



G CONSELLERIA
O HISENDA
I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ INTERVENCIÓ
GENERAL CAIB

PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2017/04

Informe Definitivo del control financier REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL de FUNDACIÓ DEL BANC DE SANG I TEIXITS DE LES ILLES BALEARS

2017/04

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



<u>ÍNDICE</u>	<u>Nº PÁGINA</u>
1 INTRODUCCIÓ	2
2 IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL	3
3 ABAST DEL CONTROL	4
4 NORMATIVA APLICABLE	8
5 OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS	10
6 OPINIONS I MESURES CORRECTORES	33
7 MESURES CORRECTORES SUBSTANCIALS	37
8 ALTRES MESURES CORRECTORES	40
9 ANNEX I. AL·LEGACIONS A L'INFORME PROVISIONAL	42
10 ANNEX II. CONTESTACIÓ A LES AL·LEGACIONS	43
11 ANNEX III. INSTRUCCIÓ 1/2018 DE LA DG DE FUNCIO PÚBLICA ...	44



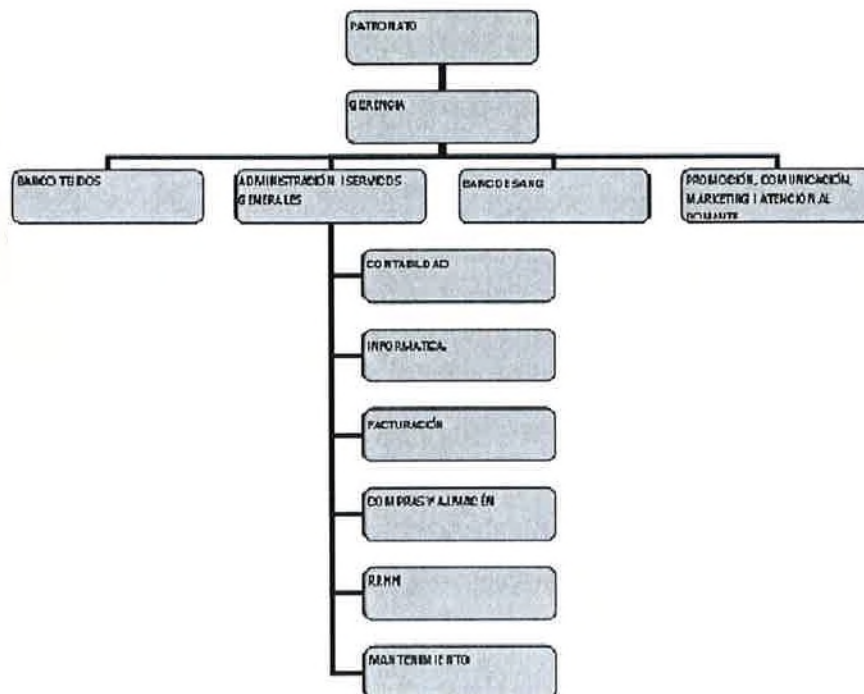
1. INTRODUCCIÓ

La Fundació del Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears (la fundació o FBSTIB d'ara en endavant) és una fundació sense finalitat de lucre de titularitat pública amb personificació privada l'objecte de la qual és l'organització funcional de l'hemodonació, l'hemoteràpia i la donació de teixits a les Illes Balears (al BOIB d'1/11/2014 es publica la modificació dels seus estatuts).

Tot el personal de la fundació és laboral i està sotmès al IV Conveni col·lectiu de 26 d'agost de 2014, amb l'actualització de retribucions realitzada mitjançant l'acta de 5 de febrer de 2016 número 7 de la comissió paritària del IV conveni.

La gestió dels seus recursos humans es du a terme mitjançant una aplicació de gestió denominada SAGE MURANO (integra gestió de personal i comptabilitat), si bé per a determinats aspectes, es confeccionen fulls d'Excel i altres llistats de control que recullen informació que posteriorment serà traspasada (manualment) a l'aplicatiu de gestió.

Quant a la seva estructura organitzativa, d'acord amb la informació subministrada, la unitat de recursos humans depèn de la cap d'Administració i Serveis Generals i compta amb dues persones més el recolzament dels serveis externs d'un assessor laboral i advocat laboralista. Respon al detall següent:





2. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

Els treballs de control s'han efectuat pel següent personal de la Intervenció Adjunta de Auditories:

- - Interventor Adjunt
- - Interventora delegada
- - Cap de servei
- - Cap de servei
- - Auditora
- - Auxiliar administrativa
- - Cap de negociat
- - Cap de secció



3. ABAST DEL CONTROL

UNIVERS A AUDITAR

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

Amb caràcter general, l'univers a auditar estarà format per les despeses de personal de la FUNDACIÓ DEL BANC DE SANG I TEIXITS DE LES ILLES BALEARS meritades durant el període comprés entre l'1 de gener i el 28 de febrer de 2017.

En concret, per a les proves relacionades amb l'objectiu A l'univers estarà format per la despesa de personal de cada una de les mensualitats del període d'abast del pla de control.

Pel que fa a les proves d'auditoria relacionades amb l'objectiu B, d'anàlisi de l'execució i evolució de la despesa, l'univers estarà format pel total de despeses de personal de l'exercici 2017.

Quant a l'objectiu C, l'univers el formaran les relacions de llocs de feina aprovades des de la data d'adaptació als requeriments de la DA 15ª de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals CAIB pel 2013 així com també tots els treballadors en actiu durant el darrer mes del període auditat.

Pel que fa a l'objectiu D, ateses la naturalesa i característiques de les proves a realitzar, l'univers estarà format per 187 elements obtinguts d'acord amb les següents regles:

- Cada nomenament / contracte formalitzat durant el període d'abast serà un element de l'univers. Es classificaran per tipus de vinculació i en el cas de que l'equip auditor consideri que un subgrup és poc significatiu pel nombre d'elements continguts en l'univers, però rellevant a efectes d'anàlisi, podrà ampliar, per aquest subgrup, el període d'abast fins a la data de treball de camp. Això s'ha realitzat pels interinatges per vacant, pels contractes d'alta direcció i per les modificacions dels contractes existents (ampliacions de jornada sobre tot).
- Cal esmentar que els llistats de perceptors amb el tipus de vinculació comunicats per la fundació contenien múltiples errades que han estat objecte de depuració.

Per a la realització de les proves per verificar la selecció dels candidats s'ha aplicat l'article 19 de la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per al 2017 durant l'any 2017, que, amb caràcter general, suspèn, entre altres, la contractació de personal laboral temporal, i les pròrroques d'aquest nomenaments.

En els supòsits en que aquesta suspensió pugui suposar un perjudici en la prestació dels serveis que siguin competència de la comunitat autònoma i se'n justifiqui la necessitat urgent i inajornable, es poden autoritzar, amb els informes previs i favorables del director general de Pressuposts i Finançament i del director general de Funció Pública i Administracions Públiques (instrucció conjunta de 29/02/2016).

Les convocatòries que es dictin per cobrir llocs de treball de naturalesa temporal requereixen l'informe previ i favorable del director general de Funció Pública i Administracions Públiques, que no serà



preceptiu quan aquesta s'ajusti a un model sobre el qual hagi informat prèviament i favorablement.

En el punt 5 del mateix article s'exceptuen de la suspensió general, entre altres, substitucions de personal tècnic de laboratori i personal dels equips de col·lectes de la Fundació. En aquests casos, amb periodicitat mensual, cada ens ha de trametre a les dues direccions generals esmentades un certificat emès per l'òrgan competent en matèria de personal en el que facin constar els contractes i pròrrogues del mes anterior, amb un indicació breu del motiu, la durada i l'estalvi o sobrecost prevists. Així mateix, s'ha de presentar un certificat de la persona responsable en matèria pressupostària en què faci constar que hi ha dotació per a despeses de personal.

Finalment, i pel que fa a les proves relacionades amb l'objectiu E, es tindran en compte els perceptors de retribucions de l'entitat durant el període comprés entre l'1 de gener i el 28 de febrer de 2017.

D'acord amb la naturalesa de determinades proves contingudes en l'objectiu de referència, i segons criteri de l'auditor, es podrà ampliar el període d'abast temporal de l'univers, per exemple: en el cas de la revisió de les retencions en concepte d'IRPF es tindran en compte les retribucions i retencions de l'exercici anterior; o bé en cas que es consideri adient ampliar l'abast d'anàlisi per a determinats tipus de retribucions, com ara CPT, complements lligats a serveis extraordinaris o a productivitat...

D'altra banda, també s'ha considerat adient aïllar de l'univers general de perceptors de nòmina al personal directiu, el qual a priori, es revisarà íntegrament.

Concretament pel que fa a la FUNDACIÓ BANC DE SANG I TEIXITS DE LES ILLES BALEARS, l'univers que conforma el personal que ha percebut retribucions durant els mesos de gener fins a febrer de 2017 es personal laboral i respon al següent detall:

GRUP	Nº PERCEPTORS	% s/total
A	61	20%
B	109	35%
C	67	21%
D	68	22%
E	6	2%
TOTAL	311	100%



Quant al personal directiu de la FUNDACIÓ BANC DE SANG I TEIXITS DE LES ILLES BALEARS, d'acord amb els seus Estatus, el Gerent i el Coordinador de la Promoció i Donació de Sang i Teixits són els únics òrgans de direcció sotmesos a la modalitat laboral especial d'alta direcció. Vists que aquests llocs de feina no han estat ocupats durant el període d'abas del pla de control, no s'ha realitzat cap prova sobre aquest estrat.

MOSTREIG

Atès que està previst treballar amb universos amb un volum no gaire significatiu de registres, amb caràcter general els mostreigs realitzats es basaran en l'aplicació de la norma UNE 66020-2 de "Planes de muestreo para las inspecciones de lotes independientes, tabulados según la calidad límite".

Per a la determinació del tamany de les mostres s'aplicarà el procediment A previst a la norma i el nivell de qualitat límit serà el 8%.

Atès que els elements que integren l'univers en cada cas es consideren homogenis respecte de les característiques a auditar, utilitzarem un mostreig de registres aleatoris, en el qual cada un dels elements de la població té la mateixa oportunitat de ser inclòs en la mostra. En el cas de que, segons criteri motivat de l'auditor, es consideri adient modificar el mostreig per tal que resulti més representatiu, així es farà.

En qualsevol cas, cal esmentar:

- ateses les incongruències d'informació entre els diferents registres facilitats per la fundació, s'ha considerat adient incloure en el mostreig les contractacions afectades per dites inconsistències d'informació,

- en el mostreig per aplicar les proves de l'objectiu D de revisió de les contractacions / nomenaments, hem considerat adient en el cas de múltiples nomenaments d'un treballador durant el mateix mes, només seleccionar la primera contractació que consti als llistats.

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 Resolució de 14 de febrer de 1997 i en els termes que estableixen la Llei 14/2014, de 29 de desembre, 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 7 de març de 2017 es comunicà a la gerència de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les illes Balears l'aprovació del control 4/2017 i l'inici del treball de camp. El treball de camp es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el setembre de 2017. de manera que es van prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada.



No va ser fins el passat 19 d' abril de 2018, que la Intervenció Adjunta de Auditories va remetre l'informe provisional de control financer al director gerent de Fundació Banc de Sang i Teixits, al director general de Funció Pública i Administracions Públiques i a la Secretaria General de la Conselleria de Salut per a que formulessin les al·legacions que estimessin oportunes en un termini de 15 dies hàbils des de la recepció de l'informe provisional.

El 17 de maig de 2018, la Fundació de Banc de Sang va presentar escrit d'al·legacions a l'esmentat informe provisional, procedint aquesta Intervenció Adjunta al seu anàlisi i contestació como a fase prèvia a l'elaboració de l'informe definitiu de control financer.

El 2 de juliol la FBS va trametre una documentació addicional a les al·legacions presentades a requeriment d'aquesta Intervenció.

Després de la reunió mantinguda el 21 de setembre de 2018, el 8 d'octubre la Fundació presenta una nova remesa de documentació, amb una breu explicació de les mesures que es duran a terme per part de l'entitat. Aquest escrit no està signat ni datat. Malgrat l'anterior, es té en compte aquella informació aportada que pot ser rellevant.



4. 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

- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- 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 50/2002, de 26 de desembre, de Fundacions.
- Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2016, que ha estat prorrogat per a l'any 2017 (BOE 30/10/2015).
- Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.
- Reial Decret-Llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i promoure l'envelliment actiu.
- 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 462/2002, de 24 de maig, d'indemnitzacions per raons del servei.
- Reial Decret 713/2010, de 28 de maig. Registre i dipòsit de Conveni i Acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 742/2016, de 30 de desembre, pel qual es fixa el Salari mínim interprofessional (BOE núm. 316 de 31 de desembre de 2016)
- Reial Decret 746/2016, de 30 de desembre, sobre revalorització de les pensions del sistema de la Seguretat social i d'altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2017 (BOE núm. 316 de 31 de desembre de 2016).
- Ordre de 9 de febrer de 2017 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 pel 2017 (BOE núm. 36 d'11 de febrer de 2017).

LEGISLACIÓ AUTONÒMICA

- Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic.
- Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB
- Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la CAIB, i les seves modificacions.
- Disposició Addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per l'any 2013, per la qual s'estableixen mesures de racionalització del règim retributiu i de la classificació professional del personal laboral al servei dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Disposició Addicional cinquena de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de pressuposts general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2015, que crea el registre central de personal del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Llei 14/2014, de 29 de desembre, de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Llei 12/2015 de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al 2016.
- Llei 18/2016, de 29 de desembre de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les illes Balears pel 2017.



- 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 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 40/2016, de 15 de juliol, de la Comissió de Supervisió, Anàlisi i Proposta de Reestructuració del Sector Públic Instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 90 de 16 de juliol de 2016)
- Decret 67/2016, de 25 de novembre, del Registre Central de Personal al servei del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 149 de 26 de novembre).
- Decret 5/2017, de 27 de gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 12 de 28 de gener de 2017).
- Acord de Consell de Govern de 14 de maig de 2010, de declaració d'interès públic de tasques sanitàries d'organització d'hemodonacions a l'efecte de comptabilitzar dos llocs de treball en el sector públic (BOIB núm. 76 de 22 de maig 2010).
- Resolució del conseller de Salut i president de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears de 13 d'octubre de 2014 per la qual s'ordena la publicació de la modificació dels Estatuts d'aquesta Fundació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB núm. 150 d'1 de novembre de 2014).
- Conveni Col·lectiu de 26/08/2014 (Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni Col·lectiu de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears (BOIB núm. 153 de 6/11/2014).



5. OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS

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 NÒMINES SÓN ADEQUATS PER GARANTIR UN CONTROL INTERN SUFICIENT SOBRE LA PREPARACIÓ, COMPTABILITZACIÓ I PAGAMENT DE LES DESPESES DE PERSONAL.

PROCEDIMENT A.01.00:

Autorització i comptabilització de la nòmina

RESULTATS:

Analitzats els documents que contenen el resum de la nòmina, assentaments comptables i el llistat de transferències bancàries podem concloure:

- No hem obtingut evidència de que el director gerent o persona que exercici les competències corresponents en matèria de despeses de personal autoritzi o aprovi la nòmina mensual.
- En termes globals hem comprovat la correcta comptabilització de la nòmina del mes de febrer de 2017, així:
 - Hem obtingut els assentaments i verificat la coincidència del resum comptable amb el resum extret del programa de nòmines si bé s'han detectat diferències reiterades però poc significatives.
 - Hem comprovat el correcte pagament líquid de la nòmina d'acord amb el resum de nòmines, documents comptables i extracte bancari.
- Quant al pagament indegut de retribucions, la fundació no disposa d'un procediment general per a la seva recuperació i comptabilització. Malgrat això la fundació utilitza el compte comptable 440000001 de "devolucions gerència 2003-2007" per registrar i controlar les devolucions d'un cas concret generat arrel d'una sentència judicial.

PROCEDIMENT A.02.00:

Comptabilització i liquidació quotes de seguretat social

RESULTATS:

Hem comprovat satisfactòriament la correcta comptabilització de la quotes patronal i obrera de cotització a la seguretat social, així com la seva liquidació i pagament amb la presentació dels butlletins de cotització i extracte bancari.

PROCEDIMENT A.03.00:

Liquidació de les retencions en concepte d'IRPF

RESULTATS:



Hem comprovat amb resultats satisfactoris la coincidència dels imports comptabilitzats en concepte de retencions d'IRPF, amb els consignats al model 111 d'ingrés de les retencions i amb l'extracte bancari que recull el seu pagament.

PROCEDIMENT A.04.00:

Comprovar que l'entitat aconsegueix els requeriments de remissió d'informació a la Direcció General de Funció Pública com a coordinador del sector públic instrumental i el seu personal.

RESULTATS:

S'ha comprovat de conformitat que la fundació compleix amb l'obligació de transmissió d'informació prevista a la Instrucció 1/2015 del director general de Funció Pública, sobre direcció i supervisió centralitzada de les nòmines del personal dels ens integrants del sector públic instrumental, excepte pel següent:

- El fitxer tramés a la Direcció General de Funció Pública no conté informació sobre el grup professional de cada treballador tal i com preveu el punt 2 de la Instrucció 1/2015.
- La fundació no ha pres cap mesura per corregir les deficiències comunicades per la Direcció General de Funció Pública respecte a les irregularitats detectades a la darrera nòmina revisada (desembre-2016) i que poden suposar l'abonament de retribucions no permeses a la DA 15ª de la Llei 15/2012. En fase de al·legacions la fundació ha aportat un informe del seu gerent de 30 d'abril de 2018 i de la Direcció General de Funció Pública de 27 d'agost de 2018 en el que s'analitzen les esmentades irregularitats i es proposen mesures correctores.

Finalment, destacar que la Direcció General de Funció Pública, per manca de personal, no pot realitzar mensualment un seguiment dels fitxers de nòmines que li són tramesos pels diferents ens del sector públic instrumental autonòmic.

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

PROCEDIMENT B.05.00:

Analitzar l'evolució del pressupost de l'entitat dels darrers 3 anys, a nivell de capítol pressupostari.

RESULTATS:

D'acord amb les dades facilitades per l'entitat en fase d'al·legacions, amb la informació actualitzada, el resultat de l'evolució del pressupost és el següent:

Capítol	OR tancament 2015	%	OR tancament2016	%	OR tancament 2017	%



Cap. 1 Despeses de Personal	3.861.717	44,1%	3.799.350	41,8%	3.969.766,74	43,6%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	4.733.127	54%	4.962.024	54,5%	4.918.782,13	54%
Cap. 3 Despeses financeres	1.456	0,0	574	0,0%	448,29	0,00%
Cap. 4 Transferències corrents	42.452	0,5%	36.119	0,4%	19.300	0,2%
Cap. 6 Inversions Reals	101.543	1,2%	281.529	3,1%	181.921,17	2,00%
Cap. 7 Transferències de capital	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Cap. 9 Passius financers	17.227	0,2%	17.476	0,2%	17.631,12	0,2%
	8.757.522	100%	9.097.072	100%	9.107.849,45	100%

	2016/2015	2017/2016	2017/2015
Variació absoluta	339.300,91	10.771,71	350.327,56
Percentatge variació	3,87%	0,12%	3,8%

De les dades anteriors es dedueix que la despesa de la gerència de la fundació s'ha incrementat pràcticament un 4% des de 2015. El major augment respecte de la resta de capítols s'ha produït al capítol 2 "Despeses corrents de béns i serveis" que s'ha incrementat un 3,8% (185.654,9€)



Quan al pes relatiu de cada un del capítols de despesa, el 2017 s'observa com el capítol 1 suposa un 43% de la despesa i el capítol 2 un 54%, sense que s'hagin produït variacions significatives respecte als exercicis anteriors.

PROCEDIMENT B.06.00:

Anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les modificacions de crèdit.

RESULTATS:

Hem realitzat el detall dels crèdits inicials, les modificacions pressupostàries de crèdit i els crèdits definitius de l'exercici 2017 (aportades en fase d'al·legacions per l'entitat) i hem determinat el percentatge de les modificacions sobre els crèdits inicials.

Capítol	Crèdit inicial	Modificacions de crèdit	Crèdit definitiu	% Modific. de crèdit sobre el crèdit inicial
Cap. 1 Despeses de Personal	3.916.180	142.979,51	4.059.159,51	3,65%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	5.237.239	26.630,00	5.263.869,00	0,51%
Cap. 3 Despeses financeres	1.500		1.500,00	
Cap. 4 Transferències corrents	45.000		45.000,00	
Cap. 6 Inversions Reals	91.071	114.398,00	205.469,00	125,61%



Cap. 7 Transferències de capital	-			
Cap. 9 Passius financers	17.650		17.650,00	0,00%
TOTAL	9.308.640	284.007,51	9.592.647,51	3,05%

El capítol 1 s'ha incrementat un 3% damunt el crèdit inicial, mentre que el capítol de despeses corrents de bens i serveis s'ha modificat només un 0,5%. On hi ha hagut més modificacions de crèdit ha estat en el capítol de Inversions Reals en un 125% damunt el crèdit inicial.

PROCEDIMENT B.07.00:

Anàlisi del pressupost corrent: grau d'execució, suficiència i cobertura pressupostària de les despeses.

RESULTATS:

Hem verificat l'estat d'execució del pressupost de la fundació d'acord amb les dades disponibles a 31/12/2017, i que han estat actualitzades en fase d'al·legacions:

Capítol pressupostari	Crèdit definitiu(amb MC)	Obligacions reconegudes	% execució
1. Despeses de personal	4.059.159,51	3.969.766,74	97,80%
2. Despeses corrents en béns i serveis	5.263.869	4.918.782,13	93,44%
3. Despeses financeres	1.500	448,29	29'89%
4. Transferències corrents	45.000	19.300	42,89%



6. Inversions reals	205.469	181.921,17	88,54%
7. Transferències de capital	-	-	-
9. Passius financers	17.650	17.631,12	99,89%
TOTAL	9.592.647,51	9.107.849,45	94,95%

El pressupost s'ha executat practicament en la seva totalitat, un 94,95%, sense cap excés de despesa respecte de l'import del crèdit definitiu.

Per altra banda, hem analitzat la relació entre l'import dels crèdits inicials de l'exercici corrent (2018) i les obligacions reconegudes de l'exercici anterior (2017) per tal d'identificar l'existència de dèficits inicials de consignació pressupostària:

Capítol	Obligacions reconegudes 2017	Crèdits inicials 2018	% increment
Cap. 1 Despeses de Personal	3.969.766,74	4.119.243,00	3,8%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	4.918.782,13	5.394.900,00	9,7%
Cap. 3 Despeses financeres	448,29	1.500,00	234,6%
Cap. 4 Transferències corrents	19.300	11.250,00	-41,7%
Cap. 6 Inversions Reals	181.921,17	265.921,00	46,2%
Cap. 7 Transferències de capital	0,00	0,00	0,00%
Cap. 9 Passius financers	17.631,12	17.760,00	0,7%



	9.107.849,45	9.810.574,00	7,7%
--	--------------	--------------	------

Els crèdits inicials per a despeses de personal del pressupost de 2018 són un 3,8 % superiors a les obligacions reconegudes pel mateix concepte durant el 2017, sense que en aquest moment hi hagi cap previsió legal d'increment de les retribucions que expliqui aquesta variació.

OBJECTIU C): COMPROVAR QUE LA PLANTILLA REAL S'AJUSTA A LA RELACIÓ DE LLOCS DE FEINA DEGUDAMENT APROVADA

PROCEDIMENT C.08.00:

Anàlisi de la Relació de Llocs de Treball de l'entitat auditada

RESULTATS:

D'acord amb el programa de treball, hem obtingut la relació de llocs de treball vigent el mes de febrer de 2017 i hem verificat que el seu contingut mínim s'ajusta a l'establert al Decret Llei 5/2012, d'1 de juny i als requeriments establerts a la DA15ª de la Llei 15/2012.

Com a resultat d'aquestes verificacions s'han evidenciat greus deficiències en la relació de llocs de treball de la fundació que impossibiliten la seva utilització com a instrument per a la gestió i control del personal. Entre d'altres destacam les següents incidències:

a) La relació de llocs de treball no recull les retribucions del personal de la fundació i per suplir aquesta mancança, aquest equip d'auditoria ha hagut d'acudir a diferents documents complementaris per tal de determinar les retribucions aplicables, tal com es detalla a la prova E.16 del present informe:

- "Memoria descriptiva de la estructura y retribuciones de la relación de puestos de trabajo de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears (FBSTIB)" de 25 de julio de 2013.
- Punt 9 del "Acta de la sessió ordinària del Patronat de la Fundació del Banc de Sang i Teixits de dia 14 de desembre de 2015".
- "Acta nº VII de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo para el personal de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears" de 5 de febrero de 2016.

Amés, cal destacar que entre la informació recollida a la relació de llocs de treball (apartat "observacions") sobre el complement a percebre pel personal i la recollida en els documents complementaris abans detallats existeixen greus diferències. Aquest equip d'auditoria ha intentat identificar-les considerant que les principals diferències entre l'actual relació de llocs de treball i l'acta nº VII de 5 de febrer de 2016 són les següents:

Complements	Previst a l'acta nºVII però no recollit a la RLT
-------------	--



Dedicació Especial (DE)	Responsable RRHH, informàtic, encarregat manteniment, encarregat parc mòbil.
Horari Especial (HE)	Xofers, encarregat parc mòbil, 7 llocs d'infermers d'afèresis/pro (sembla que de la unitat mòbil).
Responsabilitat (R)	Farmacèutic, secretària de direcció, oficial 1ª i oficial 2ª
Dificultat Tècnica (DT)	Cap de departament d'administració, cap de departament de màrqueting, responsable RRHH, informàtic, responsable planificació, tècnic 2ª, secretària direcció, oficial 1ª i 2ª, encarregat manteniment, personal manteniment, encarregat parc mòbil, farmacèutic, metges i auxiliars d'infermeria
Perillositat / Penositat (PIP)	Auxiliar administratiu de la unitat mòbil Mallorca i llocs de tècnic de laboratori

En canvi, la relació de llocs de treball si que recull els següents complements sense que consti a l'acta nº VII, ni la seva aprovació pel Patronat de la fundació::

Complements	Prevists a la RLT però no a l'acta nºVII
Horari Especial (HE)	En dos dels 6 llocs auxiliar administratiu unitat mòbil (UM) Mallorca, en 1 dels 3 llocs de personal neteja Mallorca, farmacèutic, auxiliars de clínica de Menorca i Eivissa
Dificultat tècnica (DT)	Tècnic de laboratori
Perillositat / Penositat (PIP)	Encarregat de manteniment i auxiliars d'infermeria



Esmentar que les anteriors diferències no es refereixen a retribucions efectivament abonades, que són objecte d'anàlisi a l'objectiu E del present control, sinó a diferències i contradiccions dins els documents que conformen el contingut mínim del que hauria de disposar la relació de llocs de treball de la fundació.

b) Amb caràcter general la relació de llocs de treball inclou els requisits necessaris per ocupar els llocs de feina, excepte el de xofer adscrit a la unitat orgànica d'Eivissa que no inclou el requisit de carnet de conduir tipus D i per la naturalesa del lloc considerem que l'hauria d'incloure.

c) La relació de llocs de treball només inclou el nivell de llengua catalana per a 3 llocs de feina dels 130: oficial 1ª illes (no per Mallorca), auxiliars administratius només de les unitats mòbils i recepcionistes.

PROCEDIMENT C.09.00:

Anàlisi de l'evolució de la relació de llocs de feina de l'entitat

RESULTATS:

Hem analitzat l'evolució de la relació de llocs de feina de l'entitat des de la seva adaptació als requeriments de la DA15ª de la Llei 15/2012 (juliol de 2013) fins a la data de finalització del període d'abast d'aquest pla de control (febrer de 2017).

Segons l'entitat, el patronat de la fundació ha aprovat dues modificacions de la relació de llocs de treball: el 19/06/2014 i el 22/12/2014; ara bé no ens ha pogut proporcionar el seu detall, ni aquest consta a l'acta de la sessió del patronat.

Així mateix, amb el treball de camp de l'objectiu D, aquest equip de control va obtenir evidència de l'existència d'una altra modificació de 14/12/2015, que no ens va ser notificada per l'entitat, i que va suposar la creació d'una plaça de tècnic de laboratori al Banc de Teixits.

Posteriorment, amb la documentació aportada per l'entitat en fase d'al·legacions, s'ha comprovat que el Patronat ha aprovat les següents modificacions de la RPT:

- 39º Reunió: 30/07/2013 – punt 3 de l'Ordre del dia
- 43º Reunió: 19/06/2014 – punt 4 de l'Ordre del dia
- 44º Reunió: 22/12/2014 – punt 5 de l'Ordre del dia
- 46º Reunió: 14/12/2015 – punt 8 de l'Ordre del dia
- 49º Reunió: 26/06/2017 – punt 6 de l'Ordre del dia
- 51º Reunió: 23/04/2018 – punt 7 de l'Ordre del dia

Ara bé, en les actes proporcionades tampoc consta el detall de les modificacions aprovades.

Vista la manca d'informació detallada, aquesta intervenció ha identificat les modificacions de la relació de llocs de treball a partir de l'anàlisi comparatiu de la relació vigent a juliol de 2013 amb la vigent a febrer de 2017, essent el seu detall:



Unitats orgàniques	2013 llocs RLT \ dotats	llocs 2017 llocs RLT \ dotats	Variació llocs RLT \ llocs dotats
Serveis Generals BST00	41\36	41\36	0\0
Banc Sang BST01	52\48	53\44	1\4
Banc Teixits BST02	4\4	5\4	1\0
Menorca BST03	17\11	15\15	-2\4
Eivissa BST04	17\13	16\16	-1\3
TOTAL	131\112	130\115	-1\3

S'han produït modificacions a l'alça i a la baixa que s'han anat compensant i, en termes globals, han suposat una disminució de l'1% de les places previstes a la relació de llocs de treball però un increment del 3% de les places dotades.

PROCEDIMENT C.10.00:

A partir de la relació de perceptors de nòmina, distingir entre el personal que ocupa plaça i el que no ocupa plaça de plantilla, així mateix analitzar la composició d'aquest darrer col·lectiu de personal temporal.

RESULTATS:

Per tal de determinar la composició de la plantilla real, d'avaluar el grau de cobertura de la relació de llocs de feina i el grau de temporalitat de l'ocupació; hem comparat la relació de perceptors del darrer mes del període d'abast (febrer de 2017) amb les places previstes a la relació de llocs de feina en funció del tipus de vinculació amb l'entitat. El detall obtingut és el següent:

	Relació perceptors de nòmina (A)	Relació Llocs Treball (B)	RLT dotada (C)	% plantilla real / RLT (A/B)	% plantilla real / RLT dotada (A/C)
OCUPEN PLAÇA DE RLT:					
ÒRGANS UNIPERS. DIRECCIÓ	0	2		0%	0%



PERS. DIRECTIU PROFESSIONAL	0	0		0%	0%
PERSONAL INDEFINIT NO FIXE	69	130	115	53%	60%
PERS. TEMPORAL INTERINITAT PER VACANT	38			29%	33%
P L A C E S N O COBERTES	23			18%	7%
NO OCUPEN PLAÇA DE RLT:					
PERS. TEMPORAL INTERINITAT PER SUBSTITUCIÓ	8	130	115	6%	7%
PERS. TEMPORAL EVENTUAL	24			18%	21%
PERS. TEMPORAL OBRA/SERVEI	0			0%	0%
PERS. TEMPORAL ALTRES SITUACIONS	1			1%	1%

Si comparam els efectius (perceptor de nómina) del mes de febrer de 2017 amb la relació de llocs aprovada resulta que:

- un 53% de les places creades estan cobertes per personal fix (indefinit no fix), un 29% per laborals per interinitat i un 18% de les places no es tan cobertes.
- els treballadors que no ocupen plaça de plantilla suposen quasi una tercera part (29%) de la plantilla dotada de la fundació.

PROCEDIMENT C.11.00:

Determinar les diferències entre els llocs de feina definits en la Relació de Llocs de Treball i els llocs de feina realment ocupats

RESULTATS:

Per a l'execució d'aquesta prova s'ha considerat que ocupen lloc de treball de la relació de llocs de treball de la fundació aquells treballadors amb nomenament indefinit no fix o nomenament temporal interí per plaça vacant.

Analitzada a llista de perceptors de nómina de febrer de 2017, amb el criteri anterior, els resultats



suposen en resum:

Tipus de personal	Relació llocs de treball	Perceptors nòmina	Vacants
Capdalties	13	12	1
Resta personal	102	95	7
TOTAL	115	107	8

Respecte a aquesta taula, s'han detectat diferents errades que modificarien les dades que conté:

- Malgrat sembla que existeix una plaça vacant entre les cabdalties, la informació que ofereix la relació de llocs de treball no quadra amb els nomenaments realitzats per la fundació. Segons la relació de perceptors de nòmina, el treballador amb número personal [redacted] ocupa la plaça de cap d'àrea sanitària de Menorca amb un nomenament d'interinitat per substituir a la treballadora amb número personal [redacted], en situació d'excedència.

- Així mateix s'han detectat les següents diferències:

Categoria	RLT	Perceptor de nòmina	Vacants	Observacions
Auxiliar administratiu	11	11	0	Detectada 1 vacant Aux.Adm.UM (Mallorca) La treballadora núm. [redacted] no consta a la RLT però si percep nòmina en febrer com a interina per plaça vacant. Es tracta d'una errada en el tipus de vinculació, ja que realment es un contracte d'interinitat per substitució. Conclusió: 1 lloc vacant
DUE	23	20	3	La treballadora amb número [redacted] no consta a la RLT malgrat ocupa un lloc de feina com a interina per lloc vacant DUE isles. Conclusió: 2 llocs vacants
Metges illes	6	4	2	El treballador número [redacted] no consta a la RLT malgrat la seva vinculació és d'interinitat per vacant. (Menorca): malgrat no haver percebut nòmina el mes de febrer consta a la RLT. Conclusió: 2 vacants

Per altra banda, l'equip de treball va realitzar comprovacions sobre el control horari i de presència del personal que la fundació aplica. Només hi ha control de presència mecanitzat a la seu de Palma, als

equips de col·lectes es realitzen controls manuals amb fulls de signatures i a les seus de Menorca i Eivissa no es realitza cap tipus de control. Sense perjudici de les greus limitacions que suposa aquesta manca de control de presència, hem analitzat el llistat mensual d'absències que la fundació confecciona i la documentació justificativa i hem detectat fins a 14 treballadors que el 6 de febrer de 2017 es trobaven d'excedència per diferents motius sense que en cap cas consti l'autorització de l'entitat (sí consten les sol·licituds dels permisos per part dels treballadors).

OBJECTIU D): COMPROVAR L'ADEQUACIÓ DELS NOMENAMENTS DE PERSONAL A LA NORMATIVA D'APLICACIÓ

PROCEDIMENT D.12.00:

Analitzar si els nomenaments (o contractes de treball de durada determinada) per cobertura de vacant s'adeqüen a la normativa d'aplicació

RESULTATS:

Entre l'1 de gener i el 30 de juny de 2017, la fundació únicament va signar un contracte laboral d'interinat per vacant per a la categoria de (22/05/2017).

Hem constatat que:

- existeixen les autoritzacions prèvies necessàries (art 19 de la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB pel 2017).
- la correcció del nomenament, es a dir, que el contracte ha estat signat per òrgan competent i que el seu objecte es correcte.
- la selecció del treballador no s'ha realitzat d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, ja que la selecció es va realitzar mitjançant una borsa de treball i no va recaure sobre la persona disponible amb major puntuació () segons el certificat de 13 de març de 2017 del responsable de recursos humans de la fundació. Comunicat aquest fet a la fundació, va manifestar que es va tractar d'una errada ja que varen pensar que l'esmentada persona tenia vigent un contracte d'interinitat per vacant quan era de substitució.

Aquesta intervenció considera que les múltiples errades detectades en els llistats tramesos per la fundació i que afecten sobre tot al tipus de vinculació, poden ser la causa d'aquesta errada.

PROCEDIMENT D.13.00:

Analitzar si els nomenaments per substitució (contractes de treball de durada determinada) s'adeqüen a la normativa d'aplicació

RESULTATS:

Hem verificat una mostra de 4 treballador amb el següent resultat:



- Tots els contractes revisats estan inclosos a la comunicació mensual que la fundació realitza de les contractacions subjectes a l'excepció prevista a l'article 19 de la Llei 18/2016.
- Tots els nomenaments revisats són correctes, havent comprovat de conformitat la signatura per òrgan competent, la durada, el motiu de la substitució i l'identificació del treballador substituït.
- (...) *Paràgraf eliminat en fase d'al·legacions*
- El contracte realitzat a la treballadora número personal [redacted] per substituir a la treballadora número personal [redacted] ha estat realitzat amb una categoria diferent (auxiliar administrativa) que la que ocupa la treballadora substituïda (oficial segona), ja que la plaça de la substituïda pertany a la categoria "A AMORTIZAR" que serà ocupada en endavant per un Auxiliar Administratiu. No obstant aquestes circumstàncies no queden correctament reflectides a la RLT, a la que tan sols apareix com a dotada i ocupada la plaça de [redacted]
- Únicament s'ha pogut comprovar el procés de selecció d'un treballador ja que la contractació de la resta del personal de la mostra es va produir fora del període d'abast del control. El resultat de la comprovació ha estat de conformitat.

PROCEDIMENT D.14.00:

Analitzar si els nomenaments per cobrir necessitats temporals i urgents (contractes de treball de durada determinada) s'adeqüen a la normativa d'aplicació

RESULTATS:

Hem verificat una mostra de 22 treballadors, detectant les següents irregularitats:

1) La fundació considera erroneament que els denominats contractes "comodins" estan inclosos a l'excepció prevista a l'article 19.6 c) de la Llei 18/2016. Així mateix no respecte l'obligació de comunicar mensualment tots els formalitzats a la Direcció General de Funció Pública i a la Direcció General de Pressuposts (article 19.5 Llei 18/2016), ni sotmet aquest tipus de contractacions temporals a cap dels controls prevists a la normativa vigent.

Els contractes "comodins" són contractes eventuais de durada molt curta per circumstàncies de la producció per a cobrir necessitats puntuals de personal destinat a col·lectes de sang. Per calibrar l'importància d'aquests tipus de contractes cal destacar que la seva despesa del mes de gener ascendí a 19.842,44 € i la del mes de febrer a 11.931,09€ .

2) També s'han inclòs en aquesta prova les ampliacions de jornada que la fundació tramita per cobrir necessitats puntuals de treball relacionades amb l'activitat de col·lectes. De nou la fundació considera erroneament aquests supòsits exclosos de la prohibició general de contractació de personal temporal, quan ens trobam davant idèntics fet econòmics (increment de la despesa de personal per tal de cobrir necessitats puntuals de treball). En aquest supòsit tampoc es compleix amb cap de les limitacions o controls prevists a la normativa vigent.

Per altra banda, malgrat la clàusula de novació contractual per incrementar jornada està permesa per la normativa laboral, aquesta s'ha de limitar a les característiques del lloc de treball que figuren a la relació de llocs de treball. Així aquest equip de control ha constatat l'existència de quatre irregularitats per ampliació de jornada per damunt del màxim previst a la relació de llocs de feina :



NOM	Nº PERSONAL	JORNADA máxima RLT	JORNADA AMPLIADA
		26 h/setm	37,5 h
		16h/setm	30 h
		15h/setm	29h, 16min./setm.
		15h/setm	37,5h/setm.

Finalment, també hem constatat com la fundació utilitza aquestes ampliacions per abonar la retribució dels excessos de jornada computats dins el semestre anterior (p.e. la treballadora número personal i la treballadora número personal).

3) La selecció del personal pels contractes "comodins" no es realitza a partir de los borses de treball pertinents per a la categoria professional, sino que és realitza entre un petit grup de candidats. El motiu al·legat per la fundació es que són contractes de durada molt curta i que el personal ha de complir el protocol de formació pertinent.

Hem obtingut aquests llistats restringits per comprovar que els contractats almenys hi estan inclosos. Els resultats han estat satisfactoris excepte per:

- Treballador número personal : borsa exhaurida i no hi ha constància de que s'hagi convocat una oferta genèrica per dur a terme la selecció d'acord amb l'art. 25.2 del conveni .
- Treballador número personal : borsa exhaurida i no hi ha constància de que s'hagi convocat una oferta genèrica per dur a terme la selecció d'acord amb l'art. 25.2 del conveni .

4) Així mateix, aquest equip de control ha detectat un volum considerable de contractes temporals que es prolonguen i encadenen en el temps, pel que podem concloure que realment responen a necessitats estructurals i que es dona un ús excessiu d'aquesta modalitat de contractació:

- Treballadora número personal
- Treballadora número personal
- Treballadora número personal
- Treballador número personal



- Treballadora número personal
- Treballador número personal
- Treballador número personal
- Treballadora número personal
- Treballador número personal
- Treballadora número personal
- Treballadora número personal
- Treballadora número personal

Aquesta conclusió es veu reforçada si, a més, consideram, les ampliacions de jornada de la resta de personal que la Fundació realitza per fer possible l'abonament de l'excés de jornada computat semestralment:

- Treballador número personal
- Treballador número personal
- Treballadora número personal
- Treballadora número personal

PROCEDIMENT D.15.00:

Analitzar si la cobertura de llocs de nou ingrés (contractes de treball de durada indefinida) s'ajusta a la normativa vigent:

RESULTATS:

Aquesta prova no ha resultat d'aplicació, ja que durant el període d'abast del nostre control no s'han produït aquest tipus de contractacions.

OBJECTIU E): VERIFICACIÓ DE QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I DEDUCCIONS PRACTICADES SON CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT

PROCEDIMENT E.16.00:

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

RESULTATS:

Les comprovacions realitzades han estat satisfactòries si bé s'han detectat les següents incidències:

a) A les taules salarials:



- el complement personal transitori (CPT), previst a la DA 15ª de la llei 15/2012, s'ha desglossat en tres complements: el generat per la carrera professional, el generat pel motiu de l'antiguitat (abans era un % del salari brut) i el CPT general, per la resta. Sembla correcte que aquest complement no apareixi a les taules ja que afecta a persones concretes i no a tot el personal de manera general. En qualsevol cas, aquest complement retributiu és objecte d'una revisió específica a la prova 19 del presente informe.
- hem identificat altres complements retributius que no estan prevists a la DA15ª com ara (019) GUÀRDIES , (107) FEST.ESPEC, (002) ANTIG.DIP, (017) RET. ESPEC.,(751) VAC.N.DISF. i (013) PL.FU.DIR. Part d'aquests conceptes podrien respondre a activitat variable i segons l'informe de la Direcció General de Funció Pública de 27 d'agost de 2018, les (019) GUÀRDIES I (107) FEST.ESPEC., s'han d'incloure dins el concepte retributiu de complement d'horari especial.

b) Malgrat les retribucions aplicables durant el període auditat s'hauriem d'ajustar al previst a l'acta num VII de la comissió paritària del IV Conveni Col·lectiu per al personal de la Fundació de 05/02/2016, hem detectat diferències entre aquest document i el previst a les taules retributives, evidenciant-se que les taules retributives utilitzades per la fundació no es troben degudament actualitzades:

- El lloc de DUE i DUE UM Aferesis/Prom no té previst complement d'horari especial, quan d'acord amb l'annex a la RLT aquest complement s'assigna als llocs de l'àrea de la Unitat Mòbil tant de Mallorca, Menorca i Eivissa.
- El lloc de DUE y DUE UM Aferesis no té previst complement de penositat (o perillositat), quan d'acord amb l'annex a la RLT s'assigna un complement de perillositat de 330,53 (Enfermera Aferesis UM)
- Les taules salarials equiparen els complements dels auxiliars administratius amb els de la unitat mòbil preveient un complement de penositat de 219,83€ que l'acta de la Comissió paritària de 05/02/2016 només preveu per les unitats mòbils .

PROCEDIMENT E.17.00:

Comprovar que els imports retributius recollits a les taules salarials estan adequadament parametritzats en l'aplicació de gestió i càlcul de nòmina, en el seu cas.

RESULTATS:

Tal com hem detallat a la prova 16 anterior, les taules salarials de la fundació no estan correctament actualitzades. Per tant, el que hem verificat és si els imports retributius parametritzats al sistema d'informació de la fundació coincideixen amb els imports recollits a l'acta número VII de la comissió paritària del IV conveni col·lectiu de la fundació de 05 de febrer de 2016.

Aquesta comprovació s'ha realitzat satisfactòriament.

PROCEDIMENT E.18.00:

Verificar que el personal inclòs en la nòmina té el nomenament o contracte corresponent.Revisió dels expedients personals.



RESULTATS:

Les incidències més significatives detectades durant el treball de camp en relació a la documentació inclosa en els expedients personals han estat les següents:

a) Amb caràcter general, la fundació no disposa de cap suport documental per l'abonament del triennis ja que, segons manifestacions del seu personal, no dicta resolucions de reconeixement de triennis i cada treballador controla els triennis que considera que li corresponen i sol·licita el seu reconeixement si la fundació no ho fa d'ofici.

b) A la majoria dels casos analitzats les titulacions arxivades són còpies simples sense compulsar (26 casos de 32). En fase d'al·legacions s'ha aportat documentació sobre titulacions que no constaven als expedients personals i que ha estat tinguda en compte per la IAA.

c) La categoria que consta al contracte () de la treballadora número personal no coincideix amb la categoria que consta a la seva nòmina (). El 05 de març de 2013, l'esmentada treballadora formalitzà un nou contracte a temps parcial i per jubilació parcial amb la categoria de . A partir de llavors la fundació no va adaptar les retribucions a la nova categoria.

Així mateix, s'han detectat altres casos de diferències entre la categoria recollida al contracte i la de la nòmina si bé responen al procés d'adaptació i reestructuració produïts arrel de la DA15ª. En conseqüència, no s'han considerat com a irregularitats per part d'aquesta intervenció.

PROCEDIMENT E.19.00:

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:

Les incidències més significatives detectades per l'equip d'auditoria han estat les següents:

a) D'acord amb l'establert a l'article 52 del conveni col·lectiu, la treballadora número personal té concedida una jubilació parcial realitzant un 25% de jornada (9,37h/sem). Malgrat el 5 de març de 2013 abandonà el lloc de treball de per incorporar-se a la categoria contractual de continuà cobrant el 25% dels complements de responsabilitat i de dificultat tècnica propis del lloc de i no els propis d'un .

Així mateix, des del 27 de juny de 2013, el treballador amb número personal exerceix les funcions de del Banc de Sang fins a la jubilació definitiva de la treballadora abans esmentada, si bé no cobra el previst a les taules retributives corresponents, sinó que en el seu contracte se li va incloure un plus de .

b) El·liminada en fase d'al·legacions.

c) El·liminada en fase d'al·legacions.



d) L'art. 26.a) del conveni regula que el sou dels contractes d'aprenentatge ha de ser el salari mínim interprofessional. El RD 742/2016 (BOE núm. 316 de 31/12/2016) que fixa el SMI per a 2017 en 23,59€/dia, i 707,70€/mes. El salari aplicat és de 21,84€/dia pel 2017, quan aquest import correspon al salari mínim interprofessional de 2016 (RD 1171/2015, BOE núm. 312 de 30/12/2015). Aquesta incidència s'ha detectat a la nómina del més de febrer del treballador amb número personal amb el següent detall:

- Contracte 01/02/2017 de 1 dia de duració. Import pagat en defecte: 1,75€
- Contracte 06/02/2017 de 2 dia de duració. Import pagat en defecte: 3,5€
- Contracte 09/02/2017 de 1 dia de duració. Import pagat en defecte: 1,75€
- Contracte 13/02/2017 de 2 dia de duració. Import pagat en defecte: 3,5€

e) La treballadora número personal va estar de baixa per IT durant el mes de febrer de 2017 un total de 19 dies (des de 10 de febrer fins el 28 de febrer). Segons el càlculs de Intervenció, les retribucions que li corresponia percebre eren les corresponents a 9 dies (tenint en compte que el mes de febrer té 28 dies, s'ha calculat $1.750,92/28 \times 9 = 562,80$ euros), mentre que ha percebut 642,01 € (corresponents a 11 dies). Per tant, la Fundació ha abonat 79,21 € en excés. S'ha considerat correcte el càlcul del subsidi. Finalment, la Fundació ha abonat 264,72 euros en excés en concepte de millora del subsidi ja que, en contra del criteri de la direcció General de Funció Pública, aplica directament l'acord de Consell de Govern de 30 de setembre de 2016, sense la seva ratificació per la mesa sectorial.

f) Atès el caràcter excepcional del complement personal transitori (CPT), l'equip d'auditoria ha procedit a revisar la seva quantificació per a la totalitat del personal de la fundació.

En base al punt 3.2 de la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts de la CAIB pel 2013, de mesures de racionalització del règim retributiu i de la classificació professional del personal laboral al servei dels ens del sector públic instrumental; la fundació va aprovar el CPT del seu personal dividit en tres parts:

- CPT component general: recull l'import de les retribucions que excedien dels límits prevists a la DA15^a i que no es van poder assignar als diferents conceptes retributius prevists a la mateixa. S'ha considerat com a absorbible (14 perceptors, actualment 10).
- CPT carrera professional: recull l'import íntegre rebut per cada treballador en concepte de carrera professional abans de l'adaptació prevista amb la DA15^a. S'ha considerat com a no absorbible (36 perceptors, actualment 35).
- CPT antiguitat consolidada: recull l'import de l'antiguitat que no va absorbir el concepte "triennis", ja que l'import satisfet fins a aquell moment per la fundació per cada tres anys d'antiguitat era superior al preu de cada trienni. S'ha considerat absorbible (86 perceptors, actualment 81).

La Fundació ha aplicat l'increment de l'1% de les retribucions previst a la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB pel 2016 i hem verificat que ha aplicat l'absorció corresponent sobre el CPT component general primer i CPT antiguitat consolidada després. Manté el CPT de carrera professional congelat.

De la revisió realitzada podem concloure:

f.1) El·liminada per al·legacions.



f.2) Quant al CPT, component general, cal esmentar:

Núm. personal	Nom	\$ cobrat en excés	Motiu
		128,51€/mes 111,68 €/mes a l 2017	El CPT es va calcular per la categoria de del banc de sang i actualment la treballadora ocupa una plaça de
		23,05€/mes	La treballadora tenia reconegut un CPT de 49,49€/mes i actualment s'ha incrementat indegudament fins a 72,54€/mes

f.3) Quant al CPT carrera professional hem detectat els següents imports que excedeixen del nivell assignat segons les dades a 31/12/2013:

Núm. personal	Nom	Nivell assignat	CPT carrera reconegut	CPT recalculat	\$ cobrat en excés a 2017
		D1/NI	128,32	91,67	36,35

f.4) A la relació aprovada el 25 de juliol de 2013 no consta l'aprovació del CPT antiguitat consolidada, ni la relació de treballadors afectats, ni els imports. En fase d'al·legacions s'aporta nova documentació, gran part de la qual ha estat tinguda en consideració per part de la IAA, però es mantenen les següents diferències:

Núm. personal	Nom	CPT s/Intervenció	CPT s/FBSTIB	Difer.
		88,44	155,59	67,15
		11,71	23,38	11,67



		119,82	115,37	-4,45
		1,29	20,72	19,43
		60,08	95,87	35,79
		143,80	167,75	23,95

PROCEDIMENT E.20.00:

Verificar que el personal directiu té el nomenament o contracte corresponent. revisió dels expedients personals, i que les retribucions fixes i variables abonades en nòmina s'ajusten a l'establert a les disposicions legals aplicables

RESULTATS:

Durant el nostre període d'abast no hi havia a la FBSTIB cap treballador amb un contracte laboral d'alta direcció, per tant, no s'han realitzat les proves previstes.

PROCEDIMENT E.21.00:

Comprovació dels descomptes efectuats en nòmina (excepte ss i irpf)

RESULTATS:

Hem verificat que, durant el nostre període d'abast, no hi havia cap element de la mostra amb descomptes realitzats en nòmina per retencions judicials, quotes sindicals i devolució de bestretes.

PROCEDIMENT E.22.00:

Comprovació dels descomptes de seguretat social efectuats en nòmina

RESULTATS:

Hem verificat, amb resultats satisfactori la correcció de les retencions per cotització a la seguretat social, quota obrera, per contingències comuns, formació i atur.

PROCEDIMENT E.23.00:



Comprovar la correcció de les retencions efectuades per irpf

RESULTATS:

Vist que l'entitat va manifestar no haver rebut cap requeriment per part de l'agència tributària en matèria de retencions per rendiments del treball efectuades als seus treballadors, l'equip de treball no va considerar necessari efectuar proves substantives sobre les mateixes.

PROCEDIMENT E.24.00:

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

RESULTATS:

Durant el període d'abast no s'han detectat pagaments de complements destinats a retribuir la productivitat, el rendiment, el compliment d'objectius o qualsevol altre concepte de naturalesa similar a favor del personal de la Fundació.

PROCEDIMENT E.25.00:

Comprovar que no se concedeixen retribucions lligades a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual

RESULTATS:

Amb el treball de camp hem verificat que, en el cas de Mallorca, les hores extraordinàries que excedeixin de la jornada mensual no es retribueixen sinó que es compensen amb temps lliure. En el cas de Menorca i Eivissa, sota el concepte "atrasos", semestralment es liquiden les hores extraordinàries realitzades. En aquest cas es tracta de treballadors amb contractes a temps parcial de poques hores (15 o 20 hores mensuals) als quals la Fundació no pot concedir més temps lliure.

Així mateix, una part d'aquesta activitat extraordinària es compensa amb ampliacions de jornada, fent novacions als contractes, en aquells casos en que el treballador no presenta incompatibilitats: personal administratiu amb jornades de 15 o 20 hores a la setmana.

Hem quantificat els imports satisfets d'acord amb el següent detall:

	Endarreriments	Resum quantitatiu	
Gener 2017	507,66	Menorca*	234,96



		Eivissa**	272,70
Febrer2017	5.929,04	Menorca*	3.005,50
		Eivissa**	2.923,55
Març 2017	3.538,80	Menorca*	1.278,29
		Eivissa:**	2.073,86
Abril 2017	497,13	Menorca*	356,25
Maig 2017	0 euros	0	

*Menorca: hi ha treballadors que perceben la retribució amb contracte a temps complet

**Eivissa: tots els treballadors afectats tenen contractes a temps parcial

En conseqüència, podem concloure que l'entitat incompleix l'article 21.2 de la Llei 18/2016 de Pressuposts de la CAIB pel 2017, que suspèn les retribucions per serveis o hores extraordinàries fetes fora de l'horari o jornada laboral (no és aplicable cap excepció de les previstes per acord de Consell de Govern).



6. OPINIONS I MESURES CORRECTORES

D'acord amb els resultats obtinguts de les proves realitzades i d'acord amb la normativa detallada en el present informe, aquesta Intervenció Adjunta ha arribat a les següents **OPINIONS**:

Objetivo A)

Com a conseqüència dels resultats de les proves 1 a 4, aquesta intervenció conclou que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina s'ajusten a les disposicions aplicables i que els 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, excepte per:

- **Deficiència 1.-** D'acord amb l'indicat a la prova 1, el director gerent o persona que exerceix les competències corresponents en matèria de despeses de personal no autoritza ni aprova la nòmina mensual.
- **Irregularitat 1:** D'acord amb l'indicat a la prova 4, malgrat la Direcció General de Funció Pública va detectar l'abonament de retribucions no permeses a la DA 15^a de la Llei 15/2012 a la revisió de la nòmina del mes de desembre de 2016, la fundació no ha pres cap mesura per corregir aquestes irregularitats.

Objetivo B)

Com a conseqüència dels resultats de les proves 5 a 7, per comprovar el compliment de l'objectiu de referència, aquesta intervenció ha analitzat el pressupost de l'entitat determinant la importància quantitativa del capítol 1 i la seva evolució en els tres darrers anys i pot concloure que, amb les dades previstes i si no hi ha modificacions substancials, es podrà executar pràcticament en la seva totalitat i sense desviacions negatives.

Objetivo C)

D'acord amb els resultats de les proves 8 a 11, aquesta intervenció conclou que la gestió del personal de la fundació no s'ajusta a les previsions de la relació de llocs de feina i que aquesta no està correctament aprovada i actualitzada, essent necessàries millores substancials.

- **Deficiència 1:** D'acord amb l'indicat a la prova 9 de l'objectiu C, la fundació no porta un control adequat de les modificacions de la relació de llocs de treball. En fase d'al·legacions s'han indicat i relacionat 6 modificacions de la RLT que s'han duit com a punts d'Ordre del dia de les reunions del Patronat. Malgrat això, la fundació no ha aportat cap altra informació, ni detall sobre el contingut de les modificacions aprovades.
- **Irregularitat 1:** D'acord amb els resultats de la prova 8 de l'objectiu C, la relació de llocs de treball de la fundació ni és completa ni es troba degudament actualitzada. Especialment greu és tant la manca d'informació, com l'incorrecció dels complements retributius assignats a cada lloc de treball, ja sigui per complements que hi apareixen recollits però que no estan aprovats pel òrgans competents, ja sigui per complements que no apareixen a la relació de llocs de treball però que si han estat aprovats pels òrgans de negociació col·lectiva.



En qualsevol cas, no consta que el patronat de la fundació hagi aprovat els acords retributius acordats pel òrgans de negociació col·lectiva en el que es modifiquen els complements retributius del seu personal.

- **Irregularitat 2:** atesos els resultats de la prova 11 de l'objectiu C, s'han detectat diferents errades en el tipus de vinculació del personal introduït per la fundació a les seves bases d'informació, que dificulten el control del grau de cobertura de la relació de llocs de treball.

Objetivo D)

Atesos els resultats obtinguts a les proves 12 a 15 per comprovar el compliment de l'objectiu de referència, aquesta intervenció conclou que els nomenaments de personal temporal presenten irregularitats significatives, essent necessàries millores substancials.

- **Deficiència 1:** d'acord amb els resultats de la prova 12 de l'objectiu D, aquesta intervenció ha detectat múltiples errades en els diferents documents tramesos per la fundació i que afecten especialment al tipus de vinculació dels treballadors amb l'entitat. Aquestes errades dificulten la correcta gestió dels processos selectius i poden generar errors greus en el mateixos.
- **Deficiència 2:** d'acord amb els resultats de la prova 14 de l'objectiu D, el procés selectiu dels denominats contractes "comodins" pot conculcar els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat atesos els requisits de disponibilitat, formació i curta durada de dits contractes. La mateixa fundació ha manifestat que en ocasions, no pot seguir l'ordre de prelación de les borses de treball corresponents per les limitacions esmentades. Se qualifica com a deficiència per que durant el 2017 s'ha procedit a publicar unes bases per a la creació d'una borsa específica per cobrir aquestes necessitats.
- **Deficiència 3:** d'acord amb l'indicat a la prova 14 de l'objectiu D, hem constatat com la fundació concatena diferents tipus de contractes amb un mateix treballador el que ens condueix a suposar que mitjançant contractacions temporals es cobreixen necessitats de caràcter estructural dels equips de col·lectes. Aquesta conclusió es veu reforçada si també tenim en compte les ampliacions de jornada d'una part del personal.
- **Irregularitat 1:** d'acord amb els resultats de la prova 12 de l'objectiu D, durant el primer semestre de 2017 es va celebrar un contracte temporal per cobertura de vacant incomplint l'ordre de prelación de la borsa de treball corresponent. Aquest fet suposa l'incompliment dels principis de mèrit i capacitat que han de regir la selecció i que segons la fundació es va produir per una errada. La causa d'aquesta errada es troba en les múltiples errades en els diferents documents tramesos per la fundació, que afecten especialment al tipus de vinculació del treballadors amb l'entitat i que dificulten la correcta gestió dels processos selectius.
- **Irregularitat 2:** D'acord amb l'indicat a la prova 13 de l'objectiu D, la fundació ha de reflectir a la RLT correctament les persones actives de l'entitat, així com la seva situació jurídica i dotació pressupostària.
- **Irregularitat 3:** d'acord amb els resultats de la prova 14 la fundació celebra contractes eventuais per circumstàncies de la producció per cobrir necessitats puntuals de personal destinat a col·lectes de sang (denominats contractes "comodins") aprofitant-se erròniament a l'excepció per a substitucions prevista a l'article 19-6 de la Llei 18/2016. D'aquesta manera la fundació evita l'aplicació de les restriccions, controls i comunicacions prevists a la normativa vigent.



- **Irregularitat 4:** d'acord amb els resultats de la prova 14 de l'objectiu D, l'equip de treball ha constatat que la fundació realitza ampliacions de jornada a través de novacions contractuals per cobrir necessitats puntuals de treball relacionades amb l'activitat de col·lectes, considerant erròniament que estan excloses de les limitacions previstes a l'article 19 de la Llei 18/2016 per a la contractació de personal temporal.

Així mateix, hem detectat que una part d'aquestes ampliacions realment s'utilitzen per retribuir els excessos de jornada realitzats dins el semestre anterior, incomplint la prohibició prevista a l'article 21 de l'esmentada Llei 18/2016 de retribuir la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual.

Objetivo E)

Atesos els resultats de les proves 16 a 25 per comprovar el compliment de l'objectiu de referència i que es detallen a l'informe, aquesta intervenció conclou que funciona parcialment ja que les remuneracions abonades presenten irregularitats significatives que suposen la necessitat de millores substancials.

- **Deficiència 1:** d'acord amb les evidències obtingudes a la prova 18 de l'objectiu E la fundació no disposa de la documentació suport del triennis que abona al seu personal, ni porta un control dels mateixos, ni dicta les resolucions pertinents al seu compliment per tal de reconèixer el dret a la seva percepció.
- **Irregularitat 1:** d'acord amb els resultats de la prova 16, hem constatat que les taules retributives de la fundació no estan correctament actualitzades amb les darreres normes o actes de negociació col·lectiva aplicables.
- **Irregularitat 2:** D'acord amb l'indicat a la prova 18, s'han detectat irregularitats en els expedients personals dels treballadors de la fundació que permeten afirmar que les mesures de control intern que han de garantir que aquests contenen tota la documentació necessària no són suficients.
- **Irregularitat 3:** Atesos els resultats de la prova 19 de l'objectiu E, s'han detectat les següents irregularitats en matèria retributiva:
 - S'han detectat incidències a les retribucions percebudes per la treballadora número personal [redacted] ja que percep retribucions que no es corresponen a la categoria professional del seu contracte. Aquestes irregularitats poden provenir del mes de març de 2013.
 - S'han detectat incidències a les retribucions percebudes pel treballador número personal [redacted] durant el temps que ha exercit les funcions de [redacted] del Banc de Sang, ja que no percebia les retribucions estipulades a la relació de llocs de treball sinó un plus de [redacted] establert al seu contracte.
 - (...) Paràgraf eliminat en fase d'al·legacions.
 - (...) Paràgraf eliminat en fase d'al·legacions.
 - S'han detectat errades en les retribucions abonades per contractes en formació per import de 1,75€/dia corresponents a l'exercici 2017.



-S'han detectat errades en els càlculs per baixes per incapacitat temporal; per una banda augmenta el número de dies d'alta del treballador , i per altra, aplica una millora de les retribucions que no pot aplicar segons el criteri de la direcció general de Funció Pública.

- **Irregularitat 4:** D'acord amb l'indicat a la prova 19 hem revisat la totalitat de l'univers de treballadors de la gerència que durant el període d'abast del nostre control percebia el complement personal transitori (CPT) detectant les següents irregularitats:

1.- El·liminada en fase d'al·legacions.

2.- Les treballadores amb número personal i núm. perceben complements personals transitoris, part general, que no es corresponen amb el lloc de feina que actualment estan ocupant o no s'ajusten a les normes previstes a la DA 15ª abans esmentada".

3.- La treballadora amb número personal percep retribucions en concepte de complement personal transitori, part carrera professional, per damunt dels assignats a 31 de desembre de 2013.

4.- A 6 dels treballadors revisats s'han detectat diferències en el complement personal transitori, part per antiguitat consolidada.

- **Irregularitat 5:** D'acord amb els resultats de la prova 25, hem constatat com la fundació realitza el pagament, de forma sistemàtica, de les hores extraordinàries que excedeixen de la jornada mensual en els casos de treballadors de Menorca i Eivissa, sota el concepte d'endarreriments. Així mateix, una part d'aquest excés de jornada es fa efectiu mitjançant novacions de contractes que suposen ampliacions de jornada.

Aquests pagaments suposen un incompliment del previst a l'article 21.2 de la Llei 18/2016 de Pressuposts de la CAIB pel 2017, que suspèn les retribucions per serveis o hores extraordinàries fetes fora de l'horari o jornada laboral (no és aplicable cap excepció de les previstes per acord de Consell de Govern).



7. MESURES CORRECTORES SUBSTANCIALS

Les següents mesures correctores substancials s'han d'implantar en el termini de 3 mesos des de l'emissió de l'informe definitiu:

1.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu A i les recomanacions formulades per la Direcció General de Funció Pública de 27 d'agost de 2018, per tal d'adaptar-se al previst a la DA 15ª de la Llei 15/2012, la fundació ha de modificar la seva estructura retributiva fixant un únic complement personal transitori i, en el cas de seguir abonant els complements "GUARDIES" i "FEST. ESPEC." s'han d'incloure dins el complement horari especial.

2.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu C, la fundació de manera immediata ha de revisar la relació de llocs de feina i ha d'ajustar-la als acords de negociació col·lectiva vigents ja que en aquests moments, ofereix informació errònia, sobre tot pel que fa als conceptes retributius que contempla. Així mateix, ha de complir amb el contingut mínim fixat a l'article 29 del Decret Llei 5/2012.

3.- D'acord amb la irregularitat numero 2 de l'objectiu C, la fundació ha de recollir correctament el tipus de vinculació de cada treballador, en funció del seu tipus de contracte, a les bases de dades de gestió de personal que utilitza i aquesta informació ha de coincidir per a les diferents eines o fonts d'informació, mantenint-les degudament actualitzades i controlant i rectificant, en el seu cas, les diferències que es produeixin. Així, es necessari una actualització de l'ocupació reflectida per als diferents llocs de feina a la seva RLT i de les vinculacions definides al sistema d'informació de la nòmina.

4.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu D, la fundació ha d'adoptar les mesures correctores que consideri oportunes per a garantir que la selecció del personal es realitza d'acord amb els principis fonamentals aplicables i que les dades utilitzades en aquests procediments són correctes, molt especialment les generades pel seu propi sistema informàtic de gestió de les nòmines.

5.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'Objectiu D la fundació ha de revisar la RLT per tal de reflectir correctament el contracte de substitució formalitzat amb la treballadora núm. personal

6.- D'acord amb l'establert a la irregularitat 3 de l'objectiu D, relativa al procediment utilitzat per a la celebració dels denominats contractes "comodins", la fundació no pot seguir aplicant a aquests supòsits l'excepció prevista a l'article 19.6 c) de la Llei 18/2016 i, per tant, ha de sotmetre les contractacions de personal temporal per a necessitats urgents a les prohibicions i, en el seu cas, autoritzacions prèvies previstes als apartats 1 i 2 de l'article 19 de l'esmentada llei.

7.- D'acord amb l'establert a la irregularitat 4 de l'objectiu D, relativa a les ampliacions de jornada, cal que la fundació adopti les següents mesures:



- la fundació no pot seguir aplicant l'excepció prevista a l'article 19.6 c) de la Llei 18/2016, havent de sotmetre's a les prohibicions i, en el seu cas, autoritzacions previes previstes als apartats 1 i 2 de l'article 19 de l'esmentada llei per a la contractació de qualsevol tipus de personal temporal.
- l'article 21 de la llei 18/2016 prohibeix la concessió de complements retributius per la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada laboral, per tant, la fundació no pot continuar utilitzat fraudulentament aquest tipus de novacions contractual per fer front a retribucions d'aquest tipus.
- la fundació haurà de revisar totes les ampliacions de contractes realitzades per canalitzar la retribució dels excessos de jornada computats dins els semestres anteriors i quantificar l'import a reintegrar.

8.- Atesa la irregularitat número 1 de l'Objectiu E relativa a la manca d'actualització de les taules salarials, la fundació haurà d'actualitzar periòdicament les taules salarials, així com completar-les amb totes aquelles retribucions que estigui aplicant.

9.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu E referent a la documentació obrant en els expedients personals, la FBSTIB ha d'adoptar les mesures de control intern necessàries per garantir que els expedients personals de les persones que contracta, inclouen tota la documentació personal i professional que acredita la seva capacitat per dur a terme les tasques de responsabilitat del seu càrrec.

10.- D'acord amb la **irregularitat 3** de l'objectiu E, la fundació haurà de procedir a prendre les següents mesures correctores:

a) La fundació haurà de calcular la quantia de les retribucions abonades irregularment en els següents supòsits:

- - treballadora número personal per les retribucions que no es corresponen a la categoria professional del seu contracte
- - treballador amb número personal per les retribucions que no es corresponen a les previstes a la relació de llocs de treballs i a les taules salarials corresponents
- (...)(paràgraf eliminat en fase d'al·legacions)
- (...)(paràgraf eliminat en fase d'al·legacions)
- - els treballadors amb contracte d'aprenentatge per les retribucions cobrades en defecte durant l'exercici 2017

Els anterior càlculs, que serviran de fonament per sol·licitar l'inici dels procediments de reintegrament, s'hauràn de realitzar pel període comprès entre març de 2016 (un any abans de la data d'abast del control, febrer de 2017) fins gener de 2018 (data d'emissió de l'informe provisional).

b) *El·liminada en fase d'al·legacions.*

c) En el cas de treballadors en situació d'incapacitat temporal, la fundació ha de respectar les



previsiones contingudes a l'ordre ESS 106/2017 i no pot modificar els dies d'alta i de baixa. Per alta banda, ha d'iniciar el procediment de reintegrament de la quantitat de **343,94 euros** resultat de la suma dels dies d'alta de la treballadora i el complement del subsidi abonat en excés de la treballadora amb núm. personal . A més, si es considera adient, s'hauria de ratificar per l'òrgan corresponent, l'aplicació directe de l'acord de Consell de Govern de 30 de setembre de 2016, per tal de poder aplicar les millores que compren.

11.- En relació a la irregularitat 4 de l'Objectiu E la fundació haurà de procedir a prendre les següents mesures correctores:

a) El·liminada en fase d'al·legacions.

b) S'ha de procedir a revisar les retribucions reconegudes en excés a les següents treballadores:

- treballadora amb número personal , per un import de 111,68 €
mensuals
- treballadora amb número personal , per un import de 23,05€
mensuals

Un cop finalitzat l'anterior procediment, atès l'incompliment de l'establert al punt 3.4 de la DA 15ª de la Llei 15/2012 la fundació haurà d'iniciar els corresponents expedients de reintegrament de les percepcions abonades en excés, pel període comprès entre març de 2016 (un any abans de la data d'abast del control, febrer de 2017) fins a la finalització del procediment de revisió .

c) La fundació haurà d'iniciar el procediment de reintegrament de les quantitats percebudes indegudament per la treballadora amb número de personal , pel període comprès entre març de 2016 (un any abans de la data d'abast del control, febrer 2017) fins gener de 2018.

d) La fundació ha d'iniciar el procediment de reintegrament de les quantitats percebudes indegudament en concepte de complement personal transitori, antiguitat, dels 6 treballadors identificats a la prova 19 del present informe pel període comprès entre març 2016 (un any abans de la data d'abast del control, febrer 2017) fins gener 2018.

12.- D'acord amb la irregularitat 5 del'Obejctiu E, la fundació ha de suspendre el pagament, amb caràcter sistemàtic, d'hores extrodinàries que suposen un incompliment de l'establert a l'article 21.2 de la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB pel 2017. Així, és necessari que la fundació planifiqui correctament l'utilització del seus recursos humans disponibles o la contractació per acumulació de tasques d'acord amb les seves necessitats assistencials i sempre dins els límits fixats a la normativa vigent.



8. ALTRES MESURES CORRECTORES

Les següents mesures correctores s'han d'implantar en el termini de 3 mesos des de l'emissió de l'informe definitiu:

1.- D'acord amb la deficiència 1 de l'objectiu A el director gerent o persona que exerceix les competències en matèria de personal han d'aprovar i autoritzar la nòmina mensual i deixar-ne constància.

2.- D'acord amb la deficiència numero 1 de l'objectiu C, la fundació ha de dur un control exhaustiu de les modificacions de la relació de llocs de feina que tramita i documentar-les adequadament arxivant la documentació justificativa corresponent. Així mateix les actes de les sessions del patronat haurien d'explicar mínimament el contingut dels acords adoptats per tal de permetre el seu coneixament i control.

Així mateix, malgrat no sigui objecte d'aquest informe, aquesta IAA vol fer saber a la Fundació, que la Direcció General de Funció Pública ha emès la Instrucció 1/2018 del director general de Funció Pública per la qual es determinen els criteris generals relatius a la confecció i modificació de la Relació de llocs de treball de personal laboral dels ens del sector públic instrumental autonòmic (s'adjunta com a Annex III en aquestes contestacions).

3.- D'acord amb l'establert a la deficiència 1 de l'objectiu D, relativa a la documentació que utilitza la fundació per a la selecció de personal laboral temporal, aquesta Intervenció recomana la seva revisió per tal de identificar i corregir les errades contingudes respecte al tipus de vinculació i que dificulten una correcta gestió de les borses de treball.

4.- D'acord amb l'establert a la deficiència 2 de l'objectiu D, relativa a la selecció dels denominats contractes "comodins", aquesta Intervenció recomana a la fundació que constitueixi una borsa específica amb candidats que puguin complir amb els requisits de formació i disponibilitat.

5.- D'acord amb l'establert a la deficiència 3 de l'objectiu D, relativa a la continuïtat en la contractació de personal temporal, aquesta Intervenció adverteix a la fundació per a que no continuï amb aquesta pràctica, estableixi els mecanismes de control per evitar la reiterada contractació temporal de les mateixes persones i que, en cas de ser necessari, modifiqui la relació de llocs de treball d'acord amb el previst a la legislació vigent.

6.- D'acord amb la deficiència 1 de l'objectiu E, la fundació ha d'establir un sistema de control intern que li permeti documentar adequadament i controlar el venciment dels triennis del seu personal per tal de garantir el seu correcte abonament. Així mateix haurà de dictar resolucions de reconeixament del seu venciment i del dret a percebre les corresponents retribucions.

Palma 29 d'octubre de 2018



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ INTERVENCIÓ
GENERAL CAIB

INFORME DEFINITIVO

INTERVENTOR ADJUNT

CAP DE SERVEI