humans del Servei de Salut i directors gerents de les diferents gerències en funció de la matèria.

Cal esmentar que d'acord amb la Llei 3/2007, de 27 de març de Funció Pública, article 5.2.e) correspon al Consell de Govern aprovar les relacions de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen. En conseqüència, la competència per aprovar les plantilles de les gerències no correspon al conseller competent en matèria de funció pública i, per tant, no la pot delegar; la qual cosa fa a través de la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 21 de setembre de 2015 per la qual es deleguen competències en matèria de gestió de personal estatutari en el conseller de Salut i Consum i en el Director general del Servei de Salut. Aquesta resolució fou modificada per la de 14/01/2016 matisant que la competència per aprovar les plantilles es delega només en els casos que no suposin un increment de despesa.

Paral·lelament l'article 69 de la Llei 5/2003 de Salut de les Illes Balears fou modificat pel Decret Llei 10/2012, de 31 d'agost (disposició final segona), establint com a



competència del Consell de direcció del Servei de Salut, entre d'altres: “ elevar a la conselleria competent en matèria de salut la proposta de modificació de la relació de llocs de feina com a plantilla autoritzada del Servei de Salut, en els casos en que la modificació suposi un increment de despesa, per a la seva aprovació”.

A la pràctica l'Ib-salut aplica aquest nou règim competencial i no eleva a Consell de Govern l'aprovació de les modificacions de plantilles.

En definitiva, aquesta intervenció, atesa la qualitat de la regulació de la matèria, de moment es reafirma en la seva interpretació manifestada en anteriors plans de control en matèria de personal, de que la competència per aprovar les modificacions de les plantilles no correspon al Director general del Servei de Salut per delegació sinó al Consell de Govern. Això no obstant, sol·licitarà informe de la Direcció General de Funció Pública per a que es pronunciï sobre aquesta qüestió.

PROVA 3: Comprovar que els imports retributius recollits a les taules salarials són conformes a la normativa aplicable

RESULTATS: Amb el treball de camp hem analitzat els imports que es recullen a les taules salarials que s'apliquen actualment al Servei de Salut, verificant:

Primer.- Taules vigents pel personal no directiu a 01/01/2016: hem verificat la correcció dels imports recollits a la instrucció num 5/2016 de 19/05/2016, versió 01 i a la de 14/07/2016, versió 02 i de 14/12/2016, versió 03 que contenen una sèrie de rectificacions d'errors materials que contenia la primera versió. Aquestes taules recullen els imports vigents a 31/12/2015 amb un increment de l'1% d'acord amb l'establert a l'article 19 de la Llei 48/2015, de Pressuposts generals de l'Estat per al 2016 i a l'article 13 de la Llei 12/2015, de Pressuposts generals de la CAIB per al 2016.

Els imports recollits son correctes, ara bé cal esmentar:

- **Primer:** retribucions específiques Illa de Formentera: les taules retributives de 2016 no recullen el complement específic especial per serveis a Formentera ni el complement de productivitat fixa per homologació funcional a Formentera, atès que dites retribucions no han estat aprovades pel Consell de Govern (el 05/05/2015, amb efectes de l'1/01/2013, la Mesa sectorial de Sanitat adoptà abonar al personal estatutari sanitari resident a Formentera el complement, però aquest acord no ha estat ratificat pel Consell de Govern).

Serveis Centrals ha manifestat que el complement s'està abonant “a compte” en virtut d'una instrucció interna de 24/05/2016 del Director general del Servei de Salut, mitjançant la qual s'autoritza el pagament de les quanties previstes a l'acord de la Mesa sectorial, incrementades un 1%, així com la regularització de les quanties no abonades del de l'1 de gener de 2013 segons els imports prevists per anys de servei prestat a Formentera.



Amb la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2017, disposició addicional vuitena, s'ha reconegut el complement específic especial per serveis a Formentera i s'ha donat validesa a les quantitats abonades des de l'01/01/2007 fins a 01/01/2017. Així mateix s'ha habilitat la mesa sectorial de sanitat per negociar l'establiment o modificació del complement.

Segon.- Taules vigents pel personal directiu:

a) La primera versió de les taules retributives foren aprovades segons manifestacions de l'Ib-salut pel Consell de Direcció del 31/03/2016, quan de l'acta es desprèn únicament que es va aprovar l'adequació de les retribucions variables de l'equip directiu del Servei de Salut.

Així mateix, analitzades les mateixes, contenen una errada important ja que es va aplicar l'increment retributiu de l'1% que les lleis de pressuposts per al 2016 de l'Estat i de la CAIB havien previst pel personal funcionari o estatutari. No varen considerar que l'article 15 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts de la CAIB havia previst que les retribucions dels membres del Govern de les Illes Balears, dels alts càrrecs, del personal eventual i dels membres de la Sindicatura de Comptes no experimentarien cap increment respecte de les retribucions corresponents al 2015.

Aquest fet va suposar que la part fixa de la retribució d'una part del personal directiu de l'Ib-salut superàs el límit previst a l'article 28 del Decret Llei 5/2015, que suposen les retribucions corresponents a un director general de l'administració de la CAIB.

Aquesta irregularitat fou comunicada al Servei de Salut que va procedir a esmenar-la modificant la taula retributiva mitjançant acord del Consell de Direcció de 22/11/2016 (versió 2): es limiten a modificar la part fixa i a traslladar l'increment a la part variable de les retribucions que no estan sotmeses a aquesta limitació quantitativa.

b) Quant a la part variable de la retribució del personal directiu, en principi, també va experimentar un increment de l'1%, excepte pel nivell 1 (director assistencial de Serveis Centrals i director-gerent de l'Hospital Universitari de Son Espases), que es va incrementar un 33%, d'acord amb el següent detall:

NIVELL	2015	2016	Variació
Nivell I	13.535,55	18.000,91	33%
Nivell II	11.535,55	11.650,91	1%
Nivell III	9.535,55	9.630,91	1%
Nivell IV	6.535,55	6.600,91	1%
Nivell V	6.000,00	6.059,94	1%
Nivell VI	5.000,00	5.049,98	1%
Nivell VII	3.000,00	3.029,98	1%
Nivell VIII	3.000,00	3.029,98	1%
Nivell IX	3.000,00	3.030,02	1%
Nivell X	3.000,00	3.030,02	1%



Nivell XI	3.000,00	3.029,94	1%
-----------	----------	----------	----

(En la segona versió els 4 primers nivell s'incrementen una mica més amb la part fixa que superava el límit establert)

Aquesta intervenció considera que, en tot cas, resultava d'aplicació el previst a l'article 15.5 de la Llei 12/2015 que preveu:

“ Les retribucions de la resta d'alts càrrecs, inclosos els òrgans unipersonals de direcció a què fa referència l'article 21 de la Llei 7/2010 i les retribucions del personal eventual al servei de l'Administració de la comunitat autònoma i, si escau, al servei de les entitats que, de conformitat amb la delimitació que en fa l'article 13.1 d'aquesta llei, integren el sector públic autonòmic, no s'han d'incrementar respecte de les corresponents a l'any 2015, segons l'instrument jurídic determinant de la retribució en cada cas i la resta de normes de rang legal aplicables.

D'acord amb això, els contractes i la resta d'instruments jurídics que estableixin les retribucions d'aquests càrrecs s'hi ha d'adequar oportunament.”

En conseqüència, l'increment retributiu aplicat al 2016 no s'hauria d'haver aprovat essent la diferència:

NIVELL	MÀXIM ANUAL PART FIXA + VARIABLE 2015	MÀXIM ANUAL PART FIXA + VARIABLE 2016	DIFERÈNCIA
Nivell I	67.000	72.000	5.000
Nivell II	65.000	65.650	650
Nivell III	63.000	63.630	630
Nivell IV	60.000	60.600	600
Nivell V	58.000	58.580	580
Nivell VI	55.000	55.550	550
Nivell VII	53.000	53.530	530
Nivell VIII	50.000	50.500	500
Nivell IX	48.000	48.480	480
Nivell X	45.000	45.450	450
Nivell XI	43.000	43.430	430

PROVA 4: Autorització i comptabilització de la nòmina (atès que s'impacten les nòmines de diversos mesos se realitzaran les comprovacions damunt la nòmina d'un mes)

RESULTATS: Analitzades l'autorització i la comptabilització de la nòmina podem concloure:

- Quant a la imputació pressupostària dels diferents conceptes de nòmina, hem analitzat el llistat d'imputació proporcionat pel personal de suport i manteniment del



SAP-RRHH de la gerència de Serveis Centrals, que suposa la parametrització de la imputació dels conceptes retributius que conté el sistema informàtic i els resultats obtinguts han estat satisfactoris.

- La directora gerent signa el resum de la nòmina que conté, per aplicació pressupostària, els imports bruts de la nòmina corresponent, les deduccions, retencions i bestretes per arribar a l'import líquid. Així mateix, signa la petició de pagament de la nòmina que dirigeix a la Direcció General del Tresor i Política Financera i els documents comptables corresponents. En conseqüència, aquesta intervenció considera degudament autoritzada la nòmina mensual.
- En termes globals hem comprovat la correcta comptabilització de la nòmina del mes de maig de 2016 així com:
 - El pagament líquid de la nòmina d'acord amb el resum de nòmines, documents comptables i extracte bancari.
 - La correcta comptabilització i registre a Serveis Centrals de les quotes de cotització a la seguretat social.
 - El pagament a l'Agència estatal d'administració tributària de les retencions en concepte de l'impost sobre la renda de les persones físiques derivades de les despeses de personal
- Quant a l'aprovació dels documents comptables, la directora gerent les signa correctament però no fa constar que actua per delegació d'acord amb l'establert a l'article 25 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de Règim Jurídic de l'Administració de la CAIB.
- Quant al funcionament del compte comptable 44900550 "devolucions líquid negatiu HUSE", aquesta intervenció ha comprovat que quadra la comptabilitat amb el resum de nòmines, però el sistema utilitzat desvirtua el significat dels moviments de càrrec i abonament prevists al pla de comptabilitat ja que suposen:
 - Un càrrec al deure per l'import acumulat del deute dels treballadors al final del mes (mensualment només hauria de recollir les noves altes generades)
 - Un abonament a l'haver per l'import del deute viu a principis del mes (mensualment hauria de recollir les amortitzacions realitzades).

Així mateix, el deure del compte no recull l'import de les devolucions que el departament de personal de la gerència ha transformat en préstecs al treballador (concepte 9DEU) amb la finalitat d'amortitzar-lo en mensualitats pactades.

La manca de coneixement i de tractament per part de les gerències dels informes que generen al sistema SAP-RRHH i que acaben amb un assentament comptable, suposa una debilitat de control intern significativa que ens du a concloure que els crèdits per devolucions de líquid negatiu de nòmina no estan degudament controlats. En el cas de la gerència que ens ocupa, per una qüestió de volum de treballadors i la múltiple casuística que es produeix, és necessària una major atenció.



Així mateix, seria convenient que la gerència modifiqués la pràctica que actualment du a terme i que suposa unes quotes d'amortització molt petites per crèdits de diferents imports, ja que d'aquesta forma ha de controlar aquestes devolucions durant anys, sense entrar a considerar el perjudici econòmic causat a la hisenda del Servei de Salut: en el mes de maig de 2016 hi ha fins a 10 amortitzacions de crèdit per un import de 22,88 € per crèdits que van des de 227€ a 4.201,55€ que tardarà més de 15 anys en recuperar.

PROVA 5: Comprovar que no se concedeixen complements retributius lligats a productivitat i rendiment excepte en els casos expressament contemplats en la llei.

RESULTATS:

Aquesta intervenció va obtenir del sistema informàtic SAP la relació de perceptors de productivitat variable, per qualsevol motiu, satisfeta durant el període de gener a maig de 2016. Així varem constatar que l'import total ascendia a 1.213.726,46€ per a 841 perceptors.

Hem de tenir en compte que segons la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2016, article 23, se suspèn la concessió de complements retributius lligats a la productivitat i rendiment i a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual.

S'exceptua d'aquesta suspensió la concessió del complement de productivitat (factor variable), que es pot reconèixer al personal estatutari em els casos següents:

- a) Caps de guàrdia de l'atenció especialitzada.
- b) Indemnització per desplaçament de facultatius especialistes a Menorca, Eivissa o Formentera.
- c) Qualsevol altra activitat de caràcter sanitari o assistencial, en centres sanitaris, que de manera extraordinària i per raó de necessitat autoritzi expressament la Direcció General del Servei de Salut, a proposta motivada de l'òrgan competent.
- d) Desenvolupament de tasques docents teòriques o pràctiques que autoritzi expressament la Direcció General del Servei de Salut, a proposta motivada de l'òrgan competent.

Bàsicament s'ha fet efectiu el complement corresponent als tres darrers mesos de 2015 i als mesos de gener i febrer de 2016.

Els resultats obtinguts han estat els següents:

1.- Capdalia de guàrdia d'atenció especialitzada

Fins a 31/05/2016 s'havien satisfet 19.226,49 € per aquest concepte a 19 perceptors. Hem analitzat la raonabilitat de l'import satisfet i del lloc de feina que ocupava el treballador sense que s'hagin detectat irregularitats.

L'import satisfet com a preu/hora es troba recollit a la Taula VII de les taules retributives.



2.- Participació en actuacions concretes

Amb aquest concepte es satisfà l'activitat quirúrgica prolongada o realitzada els capvespres i l'excés de jornada. Entenem que inclou l'activitat prevista amb la instrucció 2/2016, de 27 de gener, que regula el complement de productivitat, factor variable, meritat per la participació en els processos de caràcter assistencial derivats del pla de reducció de les llistes d'espera (PEONADES), establint imports i activitats.

Quant a l'excés de jornada, pel personal sanitari no facultatiu, segons manifestacions de la gerència, inclou:

- vacances: només pel personal temporal eventual i substitut que durant els seu nomenament no les ha pogut gaudir i també pel personal que serà baixa definitiva com a conseqüència d'un incapacitat o d'un altre motiu i no les ha pogut gaudir.
- excés de jornada sobre la programada: pel personal fix i interí que realitza més jornada que la teòrica.

La gerència no liquida periòdicament l'excés de jornada que deu al seu personal i aquest fet va provocar que al desembre de 2015 abonés fins a 1.763.966,76€ per aquest concepte meritat des del 2003. Amb l'objectiu de distribuir els imports satisfets en les bases de cotització en el sistema es varen aplicar regularitzacions amb data d'antiguetat de fins al gener de 2014.

La gerència ha manifestat que per evitar el pagament de quantitats tan considerables procedirà a liquidar aquest concepte amb certa regularitat i per períodes més breus.

Aquesta intervenció ha realitzat proves sobre els imports satisfets de gener a maig de 2016, 495.021,51€, en concepte de participació en actuacions concretes. Donat el volum de perceptors, hem extret una mostra.

Amb el treball de camp hem constatat:

- Durant el febrer de 2016 es varen fer efectives liquidacions de l'excés de jornada que la gerència tenia pendent. S'inclouen regularitzacions negatives. No consten autoritzades pel Director General del Servei de Salut ni justificades per la gerència. És a dir s'ha procedit a la seva liquidació sense aplicar la instrucció 1/2014, de 28 de febrer de 2014, sobre el reconeixement i la concessió de complements retributius lligats a la productivitat i al rendiment (tot i que s'ha prorratejat en mensualitats des del gener de 2014, realment s'ha fet per distribuir la cotització en diversos mesos, però realment l'excés de jornada pot correspondre a períodes anteriors i per quantitats diferents cada mes)

En canvi, prolongació de jornada meritada durant el 2016 o darrer trimestre de 2015 sí consta autoritzada i justificada.

3.- Participació en programes especials

Com a productivitat variable en concepte de participació en programes especials s'han satisfet 277.826,08€ durant el període d'abast.



Hem realitzat proves sobre una mostra de perceptors.

De les justificacions analitzades es dedueix que la gerència defineix una sèrie de programes que suposen un activitat extraordinària segons les seves necessitats. Així hem distingit:

- disponibilitat per a la presència immediata en cas d'infart o ictus(FEA, infermer)
- SARC (Servei atenció residència comunitària): incidències amb usuaris de residències i pisos tutelats. (Treballador social, tècnic especialista)
- Activitat de ressonàncies magnètiques durant el cap de setmana. (tècnic especialista, infermer, auxiliar administratiu, FEA)
- Programa CAITS, laboratori FIV i programa UCE. (tècnic especialista, FEA)
- Programa detecció precoç del càncer de mama de la conselleria de Salut.(tècnic especialista, FEA)
- programa acompanyament nins (infermer).
- S'inclou en aquest concepte l'activitat assistencial de facultatius als hospitals de Menorca i Eivissa. A modus d'exemple durant el mes de gener de 2016 varen realitzar aquest activitat fins a 17 facultatius per un import de 20.495,60€. Per a cada un dels desplaçaments es satisfan 629,52€, és a dir mòduls de 24 hores de guàrdia de presència física.

Els diferents preus/hora no es troben regulats o aprovats degudament i respondrien a acords bilaterals gerència-treballadors que ni tan sols estan documentats.

L'activitat realitzada pels facultatius especialistes d'àrea (FEA) no es controla des de l'AIDA ni cap altre sistema integrat. Això suposa que els distints tipus d'activitat: diferents programes, les peonades, els transplants, les guàrdies etc... es registren a fulls de càlculs o altres registres que no estan connectats i per tant es podrien solapar. Des de control de gestió és revisa que l'activitat extraordinària no se solapi amb una altra activitat, si bé aquest control és manual i no és exhaustiu, la qual cosa suposa una debilitat de control intern.

Al sistema SAP-RRHH només es registra l'import a satisfer per a cada concepte però no s'informa del dia i de l'horari en que s'ha produït la prestació, per la qual cosa aquesta intervenció ha vist bastant limitades les seves comprovacions en aquest sentit.

Així i tot, hem realitzat determinades comprovacions que es recullen a la PROVA 6.

4.-Especial rendiment titular lloc de feina

Aquest complement es satisfà bàsicament per "coordinacions". És a dir el perceptor coordina el personal de la seva unitat, planta, departament etc... o realitza tasques superiors a les assignades teòricament al seu lloc de treball segons es desprèn de les justificacions analitzades (99 perceptors per 284.501,67€).

a) El personal no sanitari que el cobra cada mes ha estat:



num. Treballador	categoria	import /mes	justificació	incid.
7463	auxiliar admva.	350 €	intèrpret estrangers i localitzable 24 hores	a
21185				a
26517				a
27808				a
1724	zelador cap personal subaltern	500€ (600€ en 2015)	participa comissió seguretat i salut, vocal consell social, localitzable 24h per emergències	a,c
22402				a,c
17987	administrativa, cap secció	261,38 €	prepara plecs, coordinació amb cap servei subministraments...	a,c
18341	administratiu, cap de grup	500€ (927,36 en 2015)	organització servei docum. Clínica, manteniment base de dades, comissions hospital conselleria...	a,c
20395	auxiliar admva.	288,18 €	secretària de direcció	a
20440	tècnic gestió sistemes, cap secció	825€ (només en 2015)	organitzador TIC	a,c
20529	zelador	120,00	coordinar unitats al seu càrrec	a
20706	administratiu	350€ (450,73€ en 2015)	tasques sistemes informàtics (SAP, MILLENNIUM...)	a
21017	admva., cap secció	1.086,14€ només en 2015	gestió i planificació RRHH	a,c
21266	auxiliar admva.	288,18€	programa visites i organitza agendes	a
21308	admva. Cap de grup	108,20 €	nòmines: aida, activ. Variable amb disponibilitat tardes	a ,c
21390	admva. Cap de grup	500€ (927,36 en 2015)	coordinació telefonia, protocols emergències, disponible 24h	a,c
22022	pinxe	400€	no consta justificació	a,b
22459	admva. Cap de grup	147,22 €	coordinació autoedició, video diseny gràfic, retransmissió en directe intervencions,	a ,c



			disponible 24h	
23560	admva.cap secció	261€	magatzem farmàcia (personal, comandes, relacions proveïdors...)	a,c
23723	admva. Cap de secció	500 € (526,08€ en 2015)	direcció gestió: gestions amb millenium, elabora estadístiques INE, IASIST...	a,c
23786	administratiu	500€ (792,73€ en 2015)	tasques AIDA, SAP, magatzems ... disponible 24h	a
25549	auxiliar admva.	288,18€ (només en 2015)	secció nòmnes hospital	a
28267	zelador	57,49€	gestions magatzem subministraments	a
29935			coordinacions	a
31121			consergeria, programa AIDA personal ...	a
30116	admva. Cap grup	280,32€	recepció contractes alta tecnologia	a,c
34856	auxiliar admva.	288,18€	unitat criteris gestió personal, docència i formació (infermeria, fisios, terapeutes...)	a
21223	treballadora social, cap de servei	672€	coordinació servei atenció al pacient; comunicació interna i externa congressos, actes científics... disponible 24h	a,c

- En tot els casos es tracta d'una remuneració mensual que no respon a una activitat extraordinària tal i com estableix la Llei.
- En aquest cas no hem trobat la justificació a l'abonament mensual de 400€ al treballador. Per tant, la gerència ha de justificar immediatament la seva concessió o procedir a sol·licitar la devolució.
- En 13 casos de 28 els treballadors ocupen capdàlies de diferent grau per les quals ja reben una remuneració superior a la que correspon al lloc base i que justificaria realitzar activitats més qualificades o diferents de la resta de treballadors.

Hi ha, per tant, 15 treballadors que ocupen un lloc base i reben un complement per assumir funcions extraordinàries o de superior categoria a les que corresponen al seu lloc de feina. Simultàniament, a 31/05/2016, la gerència mantenia 22 capdàlies de personal no sanitari vacants (veure Objectiu C, prova 13).



- b) Personal sanitari i no sanitari que realitza funcions en matèria de salut mental d'acord amb l'establert al Decret 99/2002 de 19 de juliol, d'ordenació de l'atenció a la salut mental a la CAIB:

Arrel del Decret 99/2002, s'assignen funcions d'actuació en salut mental a determinats treballadors que, l'Ib-salut, retribueix a través del complement de productivitat variable. No es creen capdalies i per això no es varen modificar les plantilles de les gerències. Es varen preveure les funcions de coordinador autonòmic, coordinador d'àrea, coordinador de sector i responsable d'unitat.

Amb el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, se va suspendre la concessió dels complements retributius lligats a la productivitat i rendiment i a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual i, des de aleshores, les retribucions establertes com a conseqüència de l'organització del sistema de salut mental s'haurien vist afectades per no reunir els requisits necessaris per ser exceptuats de dita suspensió (caràcter extraordinari).

Aquesta intervenció considera que seria més adequat que el Servei de Salut modifiqués les seves plantilles preveient les coordinacions o capdalies necessàries, ja que així es dotaria al sistema de selecció i de retribució de més transparència i es garantiria el compliment dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat en la seva selecció.

Els treballadors afectats a la gerència del Sector sanitari de Ponent han estat:

num. Treballador	categoria	import /mes	justificació
35850	treballadora social	650€	Area salut mental Hospital Psiquiàtric(unitat d'atenció residencial comunitària)
428	Psicòloga	442,06€	Area salut mental UTCA
5760	Psicòleg clínic		Area salut mental coordinador hospital de dia
36016			Area salut mental Hospital Psiquiàtric (centre social i centre d'integració laboral)
36131			
20152	FEA		Area salut mental coordinació TCA/HDD adults
25768			Area de salut mental Son Pizà
26858			Àrea de salut mental coordinació PSQI Hospital Son Espases(infantojuvenil)
31866			Area de salut mental coordinador Creu Roja
35747			Area salut mental Hospital Psiquiàtric (mitja estància)



1460	FEA	987 €	Coordinació salut mental infanto-juvenil (institut balear salut mental)
26267		987,62 €	coordinador autonòmic de salut mental

Així mateix, tot i que en la justificació de l'abonament de la productivitat es fa referència al Decret 99/2002, les justificacions de les coordinacions no s'adapten a les previstes al mateix, per exemple coordinador amb la Creu Roja i fins a 3 coordinacions per a l'hospital psiquiàtric.

c) Personal sanitari (no salut mental)

num. Treballador	categoria	import /mes	justificació	incidenc.
577	infermer/a	250	coordinació servei ACL i supervisió àrea	a
4470			coordinació unitat hospitalització (UH1B)	a
17544			coordinació unitat hospitalització (UH3N)	a
20582			coordinació unitat medicina nuclear	a
21272			coordinació unitat hospital. a domicili	a
21619			coordinació serveis quirúrgics area ambulatoria	a
21748			coordinació area ambulatoria serveis mèdics	a
22422			coordinació area ginecologia (només 2015)	a
23588			coordinació cirurgia major ambulatoria pediàtrica(només 2015)	a
25073			coordinació unitat radiologia bascular (només 2015)	a
28710			c. unitat cirurgia sense ingrés	a
30534			coord. Unitat cuidats	a
60668			suport equip informàtic	a
61454			suport equip informàtic	a
70543			unitat nefrologia i transplantament ronyons (només 2015)	a



71090			coordinació unitat hospitalització UH3P	a
26127	infermer	200	col·laboració central	a
27877	infermer, supervisor unitat		pendent definir	b
29940	infermer		suport equip informàtic	a
1202	tècnic especialista	250	organitza laboratori immunologia	a
20201			organitza laboratori urgències. Localitzable	a
3055	infermera	1.370	organitza area ambulatoria, hospitalització...(fins a 2015)	a
6092	infermera, supervisora unitat	1.012,91	coordinació i planificació polítiques estratègiques personal al seu càrrec	a
17271	infermera	1.369,96		a
21278		400	coordinació atenció usuari	a
633	metge urgència hospitalària	987,62	coordinació facultatiu (fins a 2015)	a
17716	FEA		C. autonòmic pla salut 2020	a
26670			comité unitat innovació salut	a
2221		894	Organització cupos i àrea (fins2015)	a
21669	FEA, cap de servei	987,62	coordinador trasplantes	a,c
25042	FEA cap de servei	424	servei farmàcia: política medicaments i productes	a,c
19	FEA cap de servei	16.594,50	no justificat ni autoritzat	b
4252	metge urgència hospitalària	424	presidenta comité docència i avaluació anual MIR...(fins 2015)	a
26073	FEA	442	activitat extra servei psiquiatriaa	a
26232	FEA, cap secció	476,34	col·laboració i coordinació altres serveis	a,c
30258	metge urgència hospitalària	442,06	organitza servei urgències hospitalàries	a
35694	FEA	550	coordinador atenció sociosanitària	a
74257	FEA, cap secció	quantitat variable	coordinació servei anestèsia i reanimació	a,c
20908	FEA, cap de secció	212,16	coordinació servei hematologia	a,c
22931			coordinació servei (jubilat)	a,c



23243	FEA		organitza servei al·lèrgies (fins 2015)	a
25609			coordinador servei anatomia patològica (fins 2015)	a
25692			col·laboració Eivissa i Menorca	a
26052			coordinació servei aparell digestiu	a
26468			control qualitat assistencial	a
27237			organitza servei reproducció humana (fins 2015)	a
27824			coordinació servei pediatria	a
28051			coordinació unitat hospitalització a domicili	a
28723			coordinació servei pediatria (fins a 2015)	a
29466	FEA, cap de secció		coordinació servei nefrologia	a,c
30655			coordinació servei cirurgia cardíaca	a,c
31351	FEA		activ. Extra pediatria	a
34530	FEA cap de servei		coordinació servei cirurgia pediàtrica	a,c
90244	metge admissió i docum. clínica		coordinació unitat	a

- a) En tot els casos es tracta d'una remuneració mensual que no respon a una activitat extraordinària tal i com estableix la Llei.
- b) En aquests casos no hem trobat la justificació a l'abonament mensual al treballador. Per tant, la gerència ha de justificar immediatament la seva concessió o procedir a sol·licitar la devolució.

Així mateix, hem detectat com al treballador amb numero 19, FEA cap de servei, en el mes de gener de 2016 se li varen abonar 16.594,50€ mitjançant aquest complement i en concepte d'especial rendiment del titular del lloc de treball sense que la gerència de Serveis Centrals ens hagi satisfet l'autorització corresponent del Director General ni la justificació. Sembla que la retribució s'hauria meritat durant el 2014 i 2015.

- c) En 9 casos de 53, els treballadors ocupen capdàlies de diferent grau per les quals ja reben una remuneració superior a la que correspon al lloc base i que justificaria realitzar activitats més qualificades o diferents de la resta de treballadors. Especialment greu és pels treballadors que ocupen capdàlies de servei.

Hi ha, per tant, 44 treballadors que ocupen un lloc base i reben un complement per assumir funcions extraordinàries o de superior categoria a les que



corresponen al seu lloc de feina. Simultàniament, a 31/05/2016, la gerència mantenia 66 capdals de personal sanitari vacants (veure Objectiu C, prova 13).

5.- Productivitat variable per transplantaments

Realitzades les proves corresponents sobre els imports abonats de gener a maig de 2016 hem constatat que s'han abonat 119.956,95€ a 94 perceptors per l'activitat de transplantaments realitzada de desembre de 2015 a abril de 2016. Tot és personal facultatiu excepte una auxiliar administrativa.

La relació de perceptors amb els imports a abonar és aprovada única i exclusivament pel coordinador de transplantaments que també es troba inclòs a la relació. No consta cap tipus de supervisió per part de la direcció mèdica o gerent de l'entitat.

Abans de detallar les incidències cal explicar el procediment aplicat:

a)Personal facultatiu:

Les retribucions s'han fixat mitjançant acord entre la gerència (director de gestió) i el coordinador de transplantaments, algunes amb el vist-i-plau de la direcció mèdica, sense que consti el vist-i-plau o la supervisió de la gerència de Serveis Centrals.

Les retribucions previstes contemplen:

- la localització: el personal facultatiu realitza mòduls de localització de 17 hores (de les 15.00h a les 8:00h) per atendre possibles transplantaments que es retribueixen a 71,52 €/ mòdul. Aquestes localitzacions es troben introduïdes a l'AIDA i bolquen automàticament a SAP-RRHH.
- acte mèdic (extracció d'òrgans o implant de ronyons): imports per especialitat

especialitat	extracció òrgans		implant ronyo	
	fora jornada	dins jornada laboral	fora jornada	dins jornada laboral
Anestesia i reanimació	600€	500€	390€	330,56€
urologia	600€	500€	390€	330,56€
nefrologia	480€			
cirurgia general	600€			
medicina intensiva (equip coordinació de transplantaments detecció donants i teixits a terme)	1050 € * num. Transplantament mes/ FEA adherits			
immunologia (compatibilitat donant –receptor renal)	450€ per “tipaje” i compatibilitat			
microbiologia	150€ per serologia obligatòria en el donant real a terme			
neurologia	150€ diagnòstic de mort encefàlica 300€ si utilitza tècniques especials			
UCI/ UCI Pediatria (unitats	670 € per generació de donant real a terme			



generadores de donants)	
-------------------------	--

Per a dues especialitats es preveu la remuneració de l'acte realitzat dins l'horari laboral del facultatiu, per tant, la gerència no només estaria abonant l'activitat de transplantaments realitzada fora de la jornada ordinària, sinó també la realitzada dins la jornada corresponent. Quant a la resta de retribucions, no se distingeix si l'activitat es realitza dins o fora de la jornada.

Aquesta retribució és introduïda manualment al sistema SAP-RRHH per la unitat de personal en base al llistat confeccionat pel coordinador de transplantaments. No s'indica dia ni horari.

c) Personal d'infermeria:

Aquest personal no percep una retribució específica per participar en els transplantaments, si l'activitat d'extracció o implant es realitzen fora de la jornada ordinària cobren com a hora de guàrdia física o localitzada en el seu cas. (les taules retributives no preveuen aquesta retribució, excepte en el cas de supervisors d'àrea o unitat).

d) auxiliar administrativa:

Una auxiliar administrativa del servei d'Admissió (num 21185) és la responsable de realitzar els tràmits administratius de tots els transplantaments duts a terme. Està disponible els 365 dies a l'any, les 24 hores. Per a cada transplantament realitzat percep 100€ mitjançant productivitat variable.

Simultàniament percep 350€/mes en concepte d'especial rendiment del titular del lloc de treball per realitzar funcions d'intèrpret amb usuaris estrangers i estar disponible.

Realitzades les proves sobre les retribucions corresponents al període d'abast hem constatat:

- L'activitat de transplantaments és organitzada i coordinada pel coordinador sense que consti cap tipus de supervisió per part de la direcció mèdica o gerent de l'entitat. El fet que el mateix coordinador s'inclogui a la relació que ell mateix aprova, exigeix, com a mínim, la intervenció d'un tercer o una mínima segregació de funcions que garanteixi la transparència del procés de justificació i abonament de la retribució.

Per una altra banda, hem obtingut els fulls quirúrgics que facilita el sistema millenium i que teòricament recullen les persones que han participat a les extraccions i implants. Així mateix, aquests fulls en informen del torn d'inici de l'operació (matí, tarda o nit).

Quant a les persones recollides als fulls quirúrgics no són les mateixes (són menys) que les que apareixen a la relació mensual de perceptors que confecciona el coordinador, ja que les infermeres no apunten a totes les persones que intervenen a les operacions segons manifestacions de la gerència. En conseqüència, no és possible quadrar la informació que confecciona el coordinador, que és la que finalment es reflexa a les nòmines, amb un altre llistat.

Existeix, per tant, una manca de control intern o de sistema que garanteixi o que permeti verificar que el llistat confeccionat pel coordinador de transplantaments recull a les persones que realment han intervingut a les operacions.



- La relació mensual confeccionada pel coordinador amb els perceptors i imports no indica els horaris en que s'ha dut a terme l'activitat i, de fet, la unitat de personal, ha manifestat que no coneix aquesta informació.

Dels fulls quirúrgics del Millenium hem constatat que s'han realitzat implants en 43 dies de 2016 fins el 29/11/2016 i que en 23 casos l'operació es va iniciar en horari de matí.

Pel que fa a les extraccions totes s'ha realitzat en horari de tarda, nit o cap de setmana.

De fet, el mateix coordinador ha manifestat que es consideren els transplantaments com a activitat extraordinària perquè no està programada i els facultatius la cobren com a productivitat variable en tots els casos. Per tant, s'està retribuïnt com a activitat extraordinària, activitat realitzada en jornada ordinària.

Així mateix, el Servei de Salut ha manifestat que tot i que s'iniciï l'activitat en horari de matí, suposa un seguiment durant tot el dia i que per això ha de ser objecte de retribució especial.

- pel que fa als imports satisfets:

- per a determinades especialitats (medicina intensiva, nefrologia) les quantitats abonades són resultat de la distribució d'una quantitat global entre els facultatius que participen en transplantaments i, per tant, no podem verificar la seva correcció ja que no disposam de la informació suficient.

- quant als altres imports, s'han fixat amb un acord entre la gerència i el coordinador de transplantaments.

6.- Productivitat variable per compliment d'objectius

D'acord amb l'article 21.3 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB, el límit de la quantia total de les retribucions que, per qualsevol concepte, han de rebre els titulars de la gerència i els altres òrgans de direcció dels ens del sector públic instrumental no pot excedir la retribució íntegra anual establerta per als directors generals a les lleis de pressuposts de la CAIB, excepte pels titulars de la gerència i els altres òrgans de direcció del Servei de Salut de les Illes Balears i dels ens del sector públic instrumental adscrits a aquest organisme autònom.

En aquest sentit es pronuncia també l'article 22.5 pel personal directiu professional del Servei de Salut i dels ens del sector públic instrumental adscrits a aquest organisme autònom.

L'article 28 del Decret llei num 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la CAIB i altres institucions autonòmiques estableix:

“Les retribucions dels òrgans unipersonals de direcció i dels personal laboral directiu professional de les entitats del sector públic empresarial i fundacional, així com dels consorcis, de la CAIB, i dels òrgans unipersonals de direcció diferents del director general i del secretari general, i del personal laboral directiu professional, del Servei de Salut de les Illes Balears, han de configurar-se de forma que la seva retribució es distribueixi en una part fixa i en una part variable vinculada a la consecució dels objectius de l'entitat i al compliment de determinats paràmetres.



En tot cas, la part fixa de la retribució anual que correspongui als òrgans unipersonals de direcció i al personal directiu professional del Servei de Salut no podrà excedir de la retribució anual corresponent als directors generals de l'Administració de la CAIB. Correspon a l'òrgan col·legiat superior de cada entitat delimitar, amb l'aprovació del pla anual d'actuació a que es refereix l'article 17.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, els criteris concrets, considerant, quant a la part variable i entre altres criteris possibles, el grau de compliment dels plans d'actuació anteriors i el resultat pressupostari, d'acord amb els indicadors que s'estableixin."

De Gener a maig de 2016 s'han abonat fins a 36.420,25€ a un total de 13 perceptors, incloent la liquidació final de la productivitat variable per objectius de 2015.

Durant el primer trimestre de 2016 s'ha fet efectiva la part de productivitat per compliment d'objectius, que quedava pendent del 2015. En relació a aquesta cal dir: el 25/11/2016, el Servei de Salut ens facilita acta de la sessió de 15/03/2016 del Comitè d'avaluació en el que assisteixen el Director General, el Secretari General i la directora de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut de les Illes Balears i en el que s'acorda que l'avaluació final de l'exercici 2015 es du a terme sense considerar els percentatges i ponderacions prevists al manual de retribucions i productivitat variable del personal directiu de Servei de Salut pel 2015 (aprovat el 31/03/2015). Basen aquest acord en la constitució d'un nou Govern i en la fixació d'uns nous objectius, així com en la incorporació durant el segon semestre de 2015 dels nous directius.

En definitiva, l'abonament de la part variable de la retribució de 2015 es realitza en funció dels dies en que el treballador ha exercit com a directiu segons les dates del seu contracte. Per tant, la part variable pendent d'abonar de 2015 s'ha convertit en una part fixa més de les retribucions en funció de la duració del contracte corresponent, sense que s'apliqui cap tipus de ponderació (absències...).

Quant a la part corresponent al 2016, mitjançant acord del Consell de direcció del Servei de Salut de 31/03/2016 es va modificar la forma de fer efectiva la retribució de la part variable del personal directiu: mensualment es satisfà un 5% fins a arribar al 60% de l'import total i el 40% restant s'abonarà un cop realitzada la valoració global anual.

En definitiva, les decisions adoptades i la gestió realitzada pel Servei de Salut tendeix a tractar la part variable de les retribucions del personal directiu com a un complement fix i periòdic que sempre s'acaba satisfent al 100%.

L'equip de treball ha verificat, sense detectar incidències, els imports abonats als diferents perceptors.

PROVA 6: Comprovar que el pagament de l'activitat extraordinària es correspon amb activitat fora de jornada ordinària no duplicada.

Atesos els resultats de la prova anterior i confirmat que l'activitat extraordinària del personal facultatiu no es recull a l'AIDA o a altre sistema, excepte les guàrdies físiques o localitzades.

Atès que les diferents activitats que es duen a terme es controlen a través de sistemes diferents: bàsicament relacions en fulls signats o controlats pels responsables dels



diferents serveis que després es lliguen amb l'activitat recollida al sistema informàtic MILLENIUM si és possible.

Aquesta intervenció ha realitzat proves, molt limitades per la informació disponible, per verificar si es produeix o no duplicitat en la remuneració pel registre simultani de l'activitat extraordinària.

Primer.- Pel que fa al programa de detecció precoç del càncer de mama, davant l'evidència obtinguda en algunes gerències de que es realitzava l'activitat en horari de guàrdies per part dels facultatius, varen ampliar les proves realitzades contrastant la informació que gestiona la Conselleria de Salut.

La gerència ens ha facilitat la relació de facultatius i tècnics en radiologia que es troben inclosos al programa de detecció precoç del càncer de mama.

Així mateix, ens hem posat en contacte amb la conselleria de salut, direcció general de Salut Pública i Participació, que és la que dirigeix i coordina aquest programa i que ha manifestat que l'activitat es realitza en horari de tarda, fora de la jornada ordinària dels tècnics i en el cas de l'Hospital Universitari de Son Espases, els dissabtes al matí i a la tarda (només en el cas de Formentera l'activitat no és remunerada i es realitza en jornada ordinària).

Hem comprovat els torns dels tècnics i verificat que no realitzen l'activitat en jornada ordinària amb resultats satisfactoris, excepte en dos casos:

TER	import cobrat indegudament	observació
62519	96,40€	dia 29/03/2016 consta a l'AIDA amb torn de tarda i cobra 5 hores per programa especial.
31420	96,40€	dia 13/05/2016 consta a l'AIDA amb torn de tarda i cobra 5 hores de programa especial

En el cas dels facultatius, només en un cas, coincideix l'activitat del programa en dies de guàrdia, és a dir, cobra productivitat variable per la seva participació en el programa de detecció precoç de càncer de mama i realitza una part d'aquesta activitat els dies de guàrdia de presència física.

Aquest fet suposa que està cobrant simultàniament pel mateix període de temps el valor de la guàrdia en concepte d'atenció continuada i 2,76€ per dona avaluada mamogràficament en concepte de productivitat variable.

FEA	gener 2016	febrer 2016
30973	284,58€/ 28 lectures (dia 25/01/2016 consta guàrdia 17h)	5,58€/2 lectures (dia 22/02/2016 consta guàrdia 17h)

Segon.- S'han realitzat proves en relació a l'activitat realitzada durant el mes de febrer de 2016 en el marc dels següents programes especials per part del personal facultatiu:



- Activitat cap de setmana laboratori fecundació in vitro (dos treballadors): mòduls de 4 hores de presència física a la tarda a 23,60€/hora, 94,4€
- Atenció continuada a la unitat de curta estància (1 treballador): mòduls de 5 hores de presència física a 23,60 €/hora, 118€
- Codi infart ictus (9 treballadors): per dia de disponibilitat es cobra 52€
- Consulta d'atenció a les infeccions de transmissió sexual (3 treballadors): mòduls de 4 hores a 23,60 €, 94,4€
- Desplaçaments als hospitals d'altres illes (17 treballadors): 623,28 € per desplaçament (preu guàrdia 24 hores)
- Informes necròpsies: 9,74€/hora (4 treballadors).
- Ressonàncies magnètiques de cap de setmana (13 treballadors).
- Vols pediàtrics (5 treballadors).(plus disponibilitat de 171,90 € i si vola 75.5€/hora)
- Atenció continuada SARC (servei d'atenció a residències comunitàries) psicòlegs (10,72 €/hora) i treballadors socials (6,80 €/ hora) (4 treballadors).
- Servei de recollida de mostres especials del servei de farmàcia: mòduls de 3 o 4 hores de tarda a 21€/hora.

Hem verificat si en el dia en que s'ha dut a terme l'activitat extraordinària, el personal facultatiu estava o no de guàrdia, la qual cosa suposaria una duplictat d'activitat i remuneració.

Les irregularitats detectades han estat:

		GUARDIA		ACTIVITAT PROGRAMA		incidència (quantitat a reintegrar)
PROGRAMA	num. personal	Data	IMPORT	Data	IMPORT	
Resonàncies magnetiques caps de setmana	1135	28-feb	24 h*26,23€=629,52	28-feb	10*20€=200	200 (a)
Desplaçaments hospitals d'altres illes	25374	22-feb	17h*11,92=202,64	22-feb	623,28	202,64(b)
Vols pediàtrics	35593	11-feb	10h*11,92=119,20	11-feb	662,50	119,20(C)
		18-feb	10h*11,92=119,21	18-feb		119,21(C)
		26-feb	10h*11,92=119,22	26-feb		119,22(c)
Vols pediàtrics	34150	5-feb	10h*11,92=119,23	5-feb	360,65	119,23(c)
CODI INFART ICTUS	27822	3-feb	262,24 (5h pr+12 local)	3-feb	52€*6=312	312(d)
		10-feb	262,24	10-feb		
		17-feb	262,24	17-feb		
		26-feb	262,24	26-feb		
		27-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	27-feb		
	2996	4-feb	262,24	4-feb	52€*6=312	312(d)



		11-feb	262,24	11-feb		
		19-feb	262,24	19-feb		
		20-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	20-feb		
		21-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	21-feb		
		25-feb	262,24	25-feb		
	34753	8-feb	262,24 (5h pr+12 local)	8-feb	52*5=260	260(d)
		9-feb	262,24	9-feb		
		15-feb	262,24	15-feb		
		18-feb	262,24	18-feb		
		24-feb	262,24	24-feb		
	32678	1-feb	262,24 (5h pr+12 local)	1-feb	52€*6=312	312(d)
		5-feb	262,64	5-feb		
		6-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	6-feb		
		7-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	7-feb		
		22-feb	262,64	22-feb		
		29-feb	262,64	29-feb		
	61762	2-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	2-feb	52€*6=312	3120(d)
		12-feb	369,52 (7h pr+17h loc)	12-feb		
		13-feb	262,24 (5h pr+12 local)	13-feb		
		14-feb	226,64	14-feb		
		16-feb	226,64	16-feb		
		23-feb	226,64	23-feb		
	31005	4-feb	17*11,92=202,64	4-feb	52€*6=312	312(d)
		8-feb	202,64	8-feb		
		26-feb	202,64	26-feb		
		27-feb	202,64	27-feb		
		28-feb	24*13,12=314,88	28-feb		
		29-feb	314,88	29-feb		
	18939	02-feb	17*11,92=202,64	02-feb	52€*7=364	364(d)
		05-feb	202,64	05-feb		
		06-feb	24*13,12=314,88	06-feb		
		07-feb	314,88	07-feb		
		18-feb	202,64	18-feb		
		23-feb	202,64	23-feb		
		25-feb	202,64	25-feb		
	26056	01-feb	17*11,92=202,64	01-feb	52€*5= 260	260(d)
		03-feb	202,64	03-feb		
		09-feb	202,64	09-feb		
		10-feb	202,64	10-feb		
		16-feb	202,64	16-feb		
		17-feb	202,64	17-feb		
		22-feb	202,64	22-feb		



	1647	12-feb	17*11,92=202,64	12-feb	52€*3=156	156(d)
		13-feb	24*12,12=314,88	13-feb		
		14-feb	314,88	14-feb		

- a) programa de les ressonàncies magnètiques de cap de setmana: el dia de guàrdia física s'informen les ressonàncies.
- b) Desplaçament a Eivissa o Menorca: el dia del desplaçament, l'horari del qual desconexim, realitza una guàrdia localitzada de 17 hores.
- c) Vols pediàtrics: s'han realitzat vols els dies en que es troba de guàrdia localitzada de 10 hores .
- d) Codi infart ictus: els mateixos dies de guàrdia localitzada cobra la disponibilitats pel programa infart ictus. És a dir, la gerència paga un preu/hora superior la guàrdia localitzada per estar inclòs en un programa.

Tercer.- Hem realitzat proves de compliment en relació a l'activitat de transplantaments (implants i extraccions) per verificar com es produeix el pagament d'aquesta programa.

La primera limitació important ha estat comptar amb informació vàlida i íntegra ja que els llistats que confecciona el coordinador de transplantaments amb la relació de facultatius afectats i l'import a abonar no inclou la data ni l'horari de l'acte.

Hem obtingut els fulls del MILLENIUM que recullen els professionals que han participat a l'operació, el dia i l'horari d'inici. Si bé des de control de gestió ja ens varen advertir que els llistats de vegades no són complets ja que el personal d'infermeria no registra a tots els participants. En tot cas, els dos llistats no quadren entre si.

Així mateix hem obtingut del sistema SAP-RRHH les guàrdies físiques i localitzades que realitza el personal afectat i el resultat ha estat:

- Hem verificat com el personal facultatiu cobra com a acte mèdic operacions realitzades al matí, i per tant, en jornada ordinària. Aquest fet, reconegut per la pròpia gerència, ha estat justificat perquè aquestes operacions requereixen que els facultatius estiguin pendents dels pacients més enllà de la seva jornada ordinària.

No obstant, amb el treball de camp hem constatat com el mateix dia el facultatiu pot estar de guàrdia física o localitzada per transplantament (GL (T) que suposa 71,52 €). Per tant, decau l'argument presentat.

- Hem detectat casos en que el facultatiu es troba de guàrdia de presència física i a la vegada realitza una intervenció cobrant per acte mèdic.

- La guàrdia localitzada per realitzar transplantaments (GL(T)) es cobra amb independència de la mobilització del treballador per realitzar una extracció o implant en horari de tarda o vespre. Així mateix també detectam casos en sentit contrari, és a dir, facultatius que cobren per intervenció en horari de tarda o vespre i que no estaven de guàrdia localitzable per transplantament.



PROVA 7: Comprovar que durant l'exercici 2016 no se concedeixen complements retributius lligats a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual. (art. 23 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de Pressuposts generals de la CAIB per al 2016).

RESULTATS: Fins al 31/12/2016 es troba suspesa la concessió de retribucions econòmiques pels serveis extraordinaris o per hores extraordinàries realitzades fora de la jornada habitual de treball, sense perjudici de les excepcions que s'estableixin per acord del Consell de Govern.

En el cas del personal estatutari regeix el previst a la prova anterior pel complement de productivitat, factor variable, i de fet les prolongacions de jornada que es satisfan a través d'aquest complement, han estat objecte de revisió a la prova 5 anterior. Així i tot, aquesta intervenció ha extret del SAP-RRHH la quantitat satisfeta per la gerència durant els primers cinc mesos de 2016 en concepte d'ajustament de jornada i vacances no gaudides sense que s'hagin detectat incidències significatives.

Els imports detectats no són significatius i, en tot cas, es tracta de personal eventual o substitut o de personal que finalitzava la seva relació estatutària (incapacitat permanent i excedències).

OBJECTIU B. DETERMINAR LA IMPORTÀNCIA QUANTITATIVA DEL CAPÍTOL 1 I ANALITZAR LA SEVA EVOLUCIÓ DETERMINANT LES CAUSES DE LES VARIACIONS PRODUÏDES:

Amb l'objectiu de determinar la importància quantitativa de les despeses de personal respecte de l'import total del pressupost de despeses i analitzar la seva evolució, determinant les causes de les variacions produïdes, s'han realitzat les proves següents:

Prova 8) Analitzar l'evolució del pressupost de la gerència, a nivell d'obligacions reconegudes, dels darrers 5 anys .

RESULTATS:

- D'acord amb les dades extretes del sistema d'informació econòmic financer SAP a 28/12/2016, el resultat de l'evolució del pressupost és el següent:

Capítol	2012	2013	2014	2015	2016
Capítol 1	182.450.472	196.063.758	209.711.973	220.948.037	222.189.995
Capítol 2	102.625.273*	69.040.116	53.712.930	36.360.617	111.266.384**
Capítol 3					
Capítol 4					
Capítol 6	268.707	873.168	1.464.89	1.830.864	1.237.626



Capítol 7	0,00				
Capítol 9	-		-	-	
TOTAL	285.344.452,82	265.977.042	264.889.794	259.139.518	334.694.005

	2013-2012	2014-2013	2015-2014	2016-2015	2016-2012
Variació	-19.367.411	-1.087.247	-5.750.277	-75.554.488	+49.349.553
	-6,79%	-0,41%	-2,17%	29,16%	+17,29%

* (2012) Hem eliminat l'efecte del mecanisme de pagament de proveïdors per 153.430.133,18€ que es dotaren per fer front al pagament de despesa de capítol 2 que provenia d'exercicis tancats.

** (2016) Hem afegit l'import de les obligacions reconegudes al 2016 amb càrrec a la central de compres per compte de la gerència xifrades en 87.459.634,49 €

De les dades anteriors es dedueix que la despesa de la gerència del Sector sanitari de Ponent s'ha incrementat aproximadament un 17% en relació a la despesa imputada de 2.012.

Si es centrem en el capítol 1 s'observa com cada any s'ha produït un increment de la despesa imputada que, en termes globals i pels 5 anys, ha suposat un 21,8% (hauríem de considerar que la gerència ha assumit part del personal provinent de GESMA).

Quan al pes relatiu de cada un del capítols de despesa, s'observa com el capítol 1 cada any l'ha incrementat arribant a quasi el 90% en el 2016, si bé encara no tenim les xifres definitives del tancament.

- Hem comparat, pels diferents conceptes pressupostaris del capítol 1, les obligacions reconegudes del mes de maig de 2015 amb les del mes de maig de 2016 per analitzar les diferències o variacions que, en el seu cas, es produeixin (analitzar si es justifiquen amb els increments aprovats de les retribucions anuals, amb les variacions de la plantilla orgànica o si responen a altres causes).
Distingim les retribucions bàsiques de les complementàries. Així, podrem diferenciar entre aquelles variacions que responen a modificacions en el número d'efectius, d'aquelles que responen a una variació dels imports retributius.

1) retribucions bàsiques:

Tipus de personal	Obligacions reconegudes		Diferència en termes absoluts	Diferència en termes relatius
	31/05/2015	31/05/2016		
Personal en formació	371.337,78	361.115,50	-10.222,28	-2,8%
Personal estatutari fix i interí	3.825.862,23	3.865.726,87	39.864,64	1%
Personal estatutari temporal (substituts i eventuais)	710.498,39	744.669,34	34.170,95	4,8%
Personal laboral temporal (alta direcció)	32.873,29	65.727,14	32.853,85	99,9%



Retribucions altre personal (jubilats)	94.385,59	121.056,34	26.670,75	28,3%
--	-----------	------------	-----------	-------

Comparades les obligacions reconegudes dels mesos de maig de 2015 i 2016 per retribucions bàsiques aquest equip de control ha constatat:

- Quant a personal en formació s'ha produït una disminució aproximadament del 3 % de la despesa que es concentra en els efectius del grup A1.
- Quant al personal estatutari fix i interí, en termes globals, la despesa s'ha incrementat un 1% que es correspondria a l' increment de les retribucions fixat per la Llei de pressuposts generals de l'Estat per al 2016. Ara bé, si analitzem cada grup es donen oscil·lacions més importants que hauríem d'atribuir a variacions en el número d'efectius.
- Quant al personal estatutari temporal, en termes globals la despesa s'ha incrementat quasi un 5%. Si realitzem l'anàlisi per grups destaca l' increment dels C2, A1 i la disminució dels C1.
- L'increment de despesa en retribucions de personal directiu és deu a l' increment dels efectius. En el mes de maig de 2015 hi havia 8 efectius en actiu, no obstant en el mes de maig de 2016 el nombre d'efectius era de 14 (coincideix amb els canvis que es produeixen a l'estructura directiva amb el canvi de legislatura).
- L'increment de la despesa en la partida de retribucions d'altre personal correspon bàsicament a personal jubilat i la variació del 28% no seria raonable d'acord amb la naturalesa de la despesa. La diferència es podria atribuir al pagament d'endarreriments de mesos anteriors ja que si consideram el numero de beneficiaris existents en els dos períodes i a l'import realment meritat, es produeix una diferència entre els dos mesos que suposa una disminució de despesa de l'1,8%.

2) retribucions complementàries :

Tipus de personal	Obligacions reconegudes		Diferència en termes absoluts	Diferència en termes relatius
	31/05/2015	31/05/2016		
Personal en formació	400.628,83	388.282,77	-12.346,06	-3,1%
Personal estatutari fix i interí	6.468.378,61	6.419.154	-49.224,61	-0,8%
Personal estatutari temporal (substituts i eventuais)	1.306.649,49	1.336.945,77	-13.687,85	-1,05%
acció social	127.645,73	166.456,71	38.810,98	30,4%

- Hem pogut constatar que les variacions en les retribucions complementàries dels personal són poc significatives i consistents amb les produïdes en les retribucions bàsiques. Destaca l'increment de l'acció social que podria



correspondre a la regulació establerta a la Llei 12/2015, de 29 de desembre de Pressuposts generals de la CAIB per al 2016, que en el seu article 27 aixeca al suspensió existent fins aleshores per a determinats conceptes (ajuts per a estudis i en compensació de despeses derivades d'assistència sanitària)

PROVA 9): ANALISI QUANTITATIU I QUALITATIU DE LES MODIFICACIONS DE CRÈDIT

RESULTATS: Hem analitzat a nivell de concepte pressupostari el detall dels crèdits inicials, modificacions pressupostàries i els crèdits definitius de l'exercici i hem determinat el percentatge de les modificacions sobre els crèdits inicials.

Si el percentatge resulta especialment significatiu s'analitzaran les causes que han originat les modificacions.

Capítol	Crèdit inicial	Modificacions de crèdit	Crèdit definitiu	% Modific. Sobre CI
Cap. 1 Despeses de Personal	216.156.285	6.591.454	222.747.739	3,05%
12 retribucions func. i estatutari	134.992.053	5.149.952	140.142.005	3,82%
120 Retribucions bàsiques funcionari i estatutari	54.643.312	1.540.000	56.183.312	2,82%
121 Retribucions complementàries	56.829.949	2.815.152	59.645.101	4,95%
125 Altre pers. Estatutari temp.	23.518.792	794.800	24.313.592	3,38%
13 Laborals	462.748	0	462.748	0,00%
131 Laboral temporal	8070	0	8.070	0,00%
14 altre personal	454.678	0	454.678	0,00%
141 Altre personal	1.718.537	0	1.718.537	0,00%
15 incentius al rendiment	35.190.078	503.500	35.693.578	1,43%
150 Productivitat	35.190.078	503.500	35.693.578	1,43%
16 quotes a càrrec ocupador	43.792.869	938.002	44.730.871	2,14%
160 Quotes socials	42.001.959	398.944	42.400.903	0,95%
162 Despeses socials a favor	1.790.910	539.058	2.329.968	30,10%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	22.062.596	5.882.538,76	27.945.134	26,66%
Cap. 6 Inversions Reals	500.000	1.108.276,68	1.608.276,68	221%
TOTAL	238.718.881	13.582.269,44	252.301.150	5,69%

A 28/12/2016, a falta del tancament definitiu, el pressupost del centre gestor 601 del Sector Sanitari de l'Hospital de son Espases s'ha modificat incrementant-lo en un 5,7%. El capítol 1, en concret, s'ha incrementat un 3%. Destaca l'increment del 30% de la partida de despeses d'acció social que és congruent amb el detallat a la prova anterior.

PROVA 10: ANALISI DEL PRESSUPOST CORRENT: COBERTURA PRESSUPOSTÀRIA DE LES DESPESES I GRAU D'EXECUCIÓ DEL PRESSUPOST



RESULTATS:

- Hem obtingut, per concepte pressupostari del capítol 1, la relació entre l'import dels crèdits inicials de l'exercici corrent i les obligacions reconegudes de l'exercici anterior (2015).

	A	B	(B-A)/A
Capítol	Obligacions reconegudes 2015	Crèdits inicials 2016	%
Cap. 1 Despeses de Personal	220.948.036,80	216.156.285,00	-2,2%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	36.360.616,89	22.062.596,00	-39,3%
Cap. 3 Despeses financeres		0	0,0%
Cap. 4 Transferències corrents		0	0,0%
Cap. 6 Inversions Reals	1.830.864,15	500.000	-72,70%
Cap. 7 Transferències de capital	0	0	0,0%
Cap. 9 Passius financers	0	0	0,0%
	259.139.517,84	238.718.881,00	-7,9%

Crèdits inicials 2016 /Obligacions reconegudes 2015 =	92,1%
--	--------------

El detall a nivell de concepte pressupostari per al capítol 1 és:

	A	B	(B-A)/A
Concepte	Obligacions reconegudes 2015	Crèdits inicials 2016	%
120 Retrib. bàsiques p.funcionari i estatutari	57.087.920,48	54.643.312	-4,3%
121 Retrib. complementàries p. funcionari i estat	57.850.338,71	56.829.949	-1,8%
125 Retrib. d'altre personal estatutari temporal	24.086.347,76	23.518.792	-2,4%
130 Laboral fix	12.707,42	8.070	-36,5%
131 Laboral temporal	440.330,88	454.678	3,3%
141 Retribucions d'altra personal	1.815.211,55	1.718.537	-5,3%
150 Productivitat	36.357.474,20	35.190.078	-3,2%
160 Quotes socials	41.416.730,99	42.001.959	1,4%
162 Despeses socials	1.880.974,81	1.790.910	-4,8%
TOTAL	220.948.036,80	216.156.285	2,2%

Els crèdits inicials per despeses de personal del pressupost de 2016 foren un 2 % inferiors a les obligacions reconegudes pel mateix concepte durant el 2015. De fet el



capítol 1 del pressupost de 2016 ha estat objecte de diverses modificacions incrementant-lo en un 3% aproximadament.

- Així mateix, hem comparat les obligacions reconegudes de l'exercici 2016 amb els crèdits inicials del pressuposts per al 2017 (centre de cost 601):

	A	B	(B-A)/A
Capítol	Obligacions reconegudes 2016	Crèdits inicials 2017	%
Cap. 1 Despeses de Personal	222.189.995,23	226.917.403	2,1%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	23.806.749,45	20.855.592	-12,4%
Cap. 3 Despeses financeres	0	0	0,0%
Cap. 4 Transferències corrents	0	0	0,0%
Cap. 6 Inversions Reals	1.237.626,33	781.589	-36,8%
Cap. 7 Transferències de capital	0	0	0
Cap. 9 Passius financers	0	0	0
Total	247.234.371,01	248.554.584	0,5%
Crèdits inicials 2017 /crèdits definitius 2016 =		100,5%	

El detall a nivell de concepte pressupostari per al capítol 1 és:

	A	B	(B-A)/A
Concepte	Obligacions reconegudes 2016	Crèdits inicials 2017	%
120 Retrib. bàsiques p.funcionari i estatutari	55.063.272,84	54.929.116	-0,2%
121 Retrib. complementàries p. funcionari i estat	59.179.183,99	63.378.706	7,1%
125 Retrib. d'altre personal estatutari temporal	24.976.176,48	24.321.928	-2,6%
130 Laboral fix	0	0	0%
131 Laboral temporal	756.913,53	735.035	-2,9%
141 Retribucions d'altra personal	1.727.373,68	1.741.643	0,8%
150 Productivitat	36.282.890,33	36.136.962	-0,4%
160 Quotes socials	41.881.228,63	43.453.883	3,8%
162 Despeses socials	2.322.955,75	2.220.130	-4,4%
TOTAL	222.189.995,23	226.917.403	-2,1%

Els crèdits inicials per a les despeses de personal del pressupost del 2017 són un 2% superiors a les obligacions reconegudes pel mateix concepte durant el 2016.



- Hem verificat l'estat d'execució del pressupost de despeses de personal, essent el detall del resultat a 28/12/2016:

Concepte pressupostari	Crèdit definitiu	Obligacions reconegudes	C. Def - Oblig. Rec.	% execuc.
1. Despeses de personal	222.747.739	222.189.995	557.744	99,7%
12. Retribucions funcionaris i pers. estatut.	140.142.005	139.218.633	923.372	99,3%
120. Retribucions bàsiques	56.183.312	55.063.273	1.120.039	98,0%
121. Retribucions complementàries	59.645.101	59.179.184	465.917	105,3%
125. Retrib d'altre personal estatutari temporal	24.313.592	24.976.176	-662.584	102,7%
13. Laborals	462.748	756.914	-294.166	163,6%
130. Laboral fix	8.070	0,00	8.070	0,0%
131. Laboral temporal	454.678	756.914	-302.235	166,5%
14. Altre personal	1.718.537	1.727.377	-8.837	100,5%
141 Retribucions d'altre personal	1.718.537	1.727.374	-8.837	100,5%
15. Incentius al rendiment	35.693.578	36.282.890	-589.312	101,7%
150. Productivitat	35.693.578	36.282.890	-589.312	101,7%
16. Quotes, prestacions i desp. socials...	44.730.871	44.204.184	526.687	98,8%
160. Quotes socials	42.400.903	41.881.229	519.674	98,8%
162. Despeses socials a favor dels funcionaris	2.329.968	2.322.956	7.012	99,7%
2. Despeses corrents en béns i serveis	27.945.135	23.806.749	4.138.385	85,2%
6. Inversions reals	1.608.277	1.237.626,33	370.650	77%
TOTAL	252.301.150	247.234.371	5.066.779	98,0%

A 28/12/2016 el capítol 1 del pressupost de la gerència s'havia executat pràcticament al 100%.

OBJECTIU C: COMPROVAR QUE LA PLANTILLA REAL S'AJUSTA A LA PLANTILLA ORGÀNICA OFICIAL DEGUDAMENT APROVADA I L'ADEQUACIÓ DELS NOMENAMENTS DE PERSONAL TEMPORAL A LA NORMATIVA D'APLICACIÓ.

Amb l'objectiu d'analitzar l'evolució de la plantilla i les diferències entre la plantilla autoritzada i la real de la gerència, així com verificar que aquestes diferències estan degudament justificades, s'han realitzat les proves següents:



PROVA 11: ANÀLISI DE LA PLANTILLA ORGÀNICA DE LA GERÈNCIA

RESULTATS: D'acord amb el programa de treball, hem obtingut la plantilla de personal vigent en el mes de maig de 2016 de la gerència de l'Hospital Universitari de Son Espases, que és la que es va aprovar l'01/04/2016 i la composició de la qual analitzam a la prova següent.

La plantilla està aprovada per resolució del Director General del Servei de Salut de 01/04/2016 (atès que la modificació no suposa un increment de la despesa en aplicació de l'article 69.3 h) de la Llei 5/2003, de 4 d'abril). Ara bé, tal i com hem indicat a l'objectiu A d'aquest informe, aquesta intervenció considera que la competència correspon al Consell de Govern d'acord amb l'article 5.2.e) de la Llei 3/2007, de 27 de març, de Funció Pública, i per tant, el director gerent no la podia aprovar.

En relació al contingut de les plantilles i d'acord amb els requisits establerts a l'article 29 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, s'ha ampliat la informació recollida amb el següent detall:

- En relació a incloure les retribucions íntegres s'ha afegit l'import del complement específic.
- Manca la referència expressa a si les places estan obertes a altres règims jurídics, per tant, entenem que no hi estan.
- Manca la informació relativa a la dotació pressupostària de la plaça, si bé aquesta informació es pot obtenir del sistema informàtic.
- Quant a la denominació de la plaça, equival a la categoria professional de la mateixa però no a una codificació única que permeti identificar cada una de les places dins una mateixa categoria. El sistema informàtic sí assigna una codificació interna a cada plaça (no oficial) i aquesta informació es pot obtenir del sistema amb el llistat de control de plantilla.

PROVA 12: ANALISI DE L'EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA DE LA GERÈNCIA

RESULTATS: Considerant l'antiguitat del darrer control efectuat per aquesta intervenció (2009), hem analitzat l'evolució soferta per la plantilla des del 2011 fins a la data final del període d'abast, maig de 2016 (donada l'extensió de la informació presentam una taula resum).

<u>PERSONAL</u>	Situació 01.01.2011	Situació 30.5.2016	variació	% variació
llocs de treball de directius i de gestió	275	300	+25	9%



(capdalties*)				
personal sanitari	2.743	3.259	+516	18,81%
personal no sanitari	1.012	1.081	+69	6,81%
TOTAL PLANTILLA	4.030	4.640	610	15,14%

(*) segons acord de Mesa sectorial de sanitat de 22/03/2011 i posteriors modificacions, si el personal a qui s'adjudica la capdalia té plaça fixa al mateix centre, continua ocupant la plaça base, si té la plaça fixa a un centre diferent, passa a ocupar la plaça de capdalia.

Entre l'exercici 2011 i la data d'abast del període auditat (maig de 2016), la plantilla de personal de la gerència ha sofert diverses modificacions, essent les més significatives:

- La modificació d' 1/06/2013 arrel de l'adjudicació de les places que provenien de la gerència del Complex Hospitalari de Mallorca i que va suposar un increment de 27 places de capdalties i 531 de llocs base.
- la modificació de 16/12/2013 amb l'objectiu de complir amb el compromís d'estabilització de plantilles que va suposar la creació de 33 places, 30 de les quals de zeladors.
- la modificació deguda al Pla d'estabilització de plantilles, que es va iniciar el 2013 i s'ha anat prorrogant fins el 2015, amb l'objectiu de dotar les places que responien a una necessitat estructural del lloc de feina i es podien cobrir per interins. Destaca la modificació aprovada per Resolució del conseller de Salut de 30 d'abril de 2015 que va suposar la creació d'un total de 507 places, 66 de les quals corresponien a llocs base de la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases, 46 dels quals infermers.

PROVA 13: DETERMINAR LES DIFERÈNCIES ENTRE LA PLANTILLA ORGÀNICA I ELS LLOCS DE FEINA REALMENT OCUPATS

RESULTATS:

- Aquesta intervenció ha comparat els llocs de feina recollits a la plantilla oficial amb el número d'efectius segons l'inventari de personal a maig de 2016, essent el resultat:

a) Personal d'alta direcció:

CATEGORIA	PLANTILLA OFICIAL	INVENTARI RRHH	DIFER.
DIRECTOR GERENT (I)	1	1	0
DIRECTOR MÈDIC (III)	1	1	0
DIRECTOR GESTIÓ I SSGG (IV)	1	1	0



DIRECTOR D'INFERMERIA (VI)	1	1	0
SUBDIRECTOR MÈDIC (V)	3	2	-1
SUBDIRECTOR GESTIÓ I SSGG (VI)	4	4	0
SUBDIRECTOR D'INFERMERIA (IX)	3	3	0
SUBTOTAL DIRECTIUS	14	13	-1

Pel que fa a la cobertura del personal directiu, no s'han detectat incidències, ja que les places cobertes a data d'anàlisi no superaven les places aprovades a la plantilla oficial. De fet, hi havia 1 plaça vacant.

b) Capdalies

Hem realitzat una anàlisi comparatiu de les places de capdalia previstes a la plantilla i els nomenaments en vigor segons l'inventari de personal. Els resultats obtinguts suposen que les capdalies assignades no superen les aprovades en la plantilla oficial, existint 88 capdalies vacants.

TIPUS DE PERSONAL	Plantilla oficial	inventari RRHH	diferència
capdalies personal no sanitari (Cap de servei, de secció, de grup, d'equip, de personal subaltern i cap d'equip de personal d'oficis)	74	52	22
capdalies personal sanitari	212	146	66
TOTAL CAPDALIES	286	198	88

Tot i el volum de capdalies existents, cal tenir en compte, d'acord amb l'establert a la prova 5 de l'Objectiu A, que hi ha un volum considerable de treballadors que a través del complement de productivitat variable, factor variable, reben retribucions per assumir tasques o responsabilitats superiors a les del lloc de feina que ocupen i mentre tant, la gerència manté les capdalies vacants i sense convocar.

c) Resta de places

Quant a la resta de places, aquesta intervenció ha verificat que, en conjunt, les places cobertes no superen les places aprovades, d'acord amb el següent detall:

tipus	Plantilla autoritzada	Inventari de RRHH	Diferències (vacants)
Personal sanitari	3.259	2.932	327



Personal no sanitari	1.081	912	169
Total	4.340	3.844	496

Ara bé, s'han detectat les següents incidències;

- Segons l'inventari de personal a 31/05/2016, la treballadora amb num. Personal 29609 ocupa un lloc de tècnic especialista en medicina nuclear, no obstant no hi ha cap plaça en la plantilla orgànica (mitjançant resolució de 20/03/2013 es varen suprimir les 2 places de tècnic en medicina nuclear). Durant la fase d'al·legacions la gerència ha corregit aquesta incidència.

- Segons l'inventari de personal a 31/05/2016 hi ha 2 llocs de personal tècnic no titulat ocupats pels treballadors números 18311 i 24391, però la plantilla només contempla un plaça autoritzada.

- Així mateix, l'equip de control va realitzar una prova de presència física sobre una mostra treballadors (73) que, segons la informació facilitada per l'Hospital prèviament, estava en actiu aquell dia.

El llistat facilitat no incloïa, en principi, al personal facultatiu ja que com que no fa torns de treball no es troba inclòs a l'AIDA. Per tant, ens trobam davant una limitació important en no poder disposar d'una relació de facultatius que treballa per a la gerència i que ha d'estar present al centre de treball en un dia determinat.

Finalment vàrem incloure una sèrie de facultatius que segons la intranet de l'hospital treballen a la gerència.

Així, hem verificat l'efectiva presència el 17/01/2016 o bé la documentació justificativa de l'absència, en el seu cas de .

Amb caràcter general, no existeix un sistema de control de presència i de compliment de l'horari del personal de la gerència al marge del control que realitza el responsable de cada departament o servei. Els resultats de la prova han suposat:

- En el cas dels facultatius dels 13 revisats n'hi ha 5 que es trobaven absents, si bé, en 4 casos contam amb el justificant corresponent:

treballador	especialitat	justificació absència
5336	urgències adults	Baixa maternal
7043		Permís sense sou de 03/01-03/02/2017
1220		Ha sortit de guàrdia i ha canviat el torn
32463	rehabilitació	Baixa per IT des de 09/01/2017
19348	Urologia	sense justificació

El fet de no contar amb un llistat de presència provocà que l'univers i la mostra incloguessin facultatius que no havien de ser a l'hospital.



- Per a la resta de personal, s'ha detectat que no quadra la situació real del treballador amb el torn programat i ens han facilitat la documentació justificativa en els casos següents:

treballador	categoria	justificació absència
10000834	ats-due	Segons el llistat de presència tenia torn de matí però l'ha canviat pel de tarda
23974	auxiliar infermeria	Segons el llistat de presència tenia torn de matí però l'ha canviat pel de tarda
25496		dia d'assumptes propis
32243		indisposició
29156	Auxiliar Administratiu	Segons el llistat de presència tenia torn de matí però es troba en situació d'excedència per cura de fill
10001025	Zelador	Segons el llistat de presència tenia torn de matí però es troba de vacances
34705	Tècnic especialista de laboratori	Segons el llistat de presència tenia torn de matí però l'ha canviat pel de tarda

(Els torns passats a l'AIDA se van actualitzant durant el mes).

Prova 14: A PARTIR DE LA RELACIÓ DE PERCEPTORS DE NÒMINA DEL DARRER MES DEL PERÍODE AUDITAT, DISTINGIR ENTRE EL PERSONAL QUE OCUPA PLAÇA I EL QUE NO OCUPA PLAÇA DE PLANTILLA. ANALITZAR LA COMPOSICIÓ D'AQUEST DARRER COL·LECTIU DE PERSONAL TEMPORAL.

RESULTATS: La plantilla autoritzada a 31/05/2016 respon al següent detall:

GRUPS	PERSONAL DIRECTIU	PERSONAL SANITARI	PERSONAL NO SANITARI	TOTAL
A1	5	751	42	798
A1-A2	5			5
A2	4	1.329	59	1.392
C1		199	91	290
C2		980	449	1.429
AP			440	440
TOTAL	14	3.259	1.081	4.354

(no hem tingut en compte les capdalies ja que el personal estatutari ocupa la plaça bàsica i la capdalia)

La cobertura d'aquesta plantilla suposava:



TIPUS DE NOMENAMENT	PLANTILLA REAL (A)	PLANTILLA OFICIAL (B)	% REAL SOBRE OFICIAL (A/B)
OCUPEN PLAÇA DE PLANTILLA:			
P. LABORAL ALTA DIRECCIÓ	13	4.354	0,30%
PERS. ESTATUTARI FIX	2.598		59,67%
P. ESTATUTARI TEMPORAL INTERÍ	1.249		28,62%
PLACES NO COBERTES	497		11,41%
NO OCUPEN PLAÇA DE PLANTILLA:			
P. ESTATUTARI TEMPORAL EVENTUAL	674		15,48%
P. ESTAT. TEMPORAL DE SUBSTITUCIÓ	265		6,09%
P. EN FORMACIÓ (MIR)	231		5,31%

} 27%

Aproximadament el 60% de les places de la plantilla oficial esta cobertes per personal estatutari fix i el 29% per personal interí. Un 11% de les places no estan cobertes. Quant al personal que no ocupa plaça de la plantilla representava entorn al 27% de la mateixa .

- Hem detectat una sèrie de treballadors que apareixen classificats com a fixos de l'Ib-salut quan realment són fixos d'altres serveis de salut que es troben a la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases (o a altres gerències) en comissió de serveis. Segons manifestacions de Serveis Centrals no s'ha definit al sistema una classificació diferenciada per aquests treballadors i han optat per codificar-los com a fixos. Aquest fet suposa una debilitat de control intern ja que el sistema no ofereix la informació correcta sobre la situació d'aquesta persones que només es pot contrastar revisant els expedients personals en paper.

Segons el SAP-RRHH hi ha fins a 27 treballadors de totes les categories a la gerència revisada. Ara bé, la provisió d'aquests llocs no es produeix mitjançant una convocatòria pública, simplement es cobreix la plaça per l'interessat que ha de complir el requisit de ser personal estatutari fix de la corresponent categoria i especialitat, però no es requereix que pertanyi al Servei de Salut de les Illes Balears.

Aquesta forma de provisió de determinats llocs de treball se podria entendre en aquells casos en que no hi ha oferta, per exemple per a determinades especialitats de personal facultatiu per a les que no hi ha ni borses de treball, però no per a categories com a zeladors, auxiliars d'infermeria o d'administració general, tècnics



especialistes etc ja que consideram que no s'apliquen els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

PROVA 15: ANALITZAR SI ELS NOMENAMENTS DE PERSONAL ESTATUTARI INTERÍ S'ADEQUËN A LA NORMATIVA APLICABLE.

RESULTATS: Durant el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de maig de 2016 a la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases es varen produir 187 nomenaments d'interins de diferents categories. Aplicant la norma UNE 66020-2 amb una qualitat límit del 8% obtenim una mostra de 28 elements, dels que hem verificat:

- Que existeixen les autoritzacions prèvies necessàries: aquesta intervenció ha aplicat l'article 20 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB pel 2016 que en el seu punt tres estableix: " En el cas de nomenaments de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears la justificació dels quals sigui la necessitat urgent i inajornable, l'autorització prèvia correspon al director general del Servei o a l'òrgan en qui delegui (Resolució del director general de 15/02/2016, de delegació de la signatura d'aquesta autorització prèvia en el director de recursos humans i relacions laborals), el qual ha de comprovar la disponibilitat pressupostària, la legalitat de la modalitat del nomenament temporal que es proposi i la justificació urgent i inajornable.

Amb periodicitat mensual, la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut ha de trametre a la Direcció General de Pressuposts i Finançament i a la Direcció General de Funció Pública i Adm. Públiques un certificat en el qual es faci constar el nombre total de nomenaments temporals, i les pròrrogues, per categories, amb indicació de la modalitat (interí, eventual o de substitució) per cada centre o gerència del mes immediatament anterior, amb especificació de la despesa corresponent al personal estatutari eventual i de substitució.

- La correcció del nomenament: signatura per òrgan competent i objecte.
- Selecció del treballador d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Realitzades les proves corresponents, cal esmentar:

- Quant a les autoritzacions necessàries per poder dur a terme els nomenaments interins, hem verificat que la gerència demana l'autorització prèvia al director general del Servei de Salut, si bé no ens consta que es remeti cap certificat mensual a Funció Pública i Pressuposts.

- La selecció s'ha produït a través de les borses de treball respectives que són gestionades a través del BACO. En aquest cas sí que es troben registrades totes les gestions realitzades i que justifiquen la selecció d'un candidat i no d'un altre. Ara bé, el procediment es troba afectat per les limitacions que suposen que les borses siguin antigues i tancades, és a dir, no permeten actualitzacions dels mèrits ni incorporacions



de candidats. L'antiguitat i el fet que estiguin tancades conculca els principis que han de regir la selecció.

En el cas de facultatius especialistes, com que no hi ha borses, s'aplica el procediment especial previst a l'article 31 de l'acord del Consell de Govern de 21/03/2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17/03/2014 (convocatòria, mèrits i exercici teòric-pràctic).

Pels nomenaments interins seleccionats en aquesta prova, hem pogut realitzar la comprovació de la correcció del mètode utilitzat per dur a terme la crida als candidats amb resultats satisfactoris.

Només en un cas manca la documentació de resolució de la convocatòria corresponent: selecció d'un FEA d'endocrinologia, nomenament d' 01/02/2016 del numero de treballador 7750.

En el cas de cobertura de llocs de treball per a l'Hospital Psiquiàtric o Hospital General, s'utilitzen les borses que provenen de l'extinta GESMA, la unitat de personal de l'hospital universitari de Son Espases només les gestiona però desconeix com es varen confeccionar i quan.

Atesa la rellevància de la limitació descrita a l'apartat III d'aquest informe i els resultats d'aquesta prova, podem afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases pel personal interí no garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

PROVA 16: ANALITZAR SI ELS NOMENAMENTS DE PERSONAL ESTATUTARI DE SUBSTITUCIÓ S'ADEQUEN A LA NORMATIVA APLICABLE

La prova s'ha aplicat sobre una mostra de perceptors amb nomenament de substitució que s'ha obtingut aplicant, de la norma UNE 66020-2 de procediments de mostreig per a la inspecció per atributs, els plans de mostreig per a les inspeccions de lots independents tabulats segons la qualitat límit. Així, amb un nivell de qualitat límit del 8% i una població de 369 elements (perceptors de nòmina amb nomenament de substitució vigent durant el mes de maig de 2016) s'ha obtingut una mostra de 32 perceptors.

RESULTATS: Per a la mostra de 32 treballadors amb nomenament de substitució obtinguda a partir de la relació de perceptors de nòmina del mes de maig de 2016 hem verificat:

- Que existeixi l'autorització prèvia necessària: direcció general de funció pública i Serveis Centrals de l'Ib-salut (direcció de recursos humans) per a nomenaments anteriors a 01/01/2016. A partir d'aquesta data bastaria l'autorització del director general del Servei de Salut (art. 20.3 de la Llei 12/2015)
- La correcció del nomenament: signatura per òrgan competent, durada, motiu de la substitució, identificació del treballador substituït.
- La selecció del treballador d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.



Analitzats els nomenaments impactats, no s'han detectat irregularitats significatives, no obstant, cal esmentar que en cap cas ens consta la transmissió mensual del certificat amb els nomenaments temporals realitzats per gerència a les direccions generals de Pressuposts i Finançament i Funció Pública i Adm. Públiques.

La selecció s'ha produït a través de les borses de treball respectives que són gestionades a través del BACO. En aquest cas sí que es troben registrades totes les gestions realitzades i que justifiquen la selecció d'un candidat i no d'un altre. Ara bé, el procediment es troba afectat per les limitacions que suposen que les borses siguin antigues i tancades, és a dir, no permeten actualitzacions dels mèrits ni incorporacions de candidats. L'antiguitat i el fet que estiguin tancades conculca els principis que han de regir la selecció.

Atesa la rellevància de les limitació descrita anteriorment i a l'apartat III d'aquest informe i els resultats d'aquesta prova, podem afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases pel personal substitut no garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

Prova 17: ANALITZAR SI ELS NOMENAMENTS DE PERSONAL ESTATUTARI EVENTUAL S'ADEQUEN A LA NORMATIVA APLICABLE

La prova s'ha aplicat sobre una mostra de perceptors amb nomenament eventual que s'ha obtingut aplicant, de la norma UNE 66020-2 de procediments de mostreig per a la inspecció per atributs, els plans de mostreig per a les inspeccions de lots independents tabulats segons la qualitat límit. Així, amb un nivell de qualitat límit del 8% i una població 763 elements (eventuals a maig de 2016) s'ha obtingut una mostra de 50 perceptors.

RESULTATS: Per a la mostra de 50 treballadors amb nomenament eventual obtinguda a partir de la relació de perceptors de nòmina del mes de maig de 2016 hem verificat:

- Que existeixi l'autorització prèvia necessària: direcció general de funció pública i Serveis Centrals de l'Ib-salut (direcció de recursos humans) per a nomenaments anteriors a 01/01/2016. A partir d'aquesta data bastaria l'autorització del director general del Servei de Salut (art. 20.3 de la Llei 12/2015)
- La correcció del nomenament: signatura per òrgan competent, durada, motiu (personal de reforç, acumulació de tasques...) .
- La selecció del treballador d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Quant a les irregularitats detectades, destaquen:



TREBALLADOR	Gr.	Durada		Categoria s/nòmina	Motiu del contracte eventual	incidència
5618	A2	01.05.16	30.09.16	Fisio.	Increment conjuntural act. assistencial	a
5869	A2	01.04.16	30.09.16	Infermer		a
7043	A1	01.04.16	30.09.16	Metge d'Urgènc.		a, b
17756	C2	01.04.16	30.09.16	Auxiliar d'Inferm.		a
19000	C2	01.04.16	30.09.16	Auxiliar d'Inferm.		a
27540	C2	.08.05.16	30.09.16	Auxiliar d'Inferm		a
30734	C2	01.05.16	30.09.16	Auxiliar d'Inferm		a
32140	C2	01.04.16	30.09.16	Cosidor		a
32602	C1	01.04.16	30.09.16	Tècn Esp. Radioteràpia		a
32981	AP	01.04.16	30.09.16	Zelador		a
34187	C2	01.04.16	30.09.16	Auxiliar d'Inferm		a
34302	A1	01.04.16	30.09.16	FEA de Guardies – Microbio i Parasit	Art. 9.3 b) per a garantir funcionament permanent i continuat centres sanitaris	b
35485	A1	01.04.16	30.09.16	FEA – Farmàcia Hospitalaria	Increment conjuntural act. assistencial	a,b
70797	A2	01.04.16	30.09.16	Infermer		a
71020	A2	01.04.16	30.09.16	Infermer		a
72083	A1	01.04.16	30.09.16	FEA – Psiquiatria		a
10000315	A1	01.04.16	30.09.16	FEA – Radiofísic Hospital		a
10001422	A2	01.04.16	30.09.16	Grup gestió funció admv.		c
10002987	A1	01.04.16	30.09.16	FEA – Cirurgia Pediàtrica		a



- Incidència a) quan la gerència ha demanat l'autorització per ocupar el lloc de treball ha informat que es tracta d'una plaça vacant. Per tant es tractaria d'una necessitat estructural.

- Incidència b) es tracta de nomenaments de FEA amb caràcter urgent i s'ha acudit al SOIB que remet un llistat de candidats. En aquests casos no queda justificada la selecció del treballador perquè no acaben d'omplir el formulari corresponent.

-incidència c) s'indica que es tracta de la categoria de grup de gestió de la funció administrativa, grup A2, però realment s'ha seleccionat una dietista que no fou creada a la plantilla de la gerència fins el 29/10/2016. Així i tot, continua com a tècnic de grup de gestió.

En cap cas, pels nomenaments a partir de l'01/01/2016, ens consta la transmissió mensual del certificat amb els nomenaments temporals realitzats per gerència a les direccions generals de Pressuposts i Finançament i Funció Pública i Adm. Públiques.

Atesa la rellevància de les limitació descrita a l'apartat III d'aquest informe i els resultats d'aquesta prova no ens permeten afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència de l'Hospital Universitari de Son Espases pel personal eventual garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

- D'acord amb la legislació aplicable (art 9.3 Llei 55/2003), el nomenament de caràcter eventual s'expedirà, entre d'altres, quan es tracti de la prestació de serveis determinats de naturalesa temporal, conjuntural o extraordinària. El caràcter previsiblement transitori, esporàdic o circumstancial de l'activitat ha de presidir el nomenament, no s'ha d'utilitzar en actuacions consolidables.

Analitzant els nomenaments i els certificats de serveis prestats del personal eventual, aquesta intervenció n'ha detectat un volum considerable que es prolonguen i encadenen en el temps, el que permet concloure que es dona un ús excessiu d'aquesta modalitat de contractació.

Això no obstant, el Servei de Salut ha posat en marxa un procés d'estabilització de plantilles que ha conclòs en una modificació de les plantilles per a les respectives gerències (30/04/2015) i que pretén donar cobertura a les necessitats estructurals mitjançant la cobertura de les places per personal interí. En el cas de la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases s'ha previst la creació de 66 noves places.

OBJECTIU D): VERIFICACIÓ QUE EL PERSONAL INCLÒS A LA NÒMINA TÉ EL NOMENAMENT CORRESPONENT I QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I DEDUCCIONS PRACTICADES SON CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT.

La selecció de la mostra s'ha realitzat aplicant un mostreig de registres aleatoris, en el qual cada un dels elements de la població té la mateixa oportunitat de ser inclòs a la



mateixa. Així mateix, hem realitzat una assignació proporcional a la mida de la població amb el detall recollit a l'apartat III. "ABAST DEL CONTROL" d'aquest informe:

Univers	26.708 perceptors	
Confiança	90%	k: 1,65
Error mostral desitjat	0,05	
Mostra	269 perceptors	

Prova 18: VERIFICAR QUE EL PERSONAL INCLÒS A LA NÒMINA TÉ EL NOMENAMENT O CONTRACTE CORRESPONENT (REVISIÓ DELS EXPEDIENTS PERSONALS).

RESULTATS: La prova a realitzar consisteix en obtenir l'expedient personal de cada un dels treballadors impactats a la mostra amb l'objecte d'analitzar la documentació inclosa al mateix, especialment el nomenament corresponent en funció de les dates de la nòmina impactada i la titulació necessària per exercir les funcions corresponents al seu lloc de feina. Així mateix, verifiquem la documentació existent relativa a l'acció social, triennis i altra documentació rellevant. Les incidències més significatives han estat:

a) Incidències en relació al nomenament:

- En els nomenaments de personal estatutari fix, la signatura per part del Servei de Salut de les Illes Balears correspon al Director General de l'Ib-salut d'acord amb la Resolució de 31/03/2008 de la Consellera competent en matèria de funció pública (actualment Resolució de 21/09/2015). En aquests casos els nomenaments presenten una signatura impresa o digitalitzada i no original que no té validesa segons la Llei 59/2003 de signatura electrònica (51 elements de 255).
- No s'han localitzat els següents nomenaments:

Nomenament (fix)	Treballador
16/01/2007	25171
16/01/2007	26143
10/11/2006	27279

Ara bé, durant la fase d'al·legacions la gerència ha manifestat que es tracta de personal que prové del procés extraordinari de consolidació de treball regulat per la Llei 16/2001. El personal que va superar el concurs-oposició es va publicar al BOE com a personal fix en expectativa de destí que posteriorment participà en la fase de provisió de places per obtenir un destí. Si no en varen obtenir foren declarats en excedència voluntària sense necessitat d'esperar dos anys per demanar el reingrés. Han aportat les corresponents resolucions de canvi de situació administrativa per reingrés provisional.

- Hem detectat els següents casos en que les treballadores han accedit a través de la promoció interna temporal a altres places de treball de classificació



superior a les ocupades mitjançant comissió de serveis, quan no són treballadors fixes del Servei de Salut de les Illes Balears i, per tant, no reuneixen els requisits necessaris per poder accedir a la promoció.

En aquests casos, anualment s'han anat prorrogant les comissions de serveis amb l'objectiu de mantenir la situació de servei actiu en la categoria d'origen a les treballadores:

TREBALLADOR	UNITAT PROCEDÈNCIA	PLAÇA OCUPADA EN COMISSIÓ DE SERVEIS*	PLAÇA OCUPADA EN PROMOCIÓ INTERNA TEMPORAL
27638	C.Hospitalario Pontevedra	Tècnica Especialista radiodiagnòstic (des de 01/07/2013)	Infermera (des de 01/02/2014)
29417	H. Sta Lucia Cartagena Murcia	Tècnica Especialista(des de 01/02/2013)	
60109	Hospital San Juan Valencia	Zeladora (des de 28/02/2011)	Tècnica Especialista radiodiagnòstic (des de 01/10/2013)

*ja ocupaven places a l'HUSE amb anterioritat com a eventuais, substituïts o interins

Aquest personal fix d'altres serveis de salut que es troba en comissió de serveis al nostre Servei de Salut apareix al sistema SAP-RRHH com a personal fix propi perquè no s'ha identificat una classificació especial. Aquest fet suposa una debilitat de control intern del sistema ja que no ofereix la informació adequada i no permet detectar incompliments com ara la concessió de promocions internes temporals a aquests treballadors.

b) Incidències en relació a la titulació:

- No s'han localitzat les titulacions adients:

TREBALLADOR	Lloc feina
23269	infermera
6968	
4303	
31660	
21519	
3893	Comare
35917	Logopeda
23734	auxiliars d'infermeria
7220	
35660	



Durant la fase d'al·legacions a l'informe provisional, la gerència ha acreditat la titulació corresponent excepte per a les treballadores amb numero personal 21519 i 23734 que ja s'ha jubilat.

- En diversos casos (48) únicament consta el justificant del pagament de les taxes d'expedició dels títols, sense que es produeixi l'actualització incorporant, posteriorment, els títol corresponents.

Així mateix, en 40 casos dels 269 revisats, les titulacions arxivades són còpies simples i no compulsades.

c) Incidències en relació als triennis

- No consta cap resolució de reconeixement dels triennis:

Treballador	Grup	Triennis Modulars s/Nòmima (SAP)
90059	A1	3
34847	C2	1

- Manca la resolució del darrer trienni que sí cobren en nòmima:

Treballador	Grup	Triennis modulars s/Nòmima (SAP)
32678	A1	4*
35271		3*
33833	A2	2*
5550		3*
35844	C1	2**
70494	C2	2**
35932	AP	2**

* Durant el Treball de camp la gerència ha procedit a dictar la resolució corresponent

** aportat en fase d'al·legacions

- Hem detectat errors en els triennis reconeguts segons el sistema SAP-RRHH en funció de la documentació administrativa arxivada: segons la gerència els imports que es fan efectius amb les nòmines són correctes, però la informació que recullen les resolucions no és prou clara. Aquest problema es solucionarà en les futures resolucions.



Grup	Treballador	Triennis en nòmina	Triennis en Resolució	Data resolució (reconeixement del darrer trienni)
Grup A2	20662	9 triennis modulars+1 antic	11 triennis	07/05/2014
	23269	8 triennis modulars+1 antic	12 triennis	19/03/2013
	22828	8 triennis modulars+1 antic (en la nòmina de maig ja són 9+1)	9 triennis modulars+5 antic	01/04/2016
	23794	9 triennis modulars+1 antic	14 triennis	12/08/2014
	23090	8 triennis modulars+1 antic	13 triennis	13/12/2013
	23578	8 triennis modulars+1 antic	12 triennis	04/09/2013
	22288	1 trienni modular (C2)+7 tr. modulars (A2) +1 antic	12 triennis	19/05/2014
	21519	8 triennis modulars+1 antic	10 triennis	04/06/2014
Grup C2	35732	2 triennis modulars+1 antic	8 triennis	24/06/2014
	22901	3 triennis modulars+1 antic	8 triennis	29/01/2014
	23734	8 triennis modulars+1 antic	13 triennis	13/12/2013
	31141	3 triennis modulars (en la nòmina de juny ja són 4)	3 triennis modulars+2 antic	01/06/2015
	22057	1 trienni modular+1 antic	8 triennis	29/01/2014
	35766	2 triennis modulars+1 antic	8 triennis	20/05/2014
	36063	2 triennis modulars+1 antic	9 triennis	13/08/2014
	35869	1 trienni modular +1 antic	8 triennis	09/05/2014
	36020	2 triennis modulars+1 antic	2 triennis modulars+5antic	01/01/2016

- En relació als triennis antics (personal que ja estava actiu amb l'antic sistema retributiu, personal de cupo i personal que prové de GESMA) són quantitats fixes i congelades que no indiquen el número ni l'import individual. Per tant no s'han pogut realitzar les comprovacions oportunes.
Pel personal de GESMA, la gerència de Serveis Centrals va confeccionar un full justificatiu amb els imports però sense cap més justificació, per tant hem verificat la correcció de l'import abonat en nòmina però la manca d'informació detall de cada cas no ens ha permès realitzar recàlculs individualitzats per tal de comprovar els imports abonats.

d) Incidències en relació a l'acció social:



- Ajuda per fills: la gerència ha manifestat que abans del 2015 no es dictaven resolucions expresses de la concessió de l'ajut per fills, sinó que simplement es verificava la documentació justificativa amb la sol·licitud corresponent i es remetia a la comissió d'acció social. Amb el treball de camp hem comprovat que en els expedients personals impactats hi constava el llibre de família amb la sol·licitud corresponent.
- Bestretes: en els expedients només consta la sol·licitud de la bestreta, sense resolució que reculli l'import concedit i el període d'amortització. Ara bé s'ha aportat la justificació en la fase d'al·legacions.

Treballador	Grup	import descomptat s/Nòmina
30245	A1	125
22828	C2	74,68
25811		112,90

PROVA 19) COMPROVAR QUE LES RETRIBUCIONS FIXES ABONADES I LES RETRIBUCIONS VARIABLES QUE DEPENEN DE L'ACTIVITAT S'AJUSTEN A L'ESTABLERT A LES DISPOSICIONS LEGALS APLICABLES.

RESULTATS: Hem comprovat per a tots els elements de la mostra que les retribucions abonades, fixes i variables, s'han calculat correctament i d'acord amb el previst a la normativa aplicable per a cada tipus de personal i categoria professional.

Durant el treball de camp vàrem detectar determinats col·lectius o conceptes retributius que vàrem considerar amb un alt risc d'errada o de cometre irregularitats i que han estat objecte d'una revisió exhaustiva que afecta a tot l'univers.

Els resultats més significatius han estat en resum:

a) Complement personal transitori:

Atès que l'equip de treball va detectar que hi havia treballadors de la gerència del Sector Sanitari de Ponent que percebien un "complement personal transitori" vàrem decidir analitzar l'univers de perceptors durant el 2016 i analitzar la seva naturalesa.

En total s'han detectat fins a 50 perceptors del complement personal transitori absorbible (3CP5) i no absorbible (3CP1). Analitzats tots els casos, resulta:

Primer.- Personal que prové de l'extingida GESMA: la gerència ens ha facilitat un llibre d'excel a on es recull el personal que provenia de GESMA que va passar a la gerència del Sector sanitari de Ponent i a la que es va reconèixer un complement personal transitori per diferents motius, arrel de l'estatutització del personal laboral i funcionari



fix adscrit a centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut de les Illes Balears:

- CPTA (1): reconegut per Funció Pública i que segons l'acord d'estatutabilització del personal es manté.

Actualment queden 17 treballadors dels 21 integrats inicialment a la gerència. Tots són auxiliars d'infermeria més un zelador.

Tots els imports han estat actualitzats excepte en el cas de la treballadora numero 35697 que segueix percebent els 153,20 €/mes inicials, si bé en fase d'al·legacions la gerència ha regularitzat la seva situació.

- CPTA(2): personal que arrel de l'estatutabilització fou integrat en un grup inferior per la seva titulació.

Actualment queden 23 perceptors dels 26 inicials (tots són zeladors, excepte un pinxe i un infermer). Aquest complement és no absorbible d'acord amb el punt 6 "Efectes de la integració" de l'acord de la Mesa sectorial de Sanitat de 4/11/2010. Hem constatat que no s'ha actualitzat per a cap cas.

- CPTA (CD): personal que abans de l'estatutabilització venia percebent un complement de destí superior al que correspon segons taules retributives.

Es tracta de 4 treballadors que actualment perceben 38,97€/mes un cop actualitzada la quantitat inicial de 44,89 €/mes

- CPTA: personal que abans de l'estatutabilització percebia retribucions superiors a les corresponents a la seva categoria estatutària d'integració o personal que ja percebia un CPTA.

Desconeixem el motiu d'aquest complement, en tot cas, l'acord d'estatutabilització (BOIB num 167 de 18/11/2010) preveu que al personal integrat que abans de la integració, percebés retribucions superiors a les que li corresponguin en la categoria estatutària d'integració se li reconeixerà un complement personal, transitori i absorbible, encara que excloent-ne en tot cas els conceptes retributius que no tinguin caràcter fix i periodicitat mensual. En cap cas no s'inclouran en el complement personal les quantitats que el personal laboral o funcionari hagin pogut percebre, amb caràcter individual, al marge de les quantitats que les taules de retribucions prevegin de manera general per al lloc o categoria.

Quan el personal integrat hagi estat percebent un complement personal absorbible abans de l'estatutabilització, aquest complement es mantindrà.

És a dir, el CPTA de les següents persones hauria de ser absorbible segons l'acord d'integració anterior i hem constatat que ho són, excepte pel treballador num 35631, si bé s'ha regularitzat en fase d'al·legacions. Els treballadors afectats són:

treballador	categoria	grup	CPTA
35749	governant	C2	104,46
35809	governant	C2	104,46
35631	tècnic en prevenció de riscos laborals	A2	621,24
35945	administratiu, cap de secció	C1	294,52

Quant a la justificació d'aquests complements i tenint en compte que no tots els imports que es percebien per damunt de la categoria estatutària s'havien de mantenir, la gerència s'ha limitat a fer efectius els complements personals transitoris



reconeguts prèviament als treballadors, sense realitzar cap més comprovació. Examinats per part d'aquesta intervenció els expedients personals, resulta:

- Treballador amb núm. 35749: el dia 01/02/2005 signa un annex al seu contracte de treball en el que se li reconeix un complement mensual de 180€/mes per l'especial dedicació de caràcter temporal que se li exigeix. Un cop ja no sigui necessària aquesta especial dedicació, que no es quantifica, es deixarà de rebre el complement. Per tant, està clar que el complement retribuïa una activitat extraordinària que no sabem si des de l'estatutització o des de la integració com a personal de la gerència segueix realitzant.

- Treballador num. 35809: no tenim justificació en relació al complement.

- Treballador num. 35631: per sentència judicial es va declarar nul el procés d'integració en la categoria de tècnic de prevenció en riscos laborals i es manté la seva categoria anterior de personal tècnic titulat de grau mig, mantenint les seves retribucions anteriors. En tot cas, entenem que era absorbible (regularitzat en fase d'al·legacions).

- Treballador num. 35945: Segons documentació de GESMA de juny de 2011, que consta a l'expedient, al treballador se li assignaren funcions de responsabilitat i confiança i per això se li va reconèixer un CPTA. (El dia 21/09/2011 el Sr. Moll va signar contracte de treball d'alta direcció com a director de recursos humans de GESMA). Per mantenir la situació prèvia a la integració com a personal laboral, se considera que li correspon un lloc de cap de secció per lliure designació i reconèixer un CPTA per així mantenir les retribucions anteriors. No es justifica en cap moment si GESMA va dur a terme cap procés selectiu per atribuir li més responsabilitats ni la quantificació del complement atorgat en el seu moment. En definitiva, amb la integració s'assumeixen nomenaments i retribucions sense qüestionar-se si són correctes o s'adaptaven a la normativa aplicable.

Segon.- Personal que prové de la gerència del Sector sanitari de Migjorn, en concret, de l'hospital de Son Llàtzer.

Hem detectat dues treballadores que provenen de l'Hospital Son Llàtzer i que segueixen percebent un CPTA de 462,66 €/mes:

treballador	categoria	grup	CPTA
879	FEA Psiquiatria	A1	462,66
26858			462,66

Aquest complement té el seu origen a l'Acord per a l'homogeneïtzació i homologació de les condicions laborals del personal de les fundacions de Manacor i Son Llàtzer de 17/03/2004 que inicia el procés de negociació entre les parts afectades. Entre el seus efectes es troba el CPTA per a personal facultatiu sanitari, categoria FEA, amb nomenament fix anterior a 2007.



Aquest complement fixat inicialment en 642,45 €/mes, un cop absorbits els increments retributius produïts fins a la data, suposa actualment 462,66 €/mes .

El complement personal transitori absorbible desapareixerà totalment si es canvia de gerència (inclòs si es canvia de lloc de treball dins la pròpia gerència), si bé en aquests dos casos s'ha mantingut perquè les treballadores es varen integrar forçosament com a personal estatutari a l'Hospital Son Espases tal i com acrediten els certificats de serveis prestats.

Tercer.- La Sra. LMC és una auxiliar d'infermeria de l'Hospital Son Espases que percep un CPTA de 275,84 €/mes. La gerència ha aportat una nòmina de març de 2011 de la treballadora en la seva condició de funcionària del Complex Hospitalari de Mallorca en la que ja es recull el complement personal transitori no absorbible.

- b) **Carrera professional:** Hem realitzat proves sobre els pagaments realitzats en concepte de carrera professional per tal de verificar que els imports abonats són correctes.

En els casos de personal que ha passat a esser fix no es produeix la publicació o el reconeixement del grau corresponent, simplement es computen els dies reconeguts a la publicació que en el seu moment es va realitzar de les llistes definitives de persones aspirants admeses per accedir a la carrera professional.

- c) **Ajuda per despeses sanitàries:** en els següents casos no hem localitzat les resolucions de reconeixement d'ajudes sanitàries del fons social, si bé la gerència les ha aportat en fase d'al·legacions:

Treballador	Import ajuda
29534	357,00
33667	50,00
29738	61,50

- d) **Errades detectades**

- El treballador amb número personal 18605, infermer de salut mental, té reconegut un trienni antic de 184,38 € (incloent el prorrateig de la paga extraordinària). Actualment gaudeix d'una reducció de jornada del 33% i per tant li corresponen 123,53€ en concepte de trienni antic i no els 128,51€ que cobra.



PROVA 20) VERIFICAR QUE LES RETRIBUCIONS ABONADES AL PERSONAL D'ALTA DIRECCIÓ S'AJUSTEN A L' ESTABLERT A LES DISPOSICIONS LEGALS APLICABLES.

Hem revisat els expedients personals i les retribucions efectives del personal laboral d'alta direcció de la gerència per a tots els mesos del període auditat. Les comprovacions han estat satisfactòries excepte per:

- Hem comprovat que la gerència fa efectiu el complement de productivitat variable per compliment d'objectius d'acord amb l'indicat a la prova 3 de l'objectiu A d'aquest informe: ha actualitzat els imports de 2015 aplicant un increment de l'1% i per la directora gerent l'increment ha estat del 33%, incomplint l'establert a l'article 15 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB pel 2016 (el 60% del complement anual el fa efectiu abonant un 5% mensualment).

- Amb les proves efectuades vàrem revisar l'expedient del treballador numero 35756, subdirector mèdic de nivell 5 des del 18/01/2016, resultant que com a personal directiu percep les retribucions corresponents al seu lloc de treball com a personal estatutari, opció que se li va concedir el 03/02/2016 i que se manté en l'actualitat malgrat la seva jubilació el 09/03/2016.

A criteri d'aquesta intervenció, aquest treballador no pot seguir percebent els complements per diferències retributives, el complement de carrera i antiguitat que li corresponien com a personal estatutari, un cop que ha perdut aquesta condició per jubilació:

Conceptes retributius corresponents a personal estatutari	import mensual
diferència Decret 75/2004	2.173,19
complement carrera	950,00
triennis modulars	86,16
triennis antics	576,61
Total mensual	3.785,96

Quan una persona que té la condició de personal estatutari accedeix a un lloc de treball de directiu al Servei de Salut, com és el cas del treballador amb numero personal 35756 que ens ocupa, pot realitzar l'opció de seguir cobrant les retribucions que corresponen al seu lloc de treball com a estatutari o les que li corresponen com a directiu (l'article 31.7 del Decret 75/2004, la disposició addicional segona del Decret Llei 9/2012, de 20 de juliol, de mesures per a la reorganització del Servei de Salut de les Illes Balears). El Sr. Carbonero va fer aquesta opció i se li va autoritzar un mes i 6 dies abans de la seva jubilació.



Ara bé, entén aquesta intervenció que un cop jubilat i, per tant, un cop ha deixat de ser personal estatutari, s'ha vista alterada la causa que va donar lloc a l'opció retributiva i ja no compleix els requisits necessaris per mantenir-la. No consideram acceptable l'argumentació de que aquesta situació no ha estat prevista a la normativa i que, per tant, un cop reconegut el complement per diferència retributiva aquest ha de mantenir-se en el temps indefinidament. Tot acte o negoci jurídic ha de tenir una causa, que esdevé sempre el pilar fonamental que sustenta la seva legalitat. La desaparició d'aquesta causa, com és el cas, no pot considerar-se com a un element accessori que no afecta la validesa jurídica de l'acte o negoci conseqüent.

Aquesta irregularitat ja va ser comunicada a la gerència de Serveis Centrals per a que pogués adoptar les mesures correctores corresponents sense haver d'esperar a emetre l'informe provisional ja que les quantitats a regularitzar són, a criteri d'aquesta intervenció, prou significatives. El Servei de Salut va manifestar no estar d'acord amb l'opinió d'aquesta intervenció que ara tornam a confirmar.

PROVA 21) RELACIONAR LES RETENCIONS IMPACTADES (EXCEPTE LES DE L'IMPOST SOBRE LA RENDA DE LES PERSONES FÍSQUES) I OBTENIR LA DOCUMENTACIÓ JUSTIFICATIVA CORRESPONENT. AIXÍ MATEIX, VERIFICAR EL SEU IMPORT.

RESULTATS: Hem comprovat satisfactòriament sobre els elements de la mostra l'adequació dels descomptes realitzats en nòmina per retencions judicials, quotes sindicals i devolució de bestretes, reiterant les irregularitats que s'ha posat de manifest, en el seu cas, als resultats de les proves anteriors.

Així mateix, hem verificat la correcció de les retencions per cotització a la seguretat social, quota obrera, per contingències comuns, formació i atur.

PROVA 22) VERIFICAR, EN EL SEU CAS, LA CORRECCIÓ DE LES RETENCIONS PRACTICADES PER LA GERÈNCIA ALS SEUS TREBALLADORS EN CONCEPTE DE L'IMPOST SOBRE LA RENDA DE LES PERSONES FÍSQUES

RESULTATS: Hem comparat la retenció d'IRPF practicada per la gerència als treballadors de la mostra (dades incloses al model 190) amb la retenció teòrica calculada per la Intervenció utilitzant l'aplicació informàtica de l'Agència estatal d'administració tributària (versió de 12/07/2015 que facilita els imports de retenció anuals tenint en compte el canvi normatiu que va tenir lloc a partir d'aquella data).

(la prova s'ha realitzat sobre les retribucions i retencions de l'exercici 2015, ja que en la data de realització del treball de camp encara no havia finalitzat l'exercici 2016)

Els resultats obtinguts han estat satisfactoris, excepte per:

NUM PERSONAL	% RETENCIÓ GERÈNCIA	% RETENCIÓ INTERVENCIÓ	DIFERÈNCIA
--------------	---------------------	------------------------	------------



28622	29,90%	30,96%	-1,06%
28788	29,83%	30,60%	-0,77%
1657	29,35%	29,90%	-0,55%
33265	23,86%	24,27%	-0,41%
26465	31,72%	32,14%	-0,42%
29969	30,34%	31,03%	-0,69%
17092	14,50%	15,78%	-1,28%
30208	13,86%	16,64%	-2,78%
30245	13,57%	14,49%	-0,92%
22288	19,53%	20,90%	-1,37%
25171	21,23%	21,66%	-0,43%
25922	21,32%	22,11%	-0,79%
28812	16,20%	16,43%	-0,23%
25887	21,61%	22,31%	-0,70%
3905	20,15%	20,38%	-0,23%
5769	13,61%	14,62%	-1,01%
72017	1,17%	2,00%	-0,83%
6467	13,39%	14,41%	-1,02%
6525	13,93%	14,92%	-0,99%
26879	16,36%	16,71%	-0,35%
33004	14,11%	14,42%	-0,31%
21760	16,77%	17,24%	-0,47%
70494	13,66%	14,55%	-0,89%
25183	16,98%	17,50%	-0,52%
60678	13,70%	14,59%	-0,89%
17346	9,57%	10,77%	-1,20%
31500	13,42%	13,82%	-0,40%
21639	10,83%	12,46%	-1,63%
25163	15,24%	15,60%	-0,36%
75009	0,63%	2,00%	-1,37%
28570	12,27%	12,66%	-0,39%
36267	13,34%	13,88%	-0,54%
20276	15,32%	16,63%	-1,31%
7368	14,13%	15,16%	-1,03%
26602	7,45%	11,13%	-3,68%
34361	13,31%	13,81%	-0,50%

**OBJECTIU E): COMPROVAR QUE LES COTITZACIONS A LA SEURETAT SOCIAL
ESTAN CORRECTAMENT CALCULADES I LIQUIDADES**



PROVA 23) VERIFICAR LA CONSISTÈNCIA ENTRE LES DADES INCLOSES EN ELS BUTLLETINS DE COTITZACIÓ I LIQUIDACIÓ DE LA SEGURETAT SOCIAL. Per a un dels mesos inclosos en el període d'abast del pla de control, maig del 2016 en aquest cas, comprovarem que els sumatoris de bases, compensacions i deduccions del TC2 coincideixen amb els del TC1.

RESULTATS: La prova s'ha realitzat amb resultat satisfactori excepte per a dues liquidacions normals en les que no coincideixen les bases de cotització per contingències comuns dels TC1 i dels TC2. Les correctes són les del TC2.

Liquidació	TC1	TC2	DIFERÈNCIA
L00 (05 2016) 07109416148	4.929.010,33	4.930.010,15	364,16
L00 (05 2016) 07109416249	6.853.159,20	6.853.522,31	110,79

Segons ha acreditat la gerència en fase d'al·legacions, la incidència es deu a liquidacions complementàries per diferències que es calculen amb efectes retroactius i que es recullen només als TC1.

PROVA 24) VERIFICAR LA CONSISTÈNCIA ENTRE LES DADES INCLOSES EN ELS FULLS DE NÒMINA I LES DADES CONSIGNADES EN ELS BUTLLETINS DE COTITZACIÓ (TC2): A partir de la mostra obtinguda a l'objectiu D, comprovar que les bases de cotització recollides al TC2 són coincidents amb les bases de cotització consignades en les nòmines del mateix període.

RESULTATS: La prova s'ha realitzat amb resultat satisfactori.

PROVA 25) VERIFICAR QUE LES BASES DE COTITZACIÓ INCLOSES AL FULL DE NÒMINA ESTAN COMPRESSES ENTRE LA BASE MÍNIMA I MÀXIMA CORRESPONENT I LA CORRECCIÓ DEL GRUP DE COTITZACIÓ D'ACORD AMB LA CATEGORIA PROFESSIONAL.

RESULTATS: Hem verificat satisfactòriament, per a la mostra de l'objectiu D, que la base de cotització estigués entre la màxima i mínima corresponent i que el grup de cotització sigui el correcte en funció de la seva categoria professional.

PROVA 26) VERIFICAR EL TIPUS APLICABLE PER A LA COTITZACIÓ DE LES CONTINGÈNCIES D'ACCIDENT DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS. Sobre la mostra de l'objectiu D, verificar que els treballadors cotitzen segons la tarifa de primes establerta a la D.A. de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat pel 2007 per a cada tipus d'activitat econòmica, ocupació o situació.

RESULTATS: Els resultats obtinguts amb el treball de camp han estat satisfactoris i no s'han detectat irregularitats significatives.

En el cas de personal laboral d'alta direcció que no realitza activitat assistencial sinó només funcions administratives, la cotització s'ha de fer pel tipus d'ocupació "A"



corresponent a treballs exclusius d'oficina . És el cas de la directora gerent, director de gestió i sotsdirector de gestió

PROVA 27: VERIFICAR L'ADEQUADA COTITZACIÓ DELS ENDARRERIMENTS: verificar que els endarreriments satisfets als treballadors s'inclouen a la cotització del mes corresponent ja sigui mitjançant la presentació de butlletins complementaris o bé modificant la base de cotització del mes de meritació si la liquidació encara no s'ha presentat.

RESULTATS: Els resultats obtinguts amb el treball de camp han estat satisfactoris. La presentació dels butlletins de cotització es produeix transcorreguts tres mesos i aquest decalatge permet incloure la cotització de la major part de les quantitats meritades en el mes corresponent malgrat s'abonin en mesos posteriors.

PROVA 28: VERIFICAR LA COTITZACIÓ EN EL CAS DE BAIXES PER INCAPACITAT TEMPORAL (IT): sobre la mostra obtinguda, seleccionam els que estan de baixa per incapacitat temporal, ja sigui per malaltia comú o per accident o malaltia professional i verificam les retribucions que rep el treballador en forma de subsidi i millora corresponent així com la cotització.

RESULTATS: En la comprovació del càlcul de les bases de cotització corresponents al període baixa no s'han detectat diferències significatives.

PROVA 29: VERIFICAR LA COTITZACIÓ EN EL CAS DE BAIXES PER MATERNITAT, PATERNITAT I RISC DURANT L'EMBARÀS: sobre una mostra de treballadors, que segons ha manifestat la gerència han estat de baixa maternal, paternal o risc durant l'embaràs durant el nostre període d'abast, hem realitzat proves per comprovar la correcta cotització.

RESULTATS: En la comprovació del càlcul de les bases de cotització corresponents al període baixa no s'han detectat diferències significatives. Únicament cal esmentar que pel personal resident s'inclou l'import de les guàrdies realitzades en la base de cotització a efectes del càlcul del subsidi o prestació.

VII. OPINIONS

D'acord amb els objectius i els resultats de les proves realitzades es formulen les següents opinions:

OBJECTIU A.- Comprovar que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina s'ajusten a les disposicions aplicables en cada cas i verificar que les normes i procediments de confecció de les nòmines són adequats per garantir un control intern suficient sobre la preparació, comptabilització i pagament de les despeses de personal.



Com a conseqüència dels resultats de les proves 1 a 7, per comprovar el compliment de l'objectiu de referència, i que es detallen a l'apartat VI de l'informe, aquesta intervenció conclou que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina no s'ajusten a les disposicions aplicables i que els procediments de confecció de les nòmines no són adequats per garantir un control intern suficient sobre la preparació, comptabilització i pagament de les despeses de personal, essent necessàries millores substancials. Així, les principals incidències detectades són:

Irregularitat 1: El director general del Servei de Salut de les Illes Balears no és l'òrgan competent per aprovar les modificacions de les plantilles de les gerències, ja que aquesta competència correspon al Consell de Govern d'acord amb l'article 5.2.e) de la Llei 3/2007, de 27 de març, de Funció Pública.

Irregularitat 2: D'acord amb l'indicat a la prova 3 de verificació dels imports retributius recollits a les taules salarials, pel que fa al personal directiu, aquesta intervenció considera que, en tot cas, resultava d'aplicació el previst a l'article 15.5 de la Llei 12/2015 de pressuposts generals per al 2016 segons el qual les retribucions de la resta d'alts càrrecs, inclosos els òrgans unipersonals de direcció a què fa referència l'article 21 de la Llei 7/2010 i les retribucions del personal eventual al servei de l'Administració de la comunitat autònoma i, si escau, al servei de les entitats que integren el sector públic autonòmic, no s'han d'incrementar respecte de les corresponents a l'any 2015. Per tant, no era aplicable l'increment de l'1% i molt menys l'increment del 33% de la part variable que ha afectat, en aquest cas, a la directora gerent de l'Hospital Universitari de Son Espases.

Irregularitat 3: Una part important de l'activitat que realitza el personal facultatiu i que es retribueix, bàsicament, a través del complement de productivitat variable, factor variable (participació en programes especials, transplantaments, i actuacions concretes), no es troba registrada a un sistema integrat que tenguí en compte tot el col·lectiu. Aquest fet suposa una debilitat important del sistema de control intern ja que no es troba disponible el dia i l'horari en que l'activitat s'ha dut a terme, excepte les guàrdies, i no permet evitar una possible duplictat d'activitat i remuneració o un control de l'activitat efectivament realitzada.

Així mateix, els imports que retribueixen l'activitat extraordinària que es satisfà a través de la productivitat variable, factor variable, com la participació en programes especials i els transplantaments, s'han fixat mitjançant acords bilaterals gerència-treballadors i moltes vegades no estan ni documentats. No consta la participació, coordinació o supervisió de la gerència de Serveis Centrals en la fixació d'unes retribucions que poden afectar a diverses gerències.

A la prova 6 es recull el detall de l'activitat duplicada detectada així com l'import que s'hauria abonat indegudament a cada treballador i que haurà de ser objecte de regularització per part de la gerència.

Irregularitat 4: Aquesta intervenció ha constatat que la gerència ha procedit al pagament de complements retributius lligats a la productivitat i rendiment que es troben



suspesos per la legislació vigent aplicable i que no es poden incloure dins els casos exceptuats de dita suspensió. Així, hem detectat el pagament :

- De productivitat variable a treballadors que ocupen capdalies per realitzar funcions de coordinació, supervisió i altres activitats responsabilitat dels llocs de feina que ocupen i la retribució de les quals contemplem els llocs de treball.
- de productivitat variable a determinats treballadors per assumir més funcions o responsabilitats que les que corresponen al seu lloc de feina i que s'haurien d'exercir a través de les corresponents capdalies.

Irregularitat 5: Quant a la productivitat variable per compliment d'objectius que es satisfà al personal del Servei de Salut amb contracte laboral d'alta direcció cal esmentar:

- La liquidació de la productivitat per compliment d'objectius de l'exercici 2015 s'ha fet efectiva proporcionalment a la duració del nomenament corresponent i independentment del grau de compliment dels plans d'actuació fixats pel Consell de Direcció del Servei de Salut, justificant-ho pel canvi de legislatura.
- Pel que fa a la productivitat variable per compliment d'objectius a partir de 2016, mensualment es satisfà un 5% fins a arribar al 60% de l'import total anual i el 40% restant s'abonarà un cop feta la valoració global.

En definitiva, les decisions adoptades i la gestió realitzada tendeix a convertir la part variable de les retribucions del personal directiu en un complement fix i periòdic si bé en el 2016 no s'ha abonat al 100%.

Deficiència 1; D'acord amb l'indicat a la prova 1, la gerència no compta amb un manual de procediments que reculli i sistematitzi les principals tasques que es duen a terme per a la gestió de les despeses de personal, a banda dels manuals de l'aplicació informàtica SAP-RRHH.

Deficiència 2; D'acord amb l'indicat a la prova 1, la regulació de les autoritzacions prèvies per dur a terme nomenaments de personal estatutari temporal per part del Servei de Salut no és prou clara i entenedora. Així, la instrucció 4/2016, basada en la informació del sistema SAP-RRHH utilitza conceptes confusos propis del programa informàtic que suposarien que els efectius contractats abans del 30/04/2016 contarien amb autorització. Mentre tant, les gerències segueixen sol·licitant autorització prèvia al director general de l'Ib-salut.

Deficiència 3; D'acord amb l'indicat a la prova 4, el sistema de comptabilització de les devolucions de líquid negatiu de nòmina a través del compte 44900550 desvirtua el sentit del càrrec i abonament del pla de comptabilitat. A més, la comptabilitat no recull el dret de la gerència al cobrament de les devolucions pendents que s'han transformat amb un préstec a tornar de forma fraccionada (concepte 9DEU).

El llistat-informe que s'extreu del sistema requereix d'una depuració que sembla que la gerències no porten a terme. Així mateix, les devolucions dels imports satisfets indegudament es fixen, en una part important de casos, en quantitats molt petites que obliguen a realitzar el seguiment durant períodes de temps massa llargs.



OBJECTIU B.- Determinar la importància quantitativa del capítol 1 i analitzar la seva evolució determinant les causes de les variacions produïdes.

Com a conseqüència dels resultats de les proves 8 a 10, per comprovar el compliment de l'objectiu de referència, i que es detallen a l'apartat VI de l'informe, aquesta intervenció conclou que el pressupost de despeses de personal de la gerència de l'Hospital Universitari de Son Espases recull la despesa real de la mateixa ja que, els crèdits definitius del capítol 1 són, durant l'exercici, objecte de les modificacions necessàries per a que es pugui fer front als pagaments previstos (increment del 3%). Així mateix, el Servei de Salut trasllada i concentra el dèficit pressupostari als capítols 2 i 6 de despesa corrent en béns i serveis i despeses de capital amb modificacions de crèdit i amb dotacions insuficients.

OBJECTIU C): Comprovar que la plantilla real s'ajusta a la plantilla orgànica oficial degudament aprovada i l'adequació dels nomenaments de personal temporal a la normativa d'aplicació.

D'acord amb el resultat de les proves realitzades per comprovar el compliment de l'objectiu de referència i que se detallen a l'apartat VI de l'informe, aquesta intervenció conclou que aquest no es compleix per les irregularitats detectades i que per tant, funciona parcialment, essent necessàries millores substancials :

Irregularitat 1; La gerència no disposa d'un sistema de control de presència dels seus treballadors. Especialment greu és la manca de control pel personal facultatiu ja que a 17/01/2017 ni tan sol es comptava amb un llistat de presència d'aquest col·lectiu. Així, amb el detall que es recull als resultats de la prova 13, pel personal no facultatiu hem detectat diferències entre el previst al sistema informàtic i les presències físiques, si bé aquestes comptaven amb l'autorització dels responsables corresponents.

Irregularitat 2; D'acord amb els resultats de la prova de control de presència física recollits a la prova 13 es va detectar l'absència sense justificació del treballador amb num. Personal 19348. Durant la fase d'al·legacions el facultatiu ha manifestat que és probable que estigués realitzant tasques de docència, sense aportar cap justificant, confirmat la manca de control de la gerència envers a la presència dels seus treballadors..

Irregularitat 3; D'acord amb els resultats de les proves 15,16 i 17 amb les que hem analitzat si els nomenaments de personal estatutari interí, de substitució i eventuais s'adeqüen a la normativa aplicable, podem concloure que el procés selectiu utilitzat per la gerència per aquest personal temporal presenta importants limitacions o debilitats per la situació de la borsa de personal, antiga i tancada, i que, en conseqüència, no garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit. Especialment greu sembla la situació de les borses que provenen de l'extinta GESMA que no s'han integrat amb les existents a la gerència i de les que es desconeix com es varen confeccionar.



Deficiència 1; D'acord amb l'indicat a la prova 13, s'han detectat diferències entre la informació que recull la plantilla i la relació de llocs de treball per a determinats treballadors segons SAP-RRHH (FEA cardiologia, tècnic especialista en medicina nuclear i personal tècnic no titulat).

Deficiència 2; d'acord amb l'indicat als resultats de la prova 17, la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases fa un ús excessiu i inadequat de les contractacions o nomenaments de personal estatutari eventual en els que no sempre es compleixen els requisits prevists a l'article 9.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

OBJECTIU D): VERIFICAR QUE EL PERSONAL INCLÒS A LA NÒMINA TÉ EL NOMENAMENT O CONTRACTE CORRESPONENT I QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I DEDUCCIONS PRACTICADES SON CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT.

Atesos els resultats obtinguts a les proves 18,19,20,21 i 22 per comprovar el compliment de l'objectiu de referència i segons la metodologia per a l'anàlisi de les irregularitats detectades i l'obtenció de conclusions continguda a l'apartat V.3 de l'informe, aquesta intervenció conclou que el sistema de confecció dels expedients personals i la justificació de les remuneracions abonades precisa de millores substancials.

Les irregularitats detectades suposen:

Irregularitat 1.- D'acord amb l'indicat a la prova 18, amb el treball de camp s'han detectat irregularitats en la documentació arxivada en els expedients personals dels treballadors de la gerència que permeten afirmar que les mesures de control intern que han de garantir que aquests contenen tota la documentació necessària, no són suficients:

- Molts dels expedients revisats no contenen les resolucions de reconeixement dels triennis que es fan efectius amb les nòmines corresponents o contenen resolucions administratives confuses.
- s'ha detectat manca de documentació en relació a l'acció social: ajuda per fills i bestretes , si bé s'ha aportat en fase d'al·legacions.

Irregularitat 2.- Amb els resultats que es recullen a la prova 18, hem constatat com la gerència permet accedir a la promoció interna temporal a treballadors no fixos del Servei de Salut de les Illes Balears i que, per tant, no reuneixen els requisits necessaris prevists a la normativa aplicable (article 35 Estatut marc del personal estatutari dels Serveis de salut Llei 55/2003).

Aquesta personal ocupa places de la gerència a través de comissions de serveis, la cobertura de les quals no hem analitzat i valorat, que es van prorrogant cada any i s'identifiquen en el sistema informàtic com a personal fix per no tenir una classificació particular, la qual cosa contribueix a la confusió.

Irregularitat 3.- D'acord amb l'indicat a la prova 19,a) hem revisat l'univers de treballadors de la gerència que durant el període d'abast del nostre control percebia el



complement personal transitori absorbible (CPTA) i no absorbible(CPT). En els casos que es detallen la gerència s'ha limitat a fer efectius els complements que les entitats d'origen varen aprovar en el seu moment, tal i com els va indicar el Servei de Salut. En cap cas s'ha procedit a realitzar una revisió, per part de la gerència de Serveis Centrals, com a mínim, de les situacions particulars i personals que es varen donar i que ara es detecten per part de la intervenció i que ofereixen dubtes respecte de la seva procedència.

Irregularitat 4.- D'acord amb l'indicat a la prova 20, s'ha detectat el pagament de quantitats indegudes a personal laboral directiu:

- amb caràcter general se va aplicar un increment de l'1% en les seves retribucions (que es va acabar traslladant a la part variable) que aquesta intervenció considera improcedent d'acord amb l'article 15 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB pel 2016.
- El treballador amb numero personal 35756, subdirector mèdic de nivell 5 des del 18/01/2016, va optar per continuar percebut les retribucions corresponents al seu lloc de feina de personal estatutari sanitari d'acord amb la normativa aplicable. Ara bé, atès que el 09/03/2016 va perdre la seva condició de personal estatutari per jubilació, aquesta intervenció considera improcedent la seva retribució que només podria ser la corresponent al seu lloc de feina actual de subdirector mèdic.

Deficiència 1.- D'acord amb els resultats recollits a la prova 18 de l'objectiu D, la gerència utilitza una signatura impresa o digitalitzada per substituir la signatura original per exemple del Director General del Servei de Salut de les Illes Balears en els nomenaments que no té validesa segons la Llei 59/2003 de signatura electrònica.

Deficiència 2.- D'acord amb l'indicat a la prova 19, les gerències reconeixen automàticament el nivell del complement de carrera professional al personal temporal admès en el procediment quan aquest passa a ser fix (en funció dels dies reconeguts). No consta cap resolució administrativa de reconeixement de grau.

Deficiència 3.- D'acord amb l'indicat a la prova 22 de l'objectiu D, hem revisat les retencions practicades per la gerència als seus treballadors localitzant algunes incidències que suposen retencions inferiors a les mínimes previstes per la normativa vigent aplicable.

OBJECTIU E): COMPROVAR QUE LES COTITZACIONS A LA SEURETAT SOCIAL ESTAN CORRECTAMENT CALCULADES I LIQUIDADES

D'acord amb els resultats de les proves realitzades per comprovar el compliment de l'objectiu de referència i segons la metodologia per a l'anàlisi de les irregularitats detectades i l'obtenció de conclusions continguda a l'apartat V.3 de l'informe, aquesta intervenció conclou que la cotització a la seguretat social és correcta.



VIII. MESURES CORRECTORES

VIII.A MESURES CORRECTORES SUBSTANCIALS

1.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu A, mentre la direcció general de Funció Pública no es pronunciï en sentit contrari, aquesta Intervenció insta al Servei de Salut de les Illes Balears a sotmetre l'aprovació de les modificacions de plantilla de les seves gerències a acord del Consell de Govern d'acord amb el previst a la Llei 3/2007, de 27 de març de Funció Pública.

2.- D'acord amb les irregularitats 2 i 5 de l'objectiu A, la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases, sota la supervisió i coordinació de la gerència de Serveis Centrals, haurà de procedir a sol·licitar la devolució dels imports abonats indegudament al seu personal directiu per l'increment retributiu aplicat en relació al 2015 d'acord amb el següent detall:

Càrrec	Nom i llinatge	Nivell directiu	data d'inici	increment 2016/2015
Directora Gerent	MDAR	1	01/09/2015	5.000
Directora Mèdica	YMP	3	20/09/2015	630
Director de Gestió i S.G.	JLI	4	26/10/2015	600
Subdirectora de Gestió i S.G.	ETB	6	03/10/2015	550
Subdirectora de Gestió i S.G. (RR.HH.)	RMS	6	18/01/2016	550
Subdirector de Gestió i S.G.(Sistemes Informació)	AMJ	6	01/01/2015	550
Subdirector de Gestió i S.G. (concesionària)	MÁVM	6	26/10/2015	550
Director Infermeria	LMLL	6	11/01/2016	550
Subdirector Infermeria	JJM	9	01/01/2015	480
Subdirectora Infermeria (SSCC i AP)	PVP	9	19/02/2016	480
Subdirector Infermeria (A. Quirúrgica)	DTT	9	04/04/2016	480

(quantitat suposant que el treballador ha estat d'alta tot l'any i ha cobrat el 100% de les retribucions fixes i variables)

També haurà de procedir a sol·licitar la devolució dels imports satisfets en concepte de productivitat variable per compliment d'objectius corresponent a la liquidació del 2015:

Càrrec	Nom i llinatge	Nivell directiu	liquidació productiv. 2015
--------	----------------	-----------------	----------------------------



Directora Gerent	MDAR	1	4.524
Directora Mèdica	YMP	3	2.691
Director de Gestió i S.G.	JLI	4	1.200
Subdirector mèdic	JMA	5	510
Directora de gestió i S.G.	ETB	4	1.200
Subdirectora de Gestió i S.G.	ETB	6	1.233
Subdirector de Gestió i S.G.(Sistemes Informació)	AMJ	6	3.000
Subdirector de Gestió i S.G. (concesionària)	MAVM	6	918
Director Infermeria	AGG	6	438
Subdirector Infermeria	JJM	9	1.800

Així mateix, d'acord amb l'indicat a les irregularitats 3 i 4 la gerència haurà de procedir a sol·licitar el reintegrament de les quantitat abonades indegudament als treballadors afectats.

3.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu C, la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases no disposa de cap sistema de control de presència del seu personal més que la supervisió que realitzen els responsables de cada unitat/servei. En conseqüència, la gerència hauria d'instal·lar un sistema de control de presència del seu personal a tots els nivells que garantís la coincidència entre la informació de l'AIDA i/o altres sistemes de control de l'activitat, la presència física i la nòmina (el pagament dels torns i descompte de les absències) .

Així mateix, atès que no ha quedat justificada l'absència del treballador indicat, la gerència haurà d'iniciar el procediment de regularització de les retribucions corresponents

4.- D'acord amb l'indicat a la irregularitat 3 de l'objectiu C, la gerència ha d'adoptar les mesures necessàries que garanteixin que el procés selectiu aplicat per realitzar nomenaments de personal temporal es du a terme aplicant els principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit. En concret ha de :

- Comptar amb bosses de treballadors obertes i actualitzades que permetin garantir l'accés a les persones que compleixen amb els requisits corresponents, així com la incorporació i valoració dels nous mèrits que es van aconseguint.
- Comptar amb un sistema de registre automàtic que permeti, en qualsevol moment, conèixer les gestions realitzades per dur a terme una selecció.

5.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu D referent a la documentació obrant en els expedients personals, la gerència de l'Hospital universitari de Son Espases ha d'adoptar les mesures de control intern necessàries per garantir que els expedients personals, de les persones que anomena, inclouen tota la documentació personal i administrativa que



acredita la seva capacitat per dur a terme les tasques de la responsabilitat del seu càrrec i els complements que cobra.

Així mateix, amb el detall que es recull als resultats de la prova 18, la gerència haurà de:

- Aprovar les resolucions de reconeixement de triennis i regularitzar, en el seu cas, els imports satisfets en nòmina.

6.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu D, la gerència ha de procedir a regularitzar la situació de les persones que ocupen indegudament una plaça en promoció interna temporal incomplint el requisit de ser personal fix del Servei de Salut. Així, haurà de procedir al seu cessament i a la cobertura d'aquests llocs de treball a través d'alguna de les formes previstes a la normativa vigent.

7.- D'acord amb les irregularitats 3 i 4 de l'objectiu D i amb el detall que es recull a les proves 19 i 20 de verificació de la correcció de les retribucions abonades, la gerència ha de procedir de forma immediata a la regularització de les quantitats abonades indegudament o de forma no justificada o, en cas contrari, justificar adequadament els pagaments realitzats.

En concret:

- La gerència de Serveis Centrals hauria d'haver realitzat una revisió dels complements personals transitoris absorbibles i no absorbibles que en el seu dia es varen aprovar des de GESMA i/o Complex Hospitalari de Mallorca.
- Ha de justificar la devolució o regularització de les errades detectades.
- La gerència haurà de procedir a regularitzar la situació del sotsdirector mèdic de nivell 5 amb numero de treballador 35756: aquesta intervenció considera que amb la seva jubilació ha perdut el dret a percebre les retribucions que li corresponien com a personal estatutari i que, en tot cas, només tindria dret a les corresponents a personal laboral contractat en règim d'alta direcció.

Així mateix, des de la direcció de recursos humans de Serveis Centrals s'haurien d'exercir les funcions de coordinació i direcció corresponent no permetent aquestes situacions anòmales i que incompleixen la legislació vigent.

VIII.B RECOMANACIONS

1.- D'acord amb el manifestat a la deficiència 1 de l'objectiu A, aquesta intervenció insta a la gerència a la confecció i aprovació d'un manual de procediments que reculli les principals tasques que es duen a terme per a la gestió de les despeses de personal en totes les seves fases, des de la detecció de la necessitat al pagament de les nòmines.

2.- D'acord amb la deficiència numero 2 de l'objectiu A, la gerència de Serveis Centrals pot regular mitjançant instruccions o els instruments que consideri oportuns el règim d'autoritzacions prevists a la llei per procedir a realitzar nomenaments de personal estatutari temporal, aquests instruments, però, han de ser clars i no poden alterar el previst a la llei.



3.- D'acord amb la deficiència nº 3 de l'objectiu A, la gerència utilitza el compte comptable 44900560 per controlar la devolució de les quantitats satisfetes en excés o indegudament als seus treballadors. Ara bé, els registres realitzats a aquest compte haurien de respondre:

- Càrrecs pels deutes pendents de devolució generats mensualment.
- Abonaments per les devolucions mensuals realitzades.

Així mateix, haurien d'incloure el dret de cobrament de la gerència d'aquelles quantitats que s'han transformat amb un préstec manual a tornar de forma fraccionada i evitar la prolongació excessiva en el temps de la devolució de les quantitats pendents de reintegrar.

4.- D'acord amb la deficiència num. 1 de l'objectiu C, la gerència de l'Hospital Universitari de Son Espases, ha de prendre les mesures correctores corresponents per garantir que la informació introduïda al sistema Sap de recursos humans inclou la informació correcta i coincident en tots els seus mòduls quant al lloc de feina ocupat formal i efectivament pels seus treballadors.

5.- Atesa la deficiència num. 2 de l'objectiu C, la gerència l'Hospital Universitari de Son Espases ha d'aplicar l'article 9.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre i procedir a celebrar nomenaments de personal estatutari eventual en el casos prevists, preveient i determinant, en el seu cas, les necessitats estructurals i valorar les modificacions dels llocs de treball que siguin necessàries.

6.- Atesa la deficiència num. 1 de l'objectiu D, relativa a la utilització de signatures impreses o digitalitzades sense cap garantia d'autenticitat, aquesta intervenció li recorda que en cap cas poden considerar-se aquesta exemplars com a originals dels documents que reproduïxen: nomenaments, resolucions administratives etc...

7.- D'acord amb l'establert a la deficiència num 2 de l'objectiu D, aquesta intervenció recomana al Servei de Salut dictar les corresponents resolucions per les qual es reconeix el nivell de carrera al personal estatutari temporal que passar a ser fix.

8.- Atesa la deficiència núm 3 de l'objectiu D, aquesta intervenció insta a la gerència a l'aplicació mensual de les regularitzacions de les retencions practicades als seus treballadors en concepte de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Palma, a 6 de juliol de 2017
com a responsable de l'auditoria
La interventora delegada

com a director de l'auditoria
L'interventor adjunt

Catalina Crespí Socias

Bartomeu Matas Martorell