Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Pressuposts

PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2013 SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS (IB-SALUT)

INFORME DEFINITIU DEL CONTROL FINANCER 13/2013 DE SEGUIMENT DEL PLA DE CONTROL FINANCER 13/2011 DE REVISIÓ DEL PRESSUPOST DE DESPESES DE LA GERÈNCIA DE L'ÀREA DE SALUT D'EIVISSA I FORMENTERA, CAPÍTOL 1 I ÀREA DE PERSONAL.

ANÀLISI DE SISTEMES I PROCEDIMENTS

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 CONTROL …….. 3

III. ABAST DEL CONTROL……3

IV. NORMATIVA APLICABLE……4

V. OBJECTIUS DEL CONTROL I COMPROVACIONS REALITZADES...6

VI. RESULTATS DEL TREBALL REALITZAT……...7

VII. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS .....….....28

ANNEX I. Al·legacions a l'informe provisional del control financer 13/2013, de seguiment del pla de control 13/2011 de revisió del pressupost de despeses de la gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera (capítol 1 i Àrea de personal)

ANNEX II. Contestació a les al·legacions presentades a l'informe provisional del control financer 13/2013, de seguiment del pla de control 13/2011 de revisió del pressupost de despeses de la gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera (capítol 1 i Àrea de personal)

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.

D'acord amb el que estableix l'article 74 de la Llei 5/2003, la Intervenció General de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de dur a terme l'exercici del control financer de manera permanent.

Atesos els resultats del Pla de Control financer 13/2011, de revisió del pressupost de despeses de la gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera, capítol 1, anàlisi de sistemes i procediments, aquesta Intervenció considerà necessari realitzar el seguiment de les mesures adoptades per part de la gerència en relació a les principals incidències posades de manifest. Així, mitjançant el Pla de Control financer 13/2013, aprovat pel vicepresident econòmic, de promoció empresarial i d'ocupació el 21 de març de 2013, la Intervenció General de la comunitat autònoma ha revisat les mesures correctores adoptades en relació a les principals incidències sorgides del Pla de Control 13/2011.

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, conté una descripció del resultat de cada una de les comprovacions realitzades (apartat VI), així com les opinions respecte a cada un dels objectius del pla de control (apartat VII) i les mesures correctores que aquesta Intervenció General ha considerat adient formular (apartat VIII).

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 4 de novembre de 2013, els components de l'equip de control de la Intervenció General han estat els següents:

— Bartolomé Matas Martorell, interventor adjunt
— Catalina Crespí Socias, interventora delegada

III. ABAST DEL CONTROL

El Pla de control financer aprovat pel vicepresident econòmic, de promoció empresarial i d'ocupació estableix que es farà una revisió limitada in situ dels documents justificatius, en el seu cas, de la regularització de les principals incidències ja comunicades a la gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera arrel del Pla de Control Financer 13/2011.

L'univers a auditar està compost per les principals incidències detectades en el pla de control financer 13/2011, posades de manifest a l'informe definitiu d'anàlisi de sistemes i procediments, capítol 1 i àrea de personal. No s'ha extret cap mostra.

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 General de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Mitjançant un escrit de 13 de novembre de 2013 es va sol·licitar a la gerència que en el termini de 15 dies comuniqués a aquesta Intervenció les mesures correctores adoptades i, en el seu cas, aportés la documentació justificativa corresponent, en relació a les principals incidències posades de manifest als informes definitius del Pla de Control 13/2011 referits al capítol 1 i a l'àrea de personal.

El 10 de gener de 2014 la gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera va remetre una comunicació a la Intervenció General amb les mesures correctores adoptades en relació a les principals incidències posades de manifest a l'informe definitiu del Pla de Control 13/2011 referit al capítol 1 i àrea de personal, anàlisi de Sistemes i Procediments.

Durant els mesos de gener i febrer de l'exercici 2014 s'ha realitzat el treball de camp, que es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el 14 de febrer de 2014, de manera que es van prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada, sense que s'hagi produït cap tipus de limitació que hagi impedit la realització de la feina.

IV. NORMATIVA APLICABLE

LEGISLACIÓ ESTATAL

— Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
— Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic
— Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2011.
— Reial Decret 1382/1985, de 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, se selecció de personal estatutari provisió de places a les institucions sanitàries, amb efectes com a norma reglamentària d'acord amb el previst a la Disposició Transitòria 6ª 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, que regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
— Ordre de 18 de gener de 2011 del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, que desenvolupa les normes de cotització a la Seguretat Social, atur, fons de garantia social i formació professional contingudes a la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2011.

— Ordre de 8 d'agost de 1986, de retribucions de personal depenent de l'INSALUD que fixa la indemnització per utilització de vehicle propi al personal del servei d'urgències.

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 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2010.
— Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic.
— 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. Intervenció General de la CAIB.
— Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu del personal al servei de la CAIB.
— Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears.
— Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en el conseller de Salut i Consum i en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears i modificació posterior.
— Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en els òrgan del Servei de Salut de els Illes Balears.
— Resolució de 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 la integren
— Acord de Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 de ratificació de l'Acord pel qual es regulen les condicions de treball del personal amb relació laboral especial de residència per la formació d'especialistes en ciències de la salut.
— Resolució d'11 de gener de 2011 de la gerència de l'Ib-salut, per la qual es dicten les instruccions per a l'elaboració de les nòmines del personal estatutari per al 2011.
— Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 21 de desembre de 2004, sobre l'acció social per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003, aprovat per l'acord de Consell de Govern de dia 20 de maig de 2005.
— Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 sobre sistema de promoció, desenvolupament professional i carrera professional del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears i posteriors modificacions.

Així mateix, s'han de tenir en compte les normes dictades amb posterioritat a l'informe definitiu del PC 13/2011 emès per aquesta Intervenció, i la seva repercussió, en el seu cas, en les conclusions de l'informe.

En concret:

LEGISLACIÓ ESTATAL

- Llei 2/2012, de 29 de juny, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2012.
- Llei 17/2012, de 27 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2013.

LEGISLACIÓ AUTONÒMICA

- Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2012.
- Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2013.
- Decret llei 3/2012, de 9 de març, de mesures urgents per a la reestructuració del Servei de Salut.
- 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 llei 9/2012, de 20 de juliol, de mesures per a la reorganització del Servei de Salut de les Illes Balears
- Decret llei 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el 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 Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat.
- Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears.
- Llei 11/2012, d'1 d'agost, de determinació de quanties i habilitació per a la negociació de determinats complements salarials del personal sanitari facultatiu del subgrup A1.
- Acord de Consell de Govern de 2/11/2012 pel que s'estableixen determinats complements salarials pel personal sanitari facultatiu del subgrup A1.
- Instrucció conjunta de la directora general de Funció Pública, Adm. Publiques 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 de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les illes Balears.
- Instrucció 12/2013, de 26 de febrer, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, 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 de les Illes Balears.

V. OBJECTIUS DEL CONTROL I COMPROVACIONS REALITZADES

El control practicat pretén determinar si la Gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera ha adoptat, de forma immediata, les mesures correctores necessàries per corregir les incidències assenyalades als informes del Pla de control 13/2011, sobre el capítol 1 i l'àrea de personal.

En el desenvolupament del present control s'ha pres en consideració la comunicació per part de l'òrgan gestor, previ requeriment de la Intervenció General d'acord amb l'article 45 del Decret 62/2006, de 7 de juliol, de regulació del règim de control intern, de les mesures adoptades en relació a les principals incidències posades de manifest al Pla de Control 13/2011. Així mateix, s'han ampliat o reduït les proves a realitzar en funció de la importància relativa de les incidències objecte de seguiment, i del seu caràcter sistemàtic o no.

El dia 3 de març de 2014, la Intervenció de l'IB-SALUT va remetre l'informe provisional del control financer 13/2013, de seguiment del PC 13/2011 de revisió del pressupost de despeses de la Gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera, capítol 1, anàlisi de sistemes i procediments i proves substantives, al Director Gerent de l'Àrea de Salut, a la secretaria general de l'Ib-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 24 de març de 2014.

El 18 de març de 2014 el director de gestió i serveis generals de la gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera va sol·licitar una pròrroga del termini concedit per presentar les al·legacions, que aquesta intervenció li va concedir prolongant-lo fins el 4 d' abril de 2014.

El dia 3 d 'abril de 2014, el Sr. AFC, director de gestió i serveis generals, 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:

VI. RESULTATS DEL TREBALL REALITZAT

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

1.- Seguiment de les incidències posades de manifest a l'informe definitiu del Pla de Control 13/2011 en relació a la descripció dels processos per a la preparació i confecció de les nòmines, la comptabilització i el pagament de les despeses de personal.

A. PLANTILLES

a.1) INCIDÈNCIA 1

Informe definitiu 13/2011:

L'apartat VI.2.1 Plantilles de l'informe diu:

> "La gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera disposa d'una plantilla aprovada pel director-gerent de l'Ib-salut, a través de la que es fixa el número màxim de llocs de treball que, en el seu cas, i prèvia dotació pressupostària, es podrien cobrir.
>
> Analitzada la legislació aplicable, aquesta Intervenció ha constatat que la competència per aprovar i modificar les plantilles de personal estatutari no correspon al director gerent de l'ib-salut, ja que la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública, estableix en el seu article 31.2, que el conseller competent en matèria de funció pública proposa al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica."

L'apartat VII. Conclusions de l'informe diu:

"**1.-** (...) el director gerent de l'Ib-salut no té atribuïda legalment les competències d'aprovació de les modificacions de les plantilles de personal estatutari que actualment exerceix (...).

"(...) Així mateix, s'hauran d'adoptar les mesures corresponents que garanteixin que les plantilles i les seves modificacions són aprovades pels òrgans competents d'acord amb la legislació vigent aplicable."

Mesures adoptades: La gerència ha manifestat:

El Área de Salud no presenta alegación a dicha incidencia puesto que entiende es competencia de la Gerencia del Servicio de Salud adaptarse a lo que traslada la intervención en caso de que la normativa así lo exija. No obstante, se adjuntan las plantillas autorizadas actualizadas.

Anàlisi

No s'han adoptat mesures correctores.
La intervenció mantén la seva postura ja que analitzada la normativa aplicable no ha trobat la norma que atribueixi la competència per a l'aprovació/modificació de les plantilles del personal estatutari al director general de l'ib-salut. (La competència correspon al consell de govern de la CAIB.)

a.2) INCIDÈNCIA 2

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.1 Plantilles de l'informe diu:

"(...) "L'estructura de la plantilla distingeix entre els llocs de treball del personal sanitari i els del no sanitari i simplement indica, per a cada grup, el número de llocs de treball, el sistema de provisió i el complement de destí assignat. Després en un annex s'indica, d'aquests llocs de treball, quins corresponen a comandaments, que suposen un altre complement de destí i el sistema de provisió, que pot ser tant la lliure designació, com el concurs de mèrits depenent de la responsabilitat i confiança exigibles."

"(...) no es formalitza una relació de llocs de treball en els termes definits a la Llei 3/2007, de 27 de març, de Funció Pública de la Comunitat autònoma de les Illes Balears, que ha d'incloure la unitat d'adscripció, denominació i les característiques essencials, el sistema de provisió i els requisits exigits per acomplir-los. També ha d'expressar el grup, cos o escala, nivell de classificació i les retribucions complementàries."

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"**1.-** Tal com es posa de manifest en l'apartat VI.2.1 d'aquest informe, la Gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera disposa d'una plantilla de personal estatutari l'estructura de la qual

suposa un contingut mínim que no ofereix informació completa i necessària per a la seva interpretació, ja que hem de tenir en compte que després no es desenvolupa a través d'un relació de llocs de treball."

(...) "Aquesta Intervenció considera que la gerència hauria de disposar d'una relació de llocs de treball que hauria d'incloure la denominació i les característiques essencials, les retribucions complementàries que els corresponguin i els requisits exigits per acomplir-los. S'ha d'expressar així mateix , el departament i centre directiu on es troben enquadrats, el tipus de personal de que es tracta, el sistema de provisió i el nivell en que estan classificats i si les places estan dotades pressupostàriament o no. En definitiva, es tracta de comptar amb un instrument que suposi una font d'informació completa pel que fa als recursos humans amb els que pot comptar la gerència (...)."

Mesures adoptades:

La gerència ha manifestat:
El Área de Salud ha elaborado una Relación de Puestos de Trabajo siguiendo el modelo de control de plantillas establecido por los Servicios Centrales del Servicio Balear de Salud. El mismo, se ajusta a la normativa vigente en dicha materia.
Se adjunta modelo. El documento I1.1 incluye las plantillas en las cuales se puede contemplar parcialmente la RPT.

Con dicha información, el Área entiende la incidencia como resulta.

Anàlisi:

La documentació adjunta suposa la utilització de taules que recullen la informació que conté una relació de llocs de feina, ara bé, aquestes taules no són utilitzades pel Servei de Salut igual que l'administració de la CAIB: no són públiques o publicades igual que la relació de llocs de treball dels funcionaris.
S'utilitzen com a un document intern per les unitats de personal i de gestió que serveixen per controlar els efectius existents, les places vacants etc... però no com a document oficial.

En conseqüència, aquesta intervenció mantindrà el contingut del seu informe.

a.3) INCIDÈNCIA 3

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.1 Plantilles de l'informe diu:

"La plantilla també contempla el personal d'Atenció primària domiciliària (APD), integrat i no integrat. Aquest personal té la condició de funcionari i apareix també a la relació de llocs de feina

del Servei de Salut de les Illes Balears que es gestiona per la direcció general competent en matèria de funció pública. Així mateix, també es recull el personal de quota i zona.

En concret, a la gerència de l'àrea de salut d'Eivissa i Formentera hi treballen:

- Personal de quota i zona: 3 facultatius especialistes a l'hospital de Ca'n Misses i una comare i un odontòleg a atenció primària.
- Personal APD no integrat: 5 metges a atenció primària (la plantilla només en recull 3)
- Personal APD integrat: 1 comare a l'hospital de Ca'n Misses i 2 metges, 4 infermeres i 2 comares a atenció primària."

Seguiment:

Aquesta Intervenció va sol·licitar a la Gerència que informes del personal de quota i zona, així com del personal d'Atenció primària domiciliària (APD) que treballa a l'actualitat per a la mateixa

Anàlisi:

Finalment, la gerència ha aconseguit reparar la incidència (disposava de 5 metges a atenció primària quan la plantilla només en contempla 3) en el mes d'abril de 2014, sense adoptar mesures correctores i només després de la jubilació de tres dels facultatius d'Atenció Primària afectats.

B.- SELECCIÓ DE PERSONAL ESTATUTARI

b.1) INCIDÈNCIA 4

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.2 Selecció de personal estatutari de l'informe diu:

"La llei 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2010 (prorrogats pel 2011), en el seu article 15.2, va establir que les noves contractacions de personal temporal s'havien de comunicar prèviament al director general de Funció Pública. Si bé en el cas del Servei de Salut, la gerència de Serveis Centrals ens va confirmar que no es realitzava.

En aquest sentit, cal esmentar que amb efectes d'1 de gener de 2012, el director gerent del Servei de Salut ha aprovat una instrucció de mesures urgents en matèria de personal que preveu que els nomenaments temporals han de ser autoritzats prèviament per personal directiu de la gerència de Serveis Centrals (secretari general, director assistencial o d'infraestructures), excepte en els casos de substitucions per incapacitats temporals de personal sanitari o de cuina que seran autoritzats per la gerència afectada".

Seguiment:

Aquesta Intervenció va sol·licitar a la Gerència que comuniqués la situació actual que apliquen quant a autoritzacions de nomenaments de personal.

La gerència va manifestar:

El Área de Salud sigue en todo momento las instrucciones dictadas por los Servicios Centrales enviando los anexos correspondientes de solicitud de las contrataciones a efectuar y comunicación de las contrataciones autorizadas automáticamente por sustitución de IT de personal sanitario y de cocina.

Se adiuntan ejemplos de los anexos enviados y recibidos una vez autorizados.

Anàlisi:

Les Lleis de pressuposts de 2013 i 2014 suspenen el nomenament de personal estatutari temporal.
Això no obstant, en els casos en que aquesta suspensió pugui suposar un perjudici en la prestació dels serveis que siguin competència de la CAIB i se'n justifiqui una necessitat urgent i inajornable, es poden autoritzar amb els informes previs del director general de Pressuposts i Finançament i del director general de Funció Pública, Adm. Públiques i Qualitat de Serveis, els quals s'han de pronunciar, sobre els aspectes pressupostaris i de legalitat aplicables.

La gerència ha remes una relació dels nomenaments autoritzats, si bé no fa referència a les autoritzacions precises.

Per la seva banda, la gerència de Serveis Centrals ens ha facilitat la instrucció de 9 d'abril de 2013, de la directora general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i del director general de Pressuposts i Finançament, per la qual es determina el requeriment d'autorització prèvia per als nomenaments i pròrrogues de personal estatutari temporal del Servei de Salut de els Illes Balears.

En resum, aquesta tipus de nomenaments, amb caràcter previ, han d'obtenir, primer, l'autorització de la Direcció de Recursos Humans de l'Ibsalut i, després, de la direcció general competent en matèria de Funció Pública.
La Secretaria general del Servei de Salut haurà de comprovar que hi hagi crèdit adequat i suficient, i en cas afirmatiu l'autorització de la direcció general competent en matèria de pressuposts s'entendrà concedida (només se li realitzarà una comunicació mensual).

b.2) INCIDÈNCIA 5

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.2 Selecció de personal estatutari de l'informe diu:

> " - Personal sanitari facultatiu d'atenció primària: (...). Si es tracta de realitzar nomenaments eventuals o de substitucions durant els períodes de vacances, permisos i altres absències de caràcter temporal i de durada inferior als 6 mesos, s'utilitza el borsí però no s'aplica necessàriament l'ordre de prelació, sinó que es tenen en compte altres factors com ara que el metge ja hagi treballat i conegui el centre de salut."

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"**2.-** (...)en el cas de nomenaments eventuals i de substitució de curta durada, s'està realitzant la selecció vulnerant els principis anteriors, ja que no necessàriament segueixen l'ordre de prelació sinó que poden donar prioritat a altres factors com coneixement previ del treballador.

Per tant, la gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera haurà d'adoptar les mesures necessàries que garanteixin que la selecció de personal estatutari temporal s'ajusta a les disposicions vigents aplicables i respecta els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat."

Mesures adoptades:

Atendiendo a las apreciaciones mostradas por la intervención, se modificaron los criterios de contratación del personal facultativo de Atención Primaria para los contratos de corta duración. Así, a partir del ejercicio 2012 la Dirección de Atención Primaria ha intentado en la medida de lo posible seguir estrictamente el orden de profesionales establecido por bolsa para la contratación eventual tanto de corta como de larga duración.

Si bien cada año se debe recurrir a un llamamiento a las unidades docentes de Baleares y del resto de comunidades autónomas para poder dar cobertura a las necesidades del Área. Éste es un ejemplo más de los pocos profesionales con los que cuenta nuestra bolsa de trabajo.

(S'adjunta informe de la Coordinadora de Equipos de Atención Primaria.)

Anàlisi:

Segons manifestacions de la gerència, realitza tot el possible per aplicar l'ordre de la borsa de treball a l'hora de realitzar contractacions de personal facultatiu d'atenció primària de curta durada.

Ara bé, amb la informació remesa, comparats l'ordre de puntuació amb l'ordre cronològic de contractació, no s'aplica l'ordre establert (les persones amb més puntuació no obtenen els primers nomenaments).
Així i tot, la directora mèdica d'Atenció primària indica al seu informe que donades les circumstàncies de manca de mitjans personals disponibles, no existència de borsa de pediatria i necessitats urgents i puntuals, necessiten disposar d'un cert marge de maniobra per cobrir aquestes vacants.

Analitzada la documentació adjunta, aquesta intervenció mantén el contingut del seu informe.

C.- PROCÉS DE CONFECCIÓ DE LA NÒMINA

La implantació del sistema SAP-HERMES a totes les gerències del Servei de Salut permetrà una homogeneïtzació de conceptes i imports i resoldrà determinats problemes específics de gerències com a la d'Eivissa i Formentera, tal i com s'aprecia en el seguiment de les incidències que es recull a continuació:

c.1) INCIDÈNCIA 6

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

" • **Jornada de treball**

(...) Quant als SUAP, realitzen una jornada de 1.420 hores, 40 de les quals descompten per dedicar-les a formació. La gerència ha manifestat que no porta cap control sobre l'efectiva realització d'aquesta formació (...)."

Mesures adoptades:

Atendiendo el informe de intervención se informa que como medida correctora, durante el ejercicio 2013, el cumplimiento de jornada laboral para el personal SUAP ha sido estrictamente cumplido según la jornada establecida de 1490 horas anuales, independientemente de la solicitud de permiso para formación.
Se adjunta informe emitido por la Coordinadora de Atención Primaria donde se informa al respecto.

(se adjunta además justificante horas de formación y ficha del sistema AIDA gestor de turnos)

Conclusió:

Segons manifesta i justifica la gerència, des de 2012, el control de la jornada del personal SUAP es realitza amb el programa de gestió de torns de l'AIDA que mostra la jornada realitzada efectivament.
El problema que existia és que la gerència descomptava 40 hores per dedicar-les a formació sense controlar si aquesta es duia a terme o no. Entenem que actualment això no succeeix i que realitzen la seva jornada corresponent, podent dedicar com a màxim 40 hores a formació.

c.2) INCIDÈNCIA 7

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

" • **Incapacitat temporal**

En cas de baixa per incapacitat temporal, el treballador lliurarà el part de baixa, confirmació i alta a la secció de nòmines, que el custodiarà i remetrà a la seguretat social pel sistema xarxa.

El treballador que està de baixa rep el 100% de les seves retribucions fixes, però les nòmines individuals contemplen en conceptes diferents la part de remuneració que correspon als dies efectivament treballats i la part corresponent als dies de baixa, que s'identifiquen amb la denominació de "reajuste".

Realitzades proves de compliment, aquesta intervenció ha detectat nombroses incidències en els imports abonats sense que pugui determinar-ne la causa, ja que el sistema informàtic calcula reajustaments amb signe positiu i negatiu de forma continua, la qual cosa suposa una debilitat de control intern ja que ni la gerència ha estat capaç d'aclarir la naturalesa del mateixos."

Mesures adoptades:

En la actualidad se ha implantado el programa HERMES-SAP. La parametrización del mismo se ha realizado de forma homogénea para todas las Gerencias del Servicio de Salud siguiendo los criterios establecidos por el Departamento de Recursos Humanos de la Gerencia de los Servicios Centrales del Servicio Balear de Salud.

La Gerencia del Área de Salud ha alegado de forma reiterada el funcionamiento del programa meta4 para el cálculo de la nómina del personal en situación de IT, las situaciones que originan revisiones de nómina en el sistema y las correcciones que se efectúan y que pueden suponer "reajustes" no sólo en el mes del periodo de baja sino en sucesivos.

Asimismo, ha indicado en numerosas ocasiones las dificultades que ocasionaban las actualizaciones liberadas por meta4 por los errores que causaban en procesos que teóricamente no actualizaban y que obligaban en muchos casos a revisar manualmente las nóminas. Ello provoca que para explicar un "reajuste" se tendrían que revisar todas las acciones posteriores.

La Gerencia considera que con la implantación de SAP esta incidencia queda solventada.

Conclusió:

Segons la gerència amb el nou sistema implantat, HERMES-SAP, no s'han de donar aquesta incidències. En tot cas serà objecte de proves en el marc d'un nou pla de control.

Així mateix, cal indicar que el personal administratiu (no informàtic) de HERMES-SAP ha manifestat que ha resolt les incidències a nivell de totes les gerències quant a les baixes per incapacitat.

c.3) INCIDÈNCIA 8

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

- **Prolongació de jornada:** (...)

(...) Aquest excés de jornada es fa efectiu a través del concepte prolongació de jornada i suposa un preu unitari per hora.

Des de Serveis Centrals no s'han dictat instruccions clares al respecte i l'única disposició que estableix un valor hora és la instrucció 1/2011 per la qual es dicten les instruccions per elaborar les nòmines del personal estatutari, quan s'han de deduir una part de les retribucions per incompliment d'horari. En canvi, la gerència considera les retribucions vigents en el 2008 disminuïdes un 5% i una jornada anual efectiva de 1526 hores en tots els casos. Així ha calculat un preu/hora per a cada categoria i centre (no té el mateix valor una hora extraordinària d'un FEA de l'hospital de Can Misses o de l'hospital de Formentera, on les retribucions són superiors).

- Liquidació de vacances no gaudides: a la finalització de nomenaments temporals per substitucions o eventuals es realitza el càlcul de les vacances que correspondria gaudir segons la duració del nomenament. Es calcula el període de vacances corresponents a un dia de treball suposant que per 12 mesos de treball corresponen 30 dies de vacances i 7 dies de lliure disposició i 14 festius. Després es calcula el nº d'hores de treball efectiu corresponents a 1 dia, dividint la jornada de treball efectiva corresponent al lloc de feina per 365 dies. Finalment, s'aplica un preu per hora d'acord amb l'indicat a l'apartat anterior (prolongació de jornada)."

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"**3.** Atès el que es posa de manifest a l'apartat VI.2.3 de l'informe, s'han detectat incidències quant a l'aplicació dels conceptes retributius que s'assenyalen:

- Prolongació de jornada: el càlcul del preu/hora suposa l'aplicació d'un acord entre la gerència i els treballadors.

En aquests casos, la gerència no aplica imports retributius aprovats d'acord amb el procediment legalment establert i, a més, aquesta intervenció considera que la incidència té caràcter sistemàtic. Per tant, la gerència haurà de procedir amb caràcter d'urgència a identificar el personal que ha rebut aquestes retribucions irregulars i procedir a la seva quantificació.

Un cop quantificades les retribucions abonades en excés, la gerència iniciarà el procediment de reintegrament corresponent, comunicant-ho a aquesta Intervenció General."

Mesures adoptades:

Desde mayo 2012 no se liquida prolongación de jornada, excepto la realizada por actividad extraordinaria y autorizada por los Servicios Centrales en las solicitudes de productividad variable establecidas por los Servicios Centrlales. Se adjunta ejemplo como documentación adjunta.

El precio/hora utilizado se ajusta a la instrucción 1/201x y se calcula de manera individualizada para cada trabajador tal y como destacó la intervención en su informe inicial. Se adjunta ejemplo.

El exceso horario generado por el personal desde mayo 2012 (personal de gestión y servicios generales) y julio 2012 (personal sanitario) está pendiente de liquidación en los casos en los que no ha sido posible la compensación horaria que ha sido la premisa marcada por la Gerencia. Dicho exceso se ha ido compensando a lo largo del 2013 y 2014.

La complejidad del cálculo manual individualizado del precio/hora de cada trabajador ha impedido hasta la fecha valorar los supuestos abonos indebidos tanto por abono en exceso como por abono inferior que señala la intervención ya que no sólo hay que contabilizar los conceptos fijos personales (trienios y carrera) sino establecer la jornada anual ponderada de cada uno de los trabajadores.
En el momento en que se tenga el cálculo actualizado se remitirán los importes totales para regularizar a 31/12/2013, incluidos los abonos en concepto de exceso horario (prolongación de jornada).

Por otro lado, las vacaciones no disfrutadas, una vez resueltos los problemas de cotización de la aplicación de meta4, se vuelven a liquidar en el concepto correspondiente. Se adjuntan modelos de liquidación de vacaciones (L13).

Conclusió:

Segons les manifestacions de la gerència, des del mes de maig de 2012, només es realitza activitat extraordinària que hagi estat autoritzada per la gerència de Serveis Centrals i s'abona el preu/hora calculat d'acord amb les instruccions dictades al respecte.
Sempre que sigui possible, l'excés d'horari es compensa amb els permisos de jornada corresponent.

No s'han regularitzat quantitats satisfetes anteriorment per la complexitat del càlcul individualitzat. En conseqüència, aquesta intervenció considera la incidència parcialment reparada.

c.4) INCIDÈNCIA 9

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

> **Peonades:** amb l'objectiu de reduir les llistes d'espera es realitzen consultes i intervencions quirúrgiques a les tardes que es remuneren a un preu teòric de 18,85 €/hora amb mòduls de 12 o 17 hores des de l'1/07/2008. A la pràctica el preu/hora és superior ja que no realitzen les hores de cada mòdul. La documentació suport és un escrit de la direcció mèdica d'atenció especialitzada i signat pel director gerent en aquell moment que suposa un pacte bilateral entre treballadors i hospital. Si bé es preveu la remuneració, no estableix l'activitat mínima que suposa cada mòdul segons el servei (número de consultes, informes etc...)

Mesures adoptades:

Desde junio 2012 no se realizan peonadas. Anteriormente, y siguiendo instrucciones de la Gerencia de Servicios Centrales se modificó el sistema de abono de las peonadas de acuerdo a la actividad realizada según documentación adjunta

(Instrucciones sobre abono de peonadas.)

Conclusió:

Segons la gerència, des de juny de 2012, no es satisfan peonades. En tot cas, adjunta document justificatiu del càlcul dels diferents mòduls d'activitat que intentava homogeneïtzar la retribució a nivell del Servei de Salut.
En conseqüència, aquesta intervenció considera la incidència parcialment reparada.

c.5) INCIDÈNCIA 10

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

> " • **Complement d'Atenció continuada personal sanitari facultatiu i no facultatiu d'Atenció Primària, modalitat A:** d'acord amb la normativa aplicable (instrucció del Ministeri de sanitat i consum de 29 d'abril de 1.988), aquesta retribució es produirà per la realització d'activitats

relacionades amb la comunitat, durant un període no superior a sis hores mensuals, fora de la jornada laboral, com per exemple reunions amb associacions de veïnats, associacions de pares d'alumnes, campanyes d'educació sanitària etc…La gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera satisfà aquest complement amb caràcter fix i sense que es justifiqui si s'ha dut a terme o no l'activitat (no a SUAP ni personal amb formació). Fins i tot ho està satisfent al personal que es troba de baixa per incapacitat temporal."

Mesures adoptades:

En base a la apreciación mostrada por la intervención el Area de Salud informó al personal afectado y se modificaron los formatos de notificación del módulo A.

En la actualidad, el mismo se abona al personal que figura en la relación que mensualmente envían las divisiones asistenciales (Atención Primaria y Dirección de Enfermería).

Sólo se abona al personal que ha efectuado alguna actividad siguiendo los criterios establecidos en la normativa para dicho módulo A. Se abona en el mes en curso la actividad realizada del mes anterior.

Se adiuntan ejemplos.

Conclusió:

Segons manifesta la gerència, actualment només es satisfà el complement d'atenció continuada, modalitat A, als treballadors que hagin realitzat l'activitat corresponent.
En conseqüència, aquesta intervenció considera parcialment reparada la incidència que, en el seu cas, serà objecte de futures comprovacions.

c.6) INCIDÈNCIA 11

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

" • **Nomenaments de facultatius de guàrdia:** Es tracta de personal amb un nomenament eventual per cobrir guàrdies als hospitals i que es remunera aplicant la Taula IV, d'atenció continuada, punt 1.a) de guàrdies de presència física, que estableix un preu per hora en funció de que la durada de la guàrdia sigui superior o no a les 24 hores.
Aquesta intervenció ha realitzat proves de compliment i ha constatat que la gerència aplica el preu de 23,60 €/hora (guàrdies de menys de 24 hores), si la guàrdia es realitza en dia laborable,

mentre que si es realitza en dia festiu, aplica el preu previst per a guàrdies superiors a les 24 hores (25,97€/hora), amb independència de la seva durada.

• **Complement d'atenció continuada per guàrdies de presència física o localitzada:** les taules salarials distingeixen, tant a atenció primària com a especialitzada, un preu hora que varia en funció que la duració de la guàrdia sigui superior o no a les 24 hores. La gerència aplica els dos preus, a més, distingint les guàrdies realitzades en cap de setmana o festiu de les realitzades el resta de dies independentment de la seva durada."

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"**4.** Amb el detall que es recull a l'apartat VI.2.3 de l'informe, s'han detectat una sèrie d'incompliments que suposen l'abonament de retribucions per un import superior al previst a la normativa aplicable causant un perjudici econòmic a la hisenda autonòmica en els següents casos: (...)

b) Valor hora en les guàrdies de presència física i localitzada dels facultatius realitzada en cap de setmana o festius (...).

Per a aquestes incidències, de caràcter sistemàtic, la gerència haurà de procedir a identificar el personal afectat i a quantificar les retribucions satisfetes en excés, iniciant a continuació el procediment de reintegrament que comunicarà a aquesta intervenció."

Mesures adoptades:

Siguiendo las apreciaciones mostradas por la intervención, la Gerencia del Área de Salud ha corregido la incidencia aplicando el abono de guardias en función de las horas realizadas en cada una de ellas.

Documentación adjunta:
- Descargas Aida
- Recibos nóminas ejemplo

Conclusió:

Segons manifestacions de la gerència, actualment l'abonament del preu/hora de la guàrdia es produeix per l'import correcte d'acord amb les taules salarials, tenint en compte la duració de la guàrdia i no si aquesta es realitza en cap de setmana o no.
Aquest fet s'ha confirmat pel personal de suport del sistema SAP-HERMES recursos humans de Serveis Centrals. En conseqüència, aquesta intervenció considera reparada parcialment la incidència.

c.7) INCIDÈNCIA 12

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

" • **Personal SUAP:** el personal del servei d'urgències d'Atenció Primària rep un suplement a la seva retribució en jornada ordinària per les hores que realitza en horari nocturn o festiu (Taula IV). Realitzades proves de compliment, aquesta intervenció ha constatat que la gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera, duplica aquesta retribució en els casos en que coincideix la jornada festiva i nocturna, ja que satisfà les mateixes hores als dos preus."

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"**4**. Amb el detall que es recull a l'apartat VI.2.3 de l'informe, s'han detectat una sèrie d'incompliments que suposen l'abonament de retribucions per un import superior al previst a la normativa aplicable causant un perjudici econòmic a la hisenda autonòmica en els següents casos: (...)

c) Personal SUAP: retribució valor hora festiu i nocturn (...).

Per a aquestes incidències, de caràcter sistemàtic, la gerència haurà de procedir a identificar el personal afectat i a quantificar les retribucions satisfetes en excés, iniciant a continuació el procediment de reintegrament que comunicarà a aquesta intervenció."

Mesures adoptades:

La gerencia mantiene el abono de la atención continuada del personal de SUAP al entender que sigue lo establecido en el "Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de 25 de mayo de 2007, para la mejora de las condiciones de trabajo y retributivas del personal de emergencias adscritos a la gerencia del 061 y a los servicios de urgencias de los centros de atención primaria (SUAP)". El punto IV Festividad y nocturnidad (instrucción 1/2008 v.2 de 16/01/2007, punto II A)) y la Adenda al citado Acuerdo, de fecha 14/12/2007, que en su punto 2) establece abrir la negociación en Mesa Sectorial para la extensión del sistema retributivo de las noches y festivos previsto en el acuerdo del personal del 061 y SUAP al resto de personal del Servicio de Salud de les Illes Balears.

El Área de Salud ha constatado con otras Gerencias del Servicio de Salud que la aplicación de los acuerdos se realiza en todas ellas del mismo modo por lo que solicitará nuevamente aclaración a la Gerencia de los Servicios Centrales en caso de que la Intervención continúe considerando que la misma no se ha solventado con las alegaciones y documentación anexa presentada en dicho informe.

Anàlisi:

D'acord amb el manifestat per la gerència, aquesta forma de pagament s'aplica a totes les gerències del Servei de Salut i no s'han adoptat mesures correctores. Aquest extrem ha

estat confirmat pel personal de suport del sistema SAP- HERMES de recursos humans de la gerència de Serveis Centrals.
En conseqüència, aquesta intervenció mantén la incidència.

c.8) <u>INCIDÈNCIA 13</u>

<u>Informe definitiu 13/2011</u>

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

> " • **Sobreesforç facultatius equips d'atenció Primària:** la gerència aplica incorrectament la Taula XV a.1 de compensació per sobreesforç en cas de que per efecte de les ampliacions de plantilles es vegin afectats els contingents existents de targetes sanitàries (TSI). Així, duplica automàticament l'import que es satisfà pel sobreesforç i no consta que apliqui la limitació de que l'import obtingut no pot ser superior a la quantitat que es percebia per aquest mateix concepte abans de la reducció de targetes produïda per l'ampliació de plantilles."

Així mateix, l' incompliment es recull a l'apartat VII.4 de conclusions de l'informe.

<u>Mesures adoptades:</u>

Atendiendo a la incidencia detectada por la intervención se solicitó aclaración a la Gerencia de los Servicios Centrales del Servicio Balear de Salud.

Así, tras la realización de los cálculos de abono por parte del departamento de Recursos Humanos del Servicio Balear de Salud, con fecha 22/03/2013 se comunicó a los afectados el importe a descontar mensualmente de sus nóminas para regularizar el pago en exceso del concepto de sobreesfuerzo.

Con fecha 26/03/2013 presentaron recurso de reposición, a raíz del cual se revisaron los importes comprobando inconsistencias en la hoja de cálculo empleada para el cálculo, por lo que se revisó nuevamente los importes que se comunicaron a los interesados comenzando la regularización en la nómina del mes de Abril 2013.

En la actualidad se están descontando mensualmente las cantidades adeudadas.

Documentación adjunta:
- Notificacions iniciales
- Recursos de reposición
- Cálculos definitivos y estado de regularización
- Copia de las notificaciones mensuales
- Recibo de nómina Diciembre de un trabajador

Anàlisi:

D'acord amb les manifestacions realitzades per la gerència, aquesta intervenció entén que actualment satisfà correctament el complement retributiu aplicant la taula corresponent. Així mateix, va iniciar el procediment de reintegrament de les quantitats abonades indegudament. En conseqüència, donam per reparada la incidència.

c.9) INCIDÈNCIA 14

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.2.3 Procés de confecció de la nòmina de l'informe diu:

" • **Productivitat fixa per targetes sanitàries a les infermeres / DUI:** d'acord amb les taules retributives al número de targetes assignades al treballador s'aplica un preu unitari (Taula V) i el resultat forma part de la productivitat fixa. La gerència realitza una distribució uniforme d'aquest complement a cada centre, dividint el número total de targetes corresponents als facultatius entre el número d'infermeres.

Mesures adoptades:

El cálculo de TSI para enfermería de EAP se realiza actualmente por SAP y se mantiene por la Gerencia de los Servicios Centrales el mismo método de cálculo que el que realizaba la Gerencia del Área de Salud en el momento de realizarse la auditoría.

Anàlisi:

La gerència ha indicat que segueix aplicant el mateix sistema de distribució de targetes i no ha modificat la retribució. Aquesta intervenció ha confirmat que aquest càlcul s'aplica a tot el Servei de Salut en base als acords a que arribaren en el seu moment quan establiren la retribució per targetes del personal facultatiu i no facultatiu d'atenció primària. En conseqüència, aquesta intervenció considera correcte el sistema de càlcul de la retribució i eliminarà la incidència.

2.- Seguiment de les incidències posades de manifest a l'informe definitiu del Pla de Control 13/2001 en relació a la comprovació que els imports retributius recollits a les taules salarials aprovades pel gerent del Servei de Salut són conformes amb la normativa aplicable.

2.1) INCIDÈNCIA 15

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.3 de l'informe diu:

" • Quant a les retribucions del personal directiu, d'acord amb el Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel que s'aproven els estatuts de l'Ibsalut, el règim de retribucions d'aquest personal ha de ser el fixat pel Consell General del Servei de Salut, amb la limitació de les retribucions establertes en la Llei de pressuposts per als directors generals. No obstant, el conseller competent en matèria de sanitat pot proposar al Consell de Govern l'aprovació de retribucions específiques per als casos excepcionals que hagin de superar aquesta limitació. Aquets límit també es reconeix a l'article 12.6 de la Llei 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per a l'any 2010 i als articles 21 i 22 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental (...)."

(...) En concret, per a la gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera, hem constatat que les retribucions de l'exercici 2011 superen l'esmentat límit i no consta la corresponent aprovació per part del Consell de Govern, per a les següents persones:

NOM	CÀRREC	RETRIBUCIONS ANUALS (exclòs triennis)	LÍMIT RETRIBUCIONS ANUAL (Llei de pressuposts)
VBJ (23/11/2009-14/07/2011) COI (15/07/2011)	Director gerent categoria 2 (ASEF)	59.526,64	53.464,45
CMA (22/10/2007-31/08/2011)	Director mèdic categoria 2	57.094,09	
AFC (08/10/2010-30/09/2011) (01/10/2011-continua)	Director de gestió categoria 2	55.230,77	

"En el cas del Sr. VBJ, anterior gerent de la gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera, des del mes de desembre de 2009 i per ordre del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, se li abonava en concepte de productivitat variable 1.500 €/mes, la qual cosa encara incrementa més l'incompliment del límit establert per a la remuneració dels director gerents a que es refereix el paràgraf anterior. "

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"**5.** D'acord amb l'indicat a l'apartat VI.3 d'aquest informe, les retribucions d'una part del personal directiu previstes a les taules aprovades pel gerent de l'Ib-salut pel 2011, incompleixen els límits establerts al Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel que s'aproven els estatuts de l'ib-salut, la Llei 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per a l'any 2010 i als articles 21 i 22 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental (...).

(...)Donat que aquesta intervenció ha quantificat els imports satisfets al personal d'alta direcció de forma indeguda durant el 2011, insta a la gerència a l'adopció immediata de les mesures correctores que suposen el restabliment de la legalitat vigent. Així, haurà de cessar en el seu abonament i procedir a sol·licitar el reintegrament de les quantitats satisfetes incomplint la normativa vigent."

Mesures adoptades:

La disposición adicional octava de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2013 establece que el régimen retributivo de los titulares de la gerencia y de los demás órganos de dirección y del personal directivo profesional del Servicio de Salud de las Islas Baleares y los entes del sector público instrumental adscritos a este servicio establecido en el artículo 2 del Decreto Ley 3/2012, de 9 de marzo, de medidas urgentes para la reestructuración del Servicio de Salud de las Islas Baleares, es de aplicación desde la entrada en vigor de la Ley 7/2010, de 21 de julio.

Así, el artículo 2 del Decreto Ley 3/2012 indica lo siguiente:

Artículo 2 Modificaciones de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

1. Se modifica el punto 3 del artículo 21 de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que queda redactado de la siguiente manera:

«3. El límite de la cuantía total de las retribuciones que, por cualquier concepto, deben percibir los titulares de la gerencia y de los otros órganos de dirección de los entes del sector público instrumental autonómico no puede exceder la retribución íntegra anual establecida para los directores generales en las respectivas leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, salvo los titulares de la gerencia y de los otros órganos de dirección del Servicio de Salud de las Illes Balears y de los entes del sector público instrumental adscritos a este organismo autónomo.»

2. Se modifica el punto 5 del artículo 22 de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que queda redactado de la siguiente manera:

«5. La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo profesional de los entes del sector público instrumental no tiene la consideración de materia de negociación colectiva. El límite de la cuantía total de las retribuciones que, por cualquier concepto, debe percibir el personal directivo profesional de naturaleza laboral no puede exceder la retribución íntegra anual establecida para los directores generales en las respectivas leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, salvo el personal directivo profesional del Servicio de Salud de las Illes Balears y de los entes del sector público instrumental adscritos a este organismo autónomo.»

Es por ello que esta Gerencia entiende la incidencia como resuelta.

Se adjunta también las instrucciones del 2013 para el personal directivo.

Anàlisi:

Aquesta intervenció ha analitzat la normativa aplicable resultant que durant el 2012 es va anar modificant, eliminant la limitació retributiva del personal d'alta direcció del Servei de Salut, fins i tot amb efectes retroactius, per evitar la devolució de quantitats rebudes indegudament. Així el detall és:

1.- El Decret llei 3/2012, de 9 de març, de mesures urgents per a la reestructuració del Servei de Salut, que, entre d'altres, a través de l'article 2 va suposar la modificació de l'article 21.3 i 22.5 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB, eliminant el límit de la quantia total de les retribucions de la gerència, dels altres òrgans de direcció i del personal directiu professional de naturalesa laboral del Servei de Salut.

2.- El Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic, mitjançant el seu article 28 estableix que, pels òrgans unipersonals de direcció de l'Ib-salut i pel personal laboral directiu professional del Servei de Salut, la retribució estarà formada per una part fixa, que no pot excedir la retribució anual corresponent als directors generals de la administració de la CAIB, i una part variable vinculada al compliment dels plans d'actuació i el resultat pressupostari.
Així mateix, modifica la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB regulant les indemnitzacions d'aquest personal en el cessament.

3.- Decret Llei 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret llei 5/2012 i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat, que modifica l'anterior i elimina la limitació imposada per a la part fixa de la retribució que no podia superar, en còmput anual, la corresponent als directors generals.

4.- Llei 15/2012, de 27 de desembre, de Pressuposts generals de la CAIB, a través de la disposició addicional octava preveu que l'establert a l'article 2 del Decret Llei 3/2012, de 9 de març (eliminació del límit a les retribucions dels titulars de les gerències i altres òrgans directius i del personal directiu professional de l'Ib-salut), és d'aplicació des de l'entrada en vigor de la Llei 7/2010.
Així mateix, modifica l'article 55.5 del Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel que s'aproven els estatuts de l'Ib-salut
A través de la disposició final dotzena es torna a modificar el Decret llei 5/2012, d´1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives, de tal forma que es dóna una nova redacció a l'apartat 1 de l'article 28. Així, les retribucions del personal laboral directiu professional estaran formades per una part fixa i una altra de variable. La part fixa no pot superar la retribució anual corresponent als directors generals de l'administració de la CAIB (aquesta limitació no existia des de l'1/09/2012). Els criteris concrets per determinar la part variable seran determinats per l'òrgan col·legiat superior de l'entitat, en el nostre cas, el consell de direcció del Servei de Salut, considerant, entre d'altres criteris possibles, el grau de compliment dels plans d'actuació anteriors i el resultat pressupostari.

En conseqüència, un cop modificada la normativa aplicable amb caràcter retroactiu, eliminant la limitació en els termes existents, aquesta intervenció considera reparada la irregularitat.

2.2) <u>INCIDÈNCIA 16</u>

<u>Informe definitiu 13/2011</u>

L'apartat VI.3 de l'informe diu:

"Així mateix, la gerència satisfà al personal directiu que es troba en situació de serveis especials per ocupar una plaça de personal estatutari el complement de carrera que com a tal li correspongui. Aquesta intervenció considera que mentre no es legisli adequadament aquesta qüestió, el Servei de Salut de les Illes Balears no pot abonar aquest complement al seu personal directiu d'acord amb l'establert a l'article 64.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

Les quantitats satisfetes són:

Treballador	Càrrec	Import complement carrera/mes
VBJ	Director gerent categ 2	356,25
CMA	Director Mèdic categ 2	534,38
SRN	Directora d'infermeria categ 2	513,00

Seguiment:

Arrel de les al·legacions presentades per la gerència de Serveis Centrals al PC 07/2012, en relació a la percepció del complement de carrera per part del personal directiu, aquesta intervenció ha acceptat la interpretació realitzada pels serveis jurídics del Servei de Salut. Així, aquest complement només el pot percebre el personal estatutari fix que passi a la situació administrativa de serveis especials per ocupar un lloc de direcció.
Aquesta Intervenció va sol·licitar a la Gerència que comuniqués el personal directiu que actualment percep el complement de carrera, informant de la seva relació estatutària i de la situació administrativa en que es troba.

Mesures adoptades:

"Personal directivo que percibe el complemento de carrera:
- NSR, Directora de Enfermería. Personal Estatutario Fijo (DUE) en situación de Servicios Especiales.
- IGO, Director Gerente. Personal Estatutario Fijo (gr. Técnico F.A.) en situación de Servicios Especiales.
El Área de Salud entiende dicha incidencia como resuelta."

Anàlisi:

Atesa la informació facilitada per la gerència, aquesta intervenció considera reparada la incidència.

2.3) INCIDÈNCIA 18

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.3 de l'informe diu:

(...) En el cas de l'actual director gerent, Sr CO, cobra en concepte de complement de carrera 59,38€/mes, que li corresponien com a personal interí abans de ser contractat com a gerent, la qual cosa contradiu les instruccions del propi Servei de Salut (...).
(...) El Sr. CO no es troba en cap situació administrativa en relació a la plaça que ocupava com a personal interí perquè ja no l'ocupa i està sota el règim de laboral d'alta direcció (RD 1382/1985). La quantitat rebuda per aquets concepte durant el 2011 ascendeix a 326,59 €."

L'apartat VII Conclusions de l'informe diu:

"5. (...) Així mateix, el personal d'alta direcció continua percebent, en el seu cas, la retribució corresponent al grau de carrera professional que tingui ... o el pagament a compte que li correspongui, en contra de l'establert a la normativa aplicable (article 64.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre).
Donat que aquesta intervenció ha quantificat els imports satisfets al personal d'alta direcció de forma indeguda durant el 2011, insta a la gerència a l'adopció immediata de les mesures correctores que suposen el restabliment de la legalitat vigent. Així, haurà de cessar en el seu abonament i procedir a sol·licitar el reintegrament de les quantitats satisfetes incomplint la normativa vigent."

Mesures adoptades:

Se adjuntan copias de las nóminas de los meses en los que se efectuó la regularización, si bien al obtener las mismas la gerencia ha detectado que se inició en el mes de junio 2012, mes en el que se aplicó la minoración del 32% en el importe del concepto de carrera.
Dado que la minoración se realizó en base a las retribuciones del mes anterior, queda pendiente de regularizar la aplicación del nuevo importe durante los 3 meses en que se aplicó el descuento. Dicha regularización se llevará a cabo en los meses de enero a marzo 2014 por importe de 114€ mensuales. Se adjunta copia de los justificantes se remitirán a la intervención.

Documentación adjunta:
- Nota de comunicación de abonos indebidos
- Incidencia registrada en programa informático
- Recibos de nómina
- Notificación error en la aplicación de los descuentos en 2012.

Anàlisi:

Ateses les manifestacions de la gerència i la documentació aportada, aquesta intervenció considera reparada la incidència.

2.4)- INCIDÈNCIA 18

Informe definitiu 13/2011

L'apartat VI.3 de l'informe diu:

" • No consta l'aprovació per part del consell de govern... A la taula XIV de retribucions específiques, la part A relativa a l'illa de Formentera inclou:

- (...)
- Complement per desplaçament a l'illa de Formentera pels metges que es desplacen a l'illa, 297,40 €/per desplaçament en concepte de productivitat variable."

Així mateix, l'incompliment es recull a l'apartat VII.6 de Conclusions i Recomanacions de l'informe.

Seguiment:

A les taules retributives per al 2013 s'ha eliminat de la Taula XIV de retribucions específiques, Illa de Formentera, el complement per desplaçament a l'illa de Formentera en concepte de productivitat variable. No obstant això, l'article 6 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, exceptua de la suspensió de pagament la indemnització per desplaçament de facultatius especialistes a Menorca, Eivissa o Formentera.

La gerència ha de comunicar i documentar els imports que abona a l'actualitat per aquests desplaçaments i el concepte d'imputació.

Mesures adoptades:

De acuerdo con el punto 3 de la instrucción 12_2013 de 26 de febrero, las retribuciones en concepto de productividad variable por desplazamientos a la isla de Formentera se comunican trimestralmente a los Servicios Centrales en el modelo de hoja excel establecido para ello.

Anàlisi:

D'acord amb la informació remesa per la gerència i la instrucció 12/2013, de 26 de febrer de 2013, sobre el reconeixement i la concessió de complements retributius lligats a la productivitat i al rendiment, la indemnització per desplaçament de facultatius especialistes a Menorca, Eivissa o Formentera, no requereix l'autorització prèvia, no obstant, cal comunicar trimestralment al departament de Recursos Humans i Relacions Laborals dels Serveis Centrals una relació nominal dels imports i dels conceptes concedits, tot indicant succintament la causa que l'hagi motivat.

El fet que el Servei de Salut hagi eliminat el complement de la taula retributiva suposa que, actualment, no hi ha cap disposició normativa que reculli l'import de 297,40€ pel desplaçament dels facultatius a les illes, que estan fent efectiu les diferents gerències.

VII. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

A partir de l'anàlisi del treball realitzat sobre les mesures adoptades per la gerència per corregir les incidències detectades amb el pla de control 13/2011, sobre els procediments per a la preparació, comptabilització i pagament de les despeses de personal, i després de realitzar proves de compliment, aquest equip de control considera no reparades les següents deficiències, i per tant formula aquestes conclusions:

1.- Tal com es posa de manifest en l'apartat VI.1.A d'aquest informe, la Gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera disposa d'una plantilla de personal estatutari l'estructura de la qual suposa un contingut mínim que no ofereix informació completa i necessària per a la seva interpretació, ja que hem de tenir en compte que després no es desenvolupa a través d'un relació de llocs de treball.
D'altra banda, el director gerent de l'Ib-salut no té atribuïda legalment les competències d'aprovació de les modificacions de les plantilles de personal estatutari que actualment exerceix.

Aquesta Intervenció considera que la gerència hauria de disposar d'una relació de llocs de treball que hauria d'incloure la denominació i les característiques essencials, les retribucions complementàries que els corresponguin i els requisits exigits per acomplir-los. S'ha d'expressar així mateix , el departament i centre directiu on es troben enquadrats, el tipus de personal de que es tracta, el sistema de provisió i el nivell en que estan classificats i si les places estan dotades pressupostàriament o no. En definitiva, es tracta de comptar amb un instrument que suposi una font d'informació completa pel que fa als recursos humans amb els que pot comptar la gerència. Així mateix, s'hauran d'adoptar les mesures corresponents que garanteixin que les plantilles i les seves modificacions són aprovades pels òrgans competents d'acord amb la legislació vigent aplicable.

2.- Atès l'establert a l'apartat VI.1.B d'aquest informe, sobre la contractació de personal estatutari temporal, s'ha constatat que la selecció es du a terme a través de les borses de treball respectives, que suposen un ordre de prelació de les persones que ho han sol·licitat en base als mèrits establerts, que garanteix l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, quan es tracta de realitzar nomenaments interins o temporals de llarga durada.
Ara bé, en el cas de nomenaments eventuals i de substitució de curta durada, s'està realitzant la selecció vulnerant els principis anteriors, ja que no necessàriament segueixen l'ordre de prelació sinó que poden donar prioritat a altres factors com el coneixement previ del treballador.

Per tant, la gerència de l'Àrea de salut d'Eivissa i Formentera haurà d'adoptar les mesures necessàries que garanteixin que la selecció de personal estatutari temporal s'ajusta a les disposicions vigents aplicables i respecta els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. D'acord amb l'indicat a l'apartat VI.1.C de l'informe, la gerència ha procedit a la correcció dels imports que satisfà en concepte de:

- Prolongació de jornada (càlcul preu/ hora)
- Peonades (no en realitzen)
- Complement d'atenció continuada, modalitat A: només el satisfà al personal que acredita la realització de l'activitat corresponent.
- Valor hora de les guàrdies de presència física i localitzada dels facultatius realitzada en cap de setmana o festius.

No obstant, no ha procedit a identificar al personal que va rebre aquestes retribucions satisfetes en excés ni ha acreditat haver iniciat el procediment de reintegrament corresponent. En conseqüència, aquesta intervenció insta a la gerència a adoptar les mesures correctores indicades per poder reparar les incidències detectades.
Així mateix, no s'han pres mesures correctores quant a la retribució al personal SUAP del valor hora en festiu i nocturn, que aquesta intervenció considera que s'està duplicant. En conseqüència, insta a la gerència de Serveis Centrals a adoptar les mesures correctores pertinents.

4. D'acord amb l'indicat a l'apartat VI.2 de l'informe, la gerència de Serveis Centrals de l'Ib-salut va eliminar de la taula XIV el complement per desplaçament a l'illa de Formentera (productivitat fixa) pels metges que es desplacen de 297,40 € per viatge. Actualment aquest complement es fa efectiu si bé aquesta intervenció no ha localitzat la disposició normativa que en reguli el concepte i l'import. Únicament en consta una referència a la instrucció 12/2013, de 26 de febrer de 2013, que regula el reconeixement i la concessió, però no el concepte ni l'import.
En conseqüència, aquesta intervenció insta a la gerència de Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears a que reguli adequadament els conceptes i imports retributius que autoritza a fer efectius: negociació amb la representació sindical del personal,aprovació consell de govern, aprovació taules retributives etc...

Palma, 16 de juny de 2014

com a responsable de l'auditoria
La interventora delegada

Catalina Crespí Socias

com a director de l'auditoria
L'interventor adjunt

Bartomeu Matas Martorell