



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

**PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2015
SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS
(IB-SALUT)**

**INFORME DEFINITIU DEL CONTROL FINANCER 11/2015
DE REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL DE LA GERÈNCIA DEL SECTOR
SANITARI DE TRAMUNTANA
CAPÍTOL 1.**

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



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Í N D E X

I.	INTRODUCCIÓ.....	3
II.	IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL	4
III.	ABAST DEL CONTROL.....	4
IV.	NORMATIVA APLICABLE.....	6
V.	OBJECTIUS DEL CONTROL I COMPROVACIONS REALITZADES.....	8
VI.	RESULTATS DEL TREBALL REALITZAT.....	9
VII.	OPINIONS	40
VIII.	MESURES CORRECTORES.....	44

ANNEX I: Al·legacions presentades per la gerència del Sector sanitari de Tramuntana a l'informe provisional del Pla de control 11/2015 de revisió limitada de despeses de personal.

ANNEX II: Resposta a les al·legacions presentades per la gerència del Sector sanitari de Tramuntana a l'informe provisional del Pla de control 11/2015 de revisió limitada de despeses de personal.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

I. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (BOIB 22/12/2012) es va aprovar l'extinció de les fundacions sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears amb efectes a partir de l'1 de gener de 2013.

Així, es varen extingir la Fundació Pública Sanitària Hospital Comarcal d'Inca, Hospital Son Llàtzer i Hospital de Manacor, assumint les gerències territorials del sector sanitari de Tramuntana, Migjorn i Llevant la gestió dels seus recursos sanitaris.

Aquestes gerències territorials s'integren en l'estructura competencial i organitzativa del Servei de Salut i queden sotmesos a les disposicions legals i reglamentàries que regeixen l'actuació d'aquest organisme autònom.

El control financer de les fundacions sanitàries s'ha dut a terme, amb caràcter general, a través de l'auditoria pública que era realitzada per mitjans aliens gràcies a contractes tramitats des de la Intervenció General. Actualment, un cop convertides en gerències territorials, la Intervenció pretén aplicar el control financer permanent amb mitjans propis amb el límits de la seves disponibilitats.

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

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



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

II. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

D'acord amb l'acreditació realitzada per l' Interventor general de la comunitat autònoma de les Illes Balears el 5 de març i 25 de maig de 2015 i per l'interventor adjunt el dia 01/07/2015, els components de l'equip de control de la Intervenció General de la comunitat autònoma de les Illes Balears han estat els següents:

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

III. ABAST DEL CONTROL

L'àmbit subjectiu de l'univers a auditar el conforma la gerència del sector sanitari de Tramuntana a través del centre de cost (60801) Hospital d'Inca.

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

Així, l'àmbit objectiu de l'univers a auditar estarà format, amb caràcter general, pel personal que ha percebut retribucions de la gerència del sector sanitari de Tramuntana durant els mesos de gener i febrer de 2015.

Per a l'objectiu B d'anàlisi de l'execució i evolució del pressupost, l'univers estarà format pel total de despeses de capítol 1 de la gerència pel període de 2015 a la data de realització del treball de camp. D'aquesta manera la informació serà el màxim d' actualitzada.

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

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

Grup	Num. perceptors	% s/Total	Import
A1	345	21,51%	1.744.213,92
A2	578	36,03%	1.391.947,13
C1	132	8,23%	251.025,06
C2	454	28,30%	760.607,47
AP	91	5,67%	148.823,24



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Alts Directius	2	0,13%	5.000,00
Compl. Pensió	2	0,13%	1.679,20
TOTAL	1.604	100%	4.303.296,02

En primer lloc hem determinat la mida de la mostra aplicant la següent fórmula corresponent a una distribució normal, obtenint un resultat de 184 elements

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

El mostreig s'ha realitzat mitjançant la generació de números aleatoris del programa Excel, obtenint 7 mostres, una per a cada estrat, d'acord amb el següent detall:

GRUP	UNIVERS	% s/Total	MOSTRA	REDONDEJADA I CORREGIDA ¹
A1	345,00	0,215087	39,516560242161800	40
A2	578,00	0,360349	66,204555999911600	66
C1	132,00	0,082294	15,119379570914100	15
C2	454,00	0,283042	52,001502463598400	52
AP	91,00	0,056733	10,423208643584700	10
AD	2,00	0,001247	0,229081508650213	1
PJ	2,00	0,001247	0,229081508650213	1
	1.604,00	1,000000	183,723369937471000	185

¹ Per a les categories AD (Alts directius) i PJ (Complement pensió jubilació), la mostra hauria de ser de 0,22 (0 redondejat), però ens interessa impactar un element de cada categoria, per aquest motiu l'hem corregit a 1.

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

Mitjançant un escrit de 5 de març de 2015 es comunicà a la gerència del Sector sanitari de Tramuntana l'aprovació del Pla de Control 11/2015, i l'inici del treball de camp a partir del dia 9 del mateix mes.

El treball de camp es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el 15 de juliol de 2015, de manera que es van prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada.

LIMITACIONS A L'ABAST

Cal esmentar que els resultats del treball realitzat es veuen afectats per una sèrie de limitacions que afecten a la fiabilitat de la informació :



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Quant a les proves realitzades sobre els processos de selecció del personal estatutari temporal s'han vist sotmeses a la següents limitacions:
 - la gerència no conta amb un sistema de registre automàtic que deixi constància de les actuacions realitzades per dur a terme la selecció del personal. Simplement els responsables de la unitat de selecció van anotant a la fulla de càlcul que conté la prelatió dels aspirants les gestions realitzades.
 - L'equip de treball desconeix aspectes que afecten a la disponibilitat o no disponibilitat dels aspirants que són considerats per les persones responsables de fer la selecció en funció de les característiques dels nomenaments que s'ofereixen i que van canviant en el temps.
 - Així mateix, és important considerar que les borses utilitzades daten del 2010 i estan tancades, és a dir, no permeten actualitzacions dels mèrits ni incorporacions de candidats. Per tant, només tenen possibilitat de treballar amb contractes de curta durada i sobre tot, d'accedir a contractes més llargs o interinitats, les persones que aconseguiren esser incloses a aquestes borses. L'antiguitat i el fet que estiguin tancades conculca els principis que han de regir la selecció.

IV. NORMATIVA APLICABLE

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

LEGISLACIÓ ESTATAL

- Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.
- Llei 42/2006, de 28 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2007 (tarifa de primes per a la cotització per contingències professionals)
- Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 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 Llei 1/1999, de 8 de gener, de selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries, amb efectes com a norma reglamentària d'acord amb el previst a la Disposició Transitòria 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, regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
- Reial Decret 1107/2014, de 26 de desembre, sobre revalorització de les pensions del sistema de la Seguretat social i d'altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2015.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Ordre de 30 de gener de 2015 del Ministeri de Treball i Seguretat Social, que desenvolupa les normes de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, fons de garantia salarial i formació professional contingudes a la Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2015.

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 13/2014, de 20 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al 2015.
- 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
- Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la CAIB i d'altres institucions autonòmiques.
- Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Decret 62/2006, de 7 de juliol, de regulació del règim de control intern que ha d'exercir la Intervenció General de la CAIB.
- Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei Balear de la Salut (*actualment modificat pel Decret 4/2015 i derogat pel Decret 81/2015 de 25 de setembre*)
- Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l' ens públic Servei de Salut de les Illes Balears.
- Decret 54/2002, de 12 d'abril, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'administració autonòmica de les Illes Balears.
- Ordre del conseller d'Hisenda i Pressuposts de 8 de juliol de 2014 per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressuposts generals de la CAIB per a l'any 2015 (Boib 94 de 12 de juliol)
- Resolució del director gerent del Servei de Salut de 10 de gener de 2007, per la qual s'aprova el pla d'ordenació de recursos humans del 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 SSIB (*l'apartat 5 ha estat modificat per la Resolució del conseller d'Administracions Públiques de 10 de març de 2015, BOIB 24/03/15*).
- Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears (*modificada per Resolució del conseller de Salut de 2 de març de 2015, BOIB 10/03/15*).
- Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari de la sanitat pública autonòmica en el secretari general del Servei de Salut i en els gerents d'atenció especialitzada i d'atenció



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

primària dels diferents centres i establiments que l'integren (*modificada per Resolució del director general del SSIB de 5 de març de 2015, BOIB 12/03/15*).

- Resolució del conseller de salut, família i benestar social de 12 de setembre de 2012 per la qual es delega la signatura de les convocatòries, les resolucions i els contractes d'alta direcció del personal directiu del SSIB així com dels seus cessaments.
- Resolució del director general del SSIB, de 16 d'abril de 2013, per la que es dicten instruccions per elaborar les nòmines del personal estatutari per al l'any 2013.
- Instrucció 3/2008 del director general del Servei de Salut per la qual es regula el procediment de reconeixement de triennis per al personal estatutari temporal que presta servei en les institucions i centres sanitaris dependents del Servei de Salut.
- Instrucció 5/2008, de 5 d'agost, del director general Ib-salut, que regula la percepció del complement de carrera i l'acció social del personal directiu del Servei de Salut.
- Instrucció d'1 de gener de 2012 del director general del SSIB sobre mesures urgents en matèria de personal del Servei de Salut (segons Acord Consell de Govern de 23/09/2011).
- Pacte regulador (BOIB 28-02-12) pel qual es regulen els criteris generals de la promoció interna temporal del personal estatutari del SSIB (correcció d'errors BOIB 08/03/12)
- Instrucció conjunta de la directora general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i del director general de Pressuposts i Finançament de 9 d'abril de 2013 per la qual es determina el requeriment d'autorització prèvia per als nomenaments i les pròrrogues del personal estatutari temporal del SSIB.
- Instrucció de 15 de febrer de 2013 del Director general del SSIB, per la qual es fixen criteris en relació a la delimitació de la incapacitat temporal, a la falta d'assistència d'un dia per malaltia o accident que no doni lloc a l'emissió d'un part de baixa i en relació a les indisposicions sobrevingudes que impedeixen completar la jornada de treball, del personal inclòs en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Sanitat de la CAIB.

V. OBJECTIUS DEL CONTROL I COMPROVACIONS REALITZADES

V.I. OBJECTIUS DEL CONTROL

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

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

- 1.- En base a una succinta descripció, determinar si la gerència té establerts procediments adequats de gestió de personal que permetin efectuar un control suficient sobre el procés de preparació, comptabilització i pagament de les retribucions.
- 2.- Determinar la importància quantitativa de les despeses de personal respecte del pressupost de despeses i analitzar l'evolució de la despesa, determinant les causes de les variacions produïdes.
- 3.- Analitzar les diferències entre la plantilla real i l'oficial degudament aprovada.
- 4.- Verificar que el personal inclòs a la nòmina té el nomenament o contracte corresponent i que les remuneracions abonades i deduccions practicades s'ajusten a la normativa aplicable. Comprovar



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

també que les variacions incloses a les nòmines dels períodes que es seleccionin estan degudament justificades i correctament quantificades.

5.- Comprovar que les cotitzacions a la Seguretat Social estan correctament calculades i liquidades.

V.2.- ANÀLISI DELS RESULTATS

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

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

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

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

El dia 27 de juliol, la Intervenció de l'IB-SALUT va remetre l'informe provisional del Pla del Control Financer de revisió limitada de despeses de personal de la gerència del sector sanitari de Tramuntana, al seu Gerent, al Secretari General del Servei de Salut i a la Secretària General de la Conselleria de Salut, amb la finalitat que hi formulessin les al·legacions que trobessin oportunes fins el dia 4 de setembre de 2015.

El dia 25 d'agost, la nova gerent de la gerència, va sol·licitar una pròrroga del termini concedit per presentar al·legacions, que aquesta intervenció li va concedir prolongant-lo fins el 18 de setembre de 2015.

Finalment el 25 de setembre, el Secretari General de l'Ib-salut, 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.

Analitzada la informació rebuda, aquesta intervenció emet el present informe definitiu de control financer, un cop contestades les al·legacions en el document adjunt al present informe com a Annex II.

V.I RESULTATS DEL TREBALL REALITZAT



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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

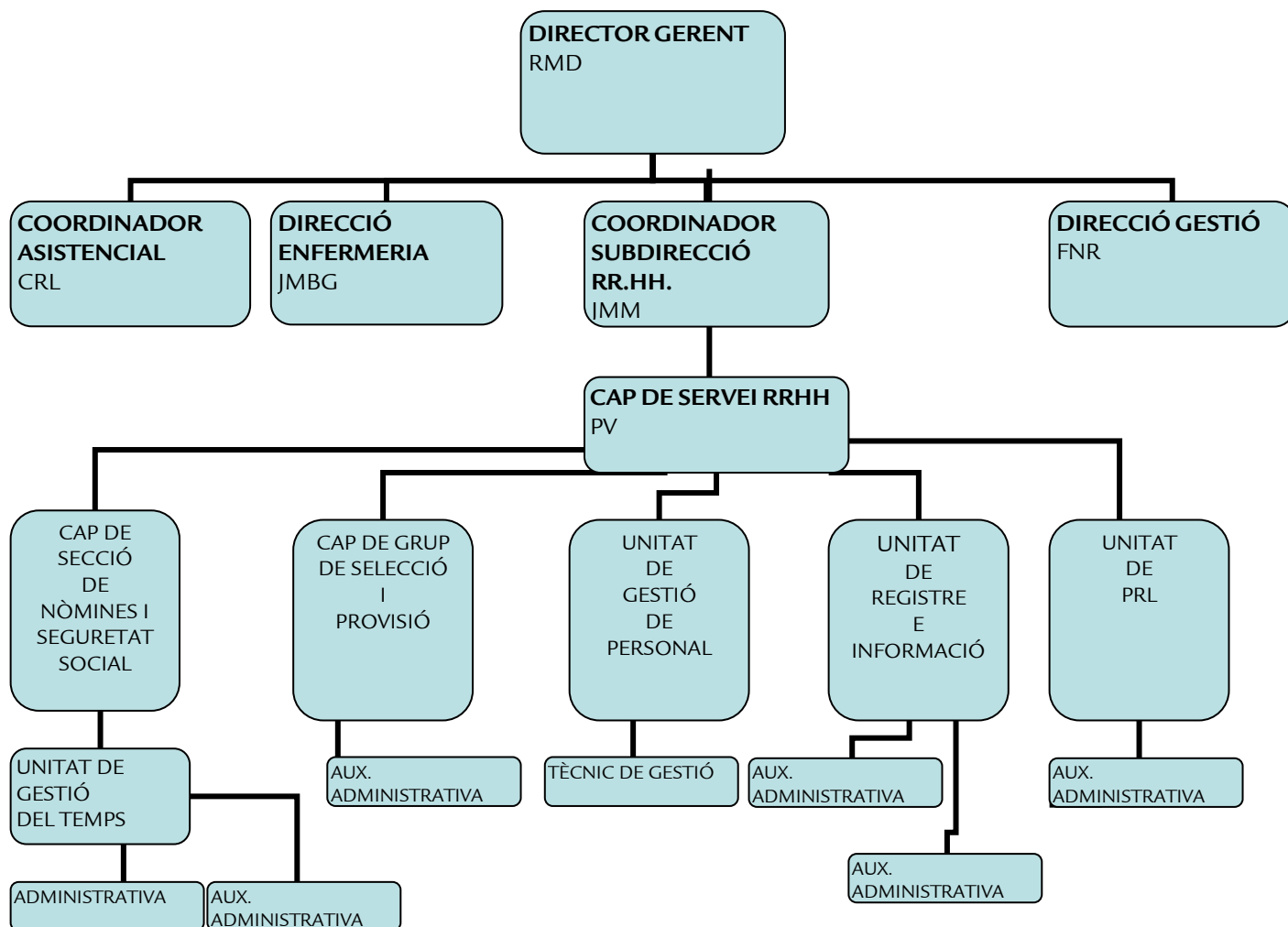
OBJECTIU A): Comprovar que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina s'ajusten a les disposicions aplicables en cada cas i verificar que les normes i procediments de confecció de les nòmines són adequats per garantir un control intern suficient sobre la preparació, comptabilització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

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

RESULTATS: La gerència del sector sanitari de Tramuntana gestiona els recursos humans de l'Hospital Comarcal d'Inca. La seva estructura organitzativa és la següent:



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques



Respecte a l'anterior organigrama, aquest equip de control ha evidenciat que el Sr. JMM exerceix les funcions pròpies de subdirector de recursos humans, malgrat aquesta plaça no existeix a la relació de llocs d'alta direcció de la plantilla de la gerència. Així mateix, aquesta persona no figura al llistat de perceptors de nòmina de l'Hospital d'Inca ja que és cap de secció de la gerència del Sector sanitari de Ponent.

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

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



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Tota la informació de caràcter administratiu que repercutirà en el càlcul de la nòmina, quant a les retribucions fixes, es troba introduïda en el SAP-RHH . Pel que fa a l'activitat variable distingim:

- Personal no facultatiu: els responsables dels serveis han introduït els torns a l'AIDA del seu personal i un cop revisats pel cap de secció de nòmines els conceptes introduïts, bolquen directament a SAP.
- Personal facultatiu: el cap de servei mèdic corresponent comunica en paper les guàrdies del mes a la unitat de personal, aquesta les introdueix a l'AIDA i posteriorment es bolquen a SAP.

Mensualment es realitza un recàlcul de l'antiguetat per determinar si hi ha nous triennis i de l'IRPF.

Un cop enregistrada a SAP tot la informació el sistema calcula la nòmina del mes que després serà comptabilitzada.

Quant a la selecció del personal es regeix per l'Acord que regula la Borsa General de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (acords del Consell de Govern de 21 de març de 2014, 20 de juny de 2014 i 23 de gener de 2015 ratificant els acord de la Mesa sectorial de Sanitat).

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

- Categories amb borsa única, infermeres de salut mental i comares: es sol·licita al cobertura via correu electrònic a Serveis Centrals que executa al borsa.
- Categories sense borsa única aprovada: s'aplica mentre tant el procediment transitori previst i que suposa:
 - o En primer lloc s'acudeix a les borses que l'Hospital va aprovar en anys anteriors, per exemple d'infermeres i auxiliars que daten del 2011.
 - o En segon lloc s'acudeix a les gerències del sector sanitari de Llevant, Ponent i Migjorn per aquets ordre.
 - o En tercer lloc s'acudeix a les llistes de demandants de treball del SOIB, sol·licitant candidats que compleixin els requisits del lloc ofert. Si hi ha varis candidats la comissió de selecció confecciona un llistat baremat que podrà ser utilitzat en cobertures posteriors.
- En els casos de facultatius especialistes, si no hi ha personal disponible d'acord amb els procediments anteriors, la qual cosa és molt freqüent, s'aplica un procés específic que suposa publicar la convocatòria al BOIB, valoració de mèrits per la comissió de selecció, exercici teòric i pràctic i publicació de la llista de candidats aprovats que es pot utilitzar de borsí.
Si es tracta d'una cobertura amb caràcter urgent, paral·lelament al procediment anterior poden acudir al SOIB, com en les categories anteriors, i realitzar un nomenament amb una durada màxima de 3 mesos, transcorreguts els quals sense resoldre el procediment ordinari, tornen a iniciar el procediment via SOIB.

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

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



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Cal esmentar que d'acord amb la Llei 3/2007, de 27 de març de Funció Pública, article 5.2.e) correspon al Consell de Govern aprovar les relacions de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen. En conseqüència, la competència per aprovar les plantilles de les gerències no correspon al conseller competent en matèria de funció pública i, per tant, no la pot delegar; la qual cosa fa a través de la resolució de 31 de març de 2008 de la consellera d'Interior de delegació de competències en matèria de personal estatutari en el conseller de Salut i Consum i en el Director General de l'ib-salut.

Així, aquesta intervenció es reafirma en la seva interpretació manifestada, en anteriors plans de control en matèria de personal, de que la competència per aprovar les modificacions de les plantilles no correspon al Director general del Servei de Salut per delegació sinó al Consell de Govern.

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

RESULTATS: Amb el treball de camp hem analitzat les taules salarials que s'apliquen actualment al Servei de Salut, verificant la correcció dels imports recollits a la instrucció num 17/2013 de 25/04/2013, versió 01. Aquestes taules recullen els imports vigents a 31/12/2012, són correctes i s'adapten a la legislació vigent.

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

RESULTATS: El director gerent no signa cap resolució administrativa que suposi l'aprovació dels imports bruts i líquids de la nòmina mensual, simplement signa la sol·licitud de pagament del líquid de la nòmina i de les retencions corresponents que dirigeix a la direcció general del Tresor.

En termes globals hem comprovat la correcta comptabilització de la nòmina del mes de febrer de 2015 i la imputació pressupostària corresponent així com:

- El pagament líquid de la nòmina d'acord amb el resum de nòmines, documents comptables i extracte bancari.
- La correcta comptabilització i registre a Serveis Centrals de les quotes de cotització a la seguretat social.
- El pagament a l'Agència estatal d'administració tributària de les retencions en concepte de l'impost sobre la renda de les persones físiques derivades de les despeses de personal

Quant al sistema de registre del compte comptable 44900561 "devolucions líquid negatiu nòmina Inca" que és utilitzat per generar un crèdit a favor de la gerència quan un treballador ha rebut quantitats indegudes que han de ser objecte de devolució. El sistema informàtic procedeix a la regularització de les quantitats degudes en la pròxima nòmina i en ocasions, per evitar líquids negatius o un descompte massa elevat, s'ha de concedir un préstec fictici al treballador.

Aquesta intervenció ha identificat el funcionament del compte comptable 44900561 "devolucions líquid negatiu nòmina Inca" i tot i que la comptabilitat quadra amb el resum de nòmines, considera que desvirtua el significat dels moviments de càrrec i abonament de la mateixa ja que el sistema suposa:



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Un càrrec al deure per l'import acumulat del deute dels treballadors al final del mes (mensualment només hauria de recollir les noves altes generades).
- Un abonament a l'haver per l'import del deute viu a principis del mes (mensualment hauria de recollir les amortitzacions realitzades).

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

PROVA 5: Comprovar que no se concedeixen complement retributius lligats a la productivitat i rendiment excepte en els casos expressament recollits a la normativa. (art. 20 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de Pressuposts generals de la CAIB per al 2015)

RESULTATS: Durant el 2015 s'ha mantingut la suspensió de la concessió de complements destinats a retribuir la productivitat, el rendiment, el compliment d'objectius o qualsevol altre concepte de naturalesa similar establerta mitjançant 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. Les excepcions de dita suspensió es recullen a l'article 20 de la Llei 13/2014, de pressuposts generals de la CAIB per al 2015:

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

Aquesta intervenció va obtenir les quantitats abonades durant el primer trimestre de 2015 per la gerència sota el concepte de productivitat variable resultant que s'havien satisfet quantitats que requerien autorització en relació als següents subconceptes introduïts al sistema SAP-RRHH: compliment d'objectius programats, participació en programes, participació en actuacions concretes.

Així mateix, aquesta intervenció va sol·licitar les corresponents autoritzacions per part de la direcció general de l'Ib-salut, resultant que un part de la productivitat satisfeta i, per tant, l'activitat, no ha estat degudament autoritzada. El detall és:

nom i llinatges	cos	programes	Actuacions concretes	autorització	incidència
BBC	FEA	0	1.520,11		a
		0	802,4		a
		0	283,2		a
RLC	FEA - Jefe/a de Servicio	950	0	950	b
		950	0	950	b
		950	0	950	b



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

RBD	Grupo Auxiliar adm. FA	500	0	500	b
		500	0	250	b
		750	0		b
SFF	Grupo Auxiliar adm. FA	500	0	500	b
		500	0	500	b
		500	0	500	b
AHE	FEA	0	150		a
FVEM	FEA - Jefa de Servicio	0	150		a
PGS	Ingeniero/a Téc. Ind. - Jef. Servicio	600	0	600	b
		600	0	600	b
		600	0	600	b
MFM	Matrón/Matrona	0	168,87		a
PB JM	FEA	442,05	0	442,05	b
		442,05	0	442,05	b
		442,05	0	442,05	b
APC	Matrón/Matrona	0	171,48		a
CR A	Matrón/Matrona	0	168,84		a
HOMC	Matrona - Supervisora Unidad	0	337,74		a
PPMM	Matrón/Matrona	0	186,36		a
		0	186,36		a
NB AM	Matrón/Matrona	0	168,87		a
OPS	Matrón/Matrona	0	174,48		a
TRPA	FEA	987,62	0	987,62	b
		987,62	0	987,62	b
		987,62	0	987,62	b
GRC	FEA	0	1.056,59		a
		0	932,2		a
		0	932,2		a
ARZI	Matrón/Matrona	0	163,7		a
		0	163,7		a
		0	163,7		a
LRMA	Enfermero/a	31,34	0		a
FFB	Grupo Auxiliar adm. FA	292,42	0	292,42	b
		292,42	0	292,42	b
		292,42	0	292,42	b
VPL	Matrón/Matrona	0	166,29		a
		0	166,29		a
MMJ	cap de secció HUSE	0	740	740	b
		0	740	740	b
		0	740	740	b
		13.097,61	10.433,38	14.286,27	



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Ateses les justificacions que s'exposen per a la concessió de les productivitats variables, es pot constatar que amb caràcter general no consta el caràcter extraordinari per raó de la necessitat el qual, d'acord amb la normativa, es requereix per a l'autorització de dites productivitats.

A més s'han detectat:

- incidència "a", no consta l'autorització del Director General del SSIB de les quantitats abonades en nòmina d'acord amb la informació extreta del SAP. Malgrat la gerència hagi justificat que es tracti de la retribució de guàrdies o d'atenció continuada, suposen una activitat no prevista o regulada en la normativa vigent: guàrdies de personal facultatiu realitzades a altres gerències i guàrdies de comares que, per aquest motiu, es satisfan a través del complement de productivitat variable, però sense tramitar la corresponent autorització.

En tot cas, la gerència de Serveis Centrals, en l'exercici de les seves funcions de supervisió i de coordinació hauria de donar una resposta a aquestes qüestions.

- Incidència "b": es tracta de treballadors que, segons la documentació justificativa, assumeixen altres funcions a més de les corresponents al seu lloc de feina i que són recompensats, amb caràcter mensual i mentre assumeixen les funcions, amb un complement retributiu. Evidentment no es tracta de funcions extraordinàries sinó que són estructurals que no es poden retribuir mitjançant complements extraordinaris de caràcter fix i periòdic:

RBD: tasques de coordinació de personal subaltern

SFF: funcions de coordinadora d'atenció a l'usuari

PGS: cap d'intervenció d'emergències i autoprotecció de l'hospital

PBJM: coordinador de la unitat de salut mental de l'Hospital

FFB: auxiliar administratiu de la gerència que organitza funcions essencials d'un hospital que es troba inclòs a una altra gerència (organització de les funcions de neteja, cuina i manteniment de l'Hospital

Joan

March).

Així mateix, cal destacar les següents irregularitats que, a més de suposar un sistema retributiu inapropiat, suposen una incorrecta cobertura dels llocs de directiu:

-RLC: cap de servei de psiquiatria: desenvolupa les funcions del director mèdic, lloc de feina previst a la plantilla de la gerència com a directiu. Per tant, procedia realitzar el contracte d'alta direcció corresponent i passar a la situació de serveis especials. (també cobra en concepte de cap de guàrdia d'atenció especialitzada pels torns realitzats).

Simultàniament el Sr. TRPA assumeix les funcions pròpies del cap de servei de psiquiatria (lloc de feina corresponent al Sr. RL) i rep un complement mensual de 987,62 €. No pot ser nomenat com a tal mentre la plaça es trobi ocupada pel seu propietari.

- MMJ: cap de secció a l'hospital universitari de Son Espases que a més realitza tasques de coordinació de recursos humans a la gerència del sector sanitari de Tramuntana (subdirector de recursos humans segons l'organigrama).

Cada gerència disposa en la seva plantilla de capdalties que ha de cobrir aplicant el procediment previst a la normativa aplicable (acord de consell de govern de 13/05/2011 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa sectorial de sanitat pel qual es regula el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i de serveis). Així mateix, no és lògic que les funcions



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

de coordinació les assumeixi personal que es troba treballant simultàniament a altres gerències.

La gerència, durant la fase d'al·legacions, ha iniciat l'adopció de mesures correctores, si bé encara no ha regularitzat la situació del director mèdic.

Per altra banda, vàrem detectar com a una sèrie de facultatius de l'àrea de radiologia de l'Hospital que cobren productivitat variable per la seva participació en el programa de detecció precoç de càncer de mama, realitzen una part d'aquesta activitat els dies de guàrdia de presència física.

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

Cal esmentar que les guàrdies són planificades i autoritzades, en darrer terme, per la direcció mèdica de l'hospital i el programa de detecció precoç de càncer de mama es coordina des de la conselleria de Salut.

L'import duplicat varia per a cada treballador i mes, així hem determinat que haurien cobrat indegudament en concepte de productivitat variable:

treballador	gener 2015	febrer 2015	març 2015
BCA	52,44	184,92	339,48
MMC	278,76	66,24	187,68
ZMR	322,92	5,52	193,2
CMM	126,96	121,44	135,24
GSR	198,72	121,44	110,4

PROVA 6: Comprovar que durant l'exercici 2015 no se concedeixen complements retributius lligats a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual. (art. 20 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de Pressuposts generals de la CAIB per al 2015.)

RESULTATS: Fins al 31/12/2015 es troba suspesa la concessió de retribucions econòmiques pels serveis extraordinaris o per hores extraordinàries realitzades fora de la jornada habitual de treball, sense perjudici de les excepcions que s'estableixin per acord del Consell de Govern.

Aquesta intervenció ha extret del SAP-RRHH la quantitat satisfeta per la gerència durant el primer trimestre de 2015 en concepte d'ajustament de jornada. Així mateix, ha obtingut la justificació d'aquest excés de jornada.

El resultat de l'anàlisi suposa:

Nom	Categoria	Grup	AJUSTE JORNADA	JUSTIFICACIÓ	raonabilitat preu/hora	Inc
ACP	Enfermero/a	A2	628,34	40 hs (baixa risc embaras i Acumul horari a la finalització del contracte 20/2/15) (8 dies de	15,71 €/hora	



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

				vacances) liquidades 3VA1		
BAA	Celador/a	AP	3.205,15	322,11 hs per motius de cobertura assistencial (19 dies de vacances) Liquidades 3VA1	9,95 €/hora	a
BABM	Enf. de Salud Mental	A2	-7,43			
CGN	Técnico/a Especialista	C1	345,28	28 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 15/1/15)	12,33 €/hora	
CCMM	Auxiliar de Enfermería	C2	613,19	42 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 30/4/15) Manca justificació 17 hores	10,39 €/hora	a b
DRAE	Enfermero/a	A2	-10,45 1.213,41 -8,03	20 hs + 14 hs (Acumul horari a la finalització dels contractes el 30/9/14 i 30/4/14) Manca justificació 45 hores	15,36 €/hora	a b
DBM	Enfermero/a	A2	25,24 9,84	77 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 30/9/14)	No pagat	
FCM	Auxiliar de Enfermería	C2	343,75	33 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 18/1/15)	10,42€/hora	
FGAP	Enfermero/a	A2	627,46	41 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 30/11/14)	15,30€/hora	a
GMJJ	Auxiliar de Enfermería	C2	-	82 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 26/1/15)	No pagat	a
MMM	Enfermero/a	A2	466,91	30 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 28/2/15)	15,56€/hora	
MGMC	Auxiliar de Enfermería	C2	507,93	44 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 23/1/15) Manca justificació 4 hores	10,58€/hora	b
MPD	Auxiliar de Enfermería	C2	936,38 36,39	89 hs + 32 hs (Acumul horari a la finalització dels contractes el 10/1/15 i 30/9/13) Manca pagar 32 hores	10,52€/hora	a
RFLN	Auxiliar de Enfermería	C2	668,86	64 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 27/1/15)	10,45€/hora	a
RRM	Auxiliar de Enfermería	C2	365,25	35 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 20/2/15)	10,44€/hora	
SDZM	Enfermero/a	A2	590,61	38 hs (Acumul horari a la finalització del contracte el 28/2/15)	15,54 €/hora	
VPL	Matrón/Matrona	A2	760,58	47 hs (Acumul horari a la finalització del contracte	16,18€/hora	a



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

				15/01/15)		
VSF	Auxiliar de Enfermeria	C2	743,15	71 hs (Acumul horari a la finalització del contracte 25/1/15)	10,45€/hor a	a
			12.061,81			

S'han detectat les següents irregularitats:

- Incidència a : se consideren quantitats molt significatives.
- Incidència b: s'han detectat diferències entre les hores abonades i les justificades.

Amb caràcter general no ens consta cap tipus de coneixement ni autorització per part de la gerència de Serveis Centrals del Servei de Salut, ni que mitjançant acord del Consell de Govern s'hagi establert cap tipus d'excepció a la suspensió prevista legalment.

Això no obstant, és lògic que es produeixin ajustos de jornada en contractes temporals de curta durada: substitucions que acaben de sobte o eventuais que realitzen més torns dels assignats inicialment per càrrega de feina i la duració dels quals no està prèviament establerta, aquestes haurien de ser quantitats poc significatives. Pels contractes de més llarga durada o de duració indefinida l'excés de jornada s'hauria de compensar amb torns lliures.

Amb el treball de camp hem comparat els preu/hora satisfet a cada treballador que es calcula d'acord amb la instrucció de confecció de nòmines i hem verificat la seva raonabilitat ja que s'aprecia que els treballadors d'una mateixa categoria tenen preus molt similars

Així mateix, arrel de l'anàlisi de la documentació justificativa dels ajustos de jornada es va detectar el pagament de vacances no gaudides. En conseqüència, aquesta intervenció va analitzar la quantitat satisfeta per aquest concepte durant el primer trimestre de 2015, resultant que es varen detectar diversos casos en que treballadors amb contractes de duració quasi de 6 mesos havien cobrat per vacances no gaudides:

Nom	Relació	Dies	Import
TRE	Substitució 01/06/2014-31/12/2014	18	1.380,16
ACP	Substitució 01/06/2014-23/12/2014	8	604,13
BAA	Substitució 01/06/2014-15/12/2014	19	903,87

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

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

Prova 7: analitzar l'evolució del pressupost de la gerència, a nivell de crèdit definitiu, dels darrers 4 anys (inclou el darrer any com a Fundació).



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

RESULTATS:

- D'acord amb les dades extretes del sistema d'informació econòmic financer SAP a 14/07/2015, el resultat de l'evolució del pressupost és el següent:

Capítol	2012	2013	2014	2015
Capítol 1	32.658.567,83	32.249.631,18	34.295.677,37	32.906.437,74
Capítol 2	14.014.595,57	10.527.354,35	10.853.521,69	6.133.735,68
Capítol 3			319,00	
Capítol 4				
Capítol 6	300.000,00	73.051,14	201.022,04	317.203,55
Capítol 7				
Capítol 9	-	-	-	-
TOTAL	46.973.163,40	42.850.036,67	45.350.540,10	39.357.376,97
Variació		-4.123.126,73	2.500.503,43	-5.993.163,13
% variació		-8,8%	+5,8%	-13,2%

L'any 2013 la Fundació Pública de l'Hospital Comarcal d'Inca deixà de ser una fundació i s'integrà al Servei de Salut com a una gerència més, aquell any el pressupost disminuï un 8,8%.

El pressupost de la gerència del sector sanitari de Tramuntana per al 2015, a 14/07/2015, ascendeix a 39.357.163,13 €. Si analitzam l'evolució dels crèdits des del 2012 s'observen importants oscil·lacions entre els exercicis, que en termes globals han suposat una disminució d'aproximadament el 16,21%. En tot cas, cal esmentar que el pressupost de 2015 encara pot ser objecte de modificacions.

Quant a l'evolució dels crèdits definitius del capítol 1, han guanyat pes damunt el pressupost total de la gerència, ja que han passat del 70% al 83,6% del pressupost total de despeses. Simultàniament, el capítol 2 ha passat del 29,8% al 15,6% del pressupost si bé hem de considerar que amb la creació de la central de compres una part important de la despesa de capítol 2 s'ha posicionat a una altre centres gestor (60B central de compres)

- Hem comparat, pels diferents conceptes pressupostaris del capítol 1, les obligacions reconegudes del mes de febrer de 2015 amb les del mes de febrer de 2014 per analitzar les diferències o variacions que, en el seu cas, es produeixin (analitzar si es justifiquen amb els increments aprovats de les retribucions anuals, amb les variacions de la plantilla orgànica o si responen a altres causes).

Distingim les retribucions bàsiques de les complementàries. Així, es podran diferenciar entre aquelles variacions que responen a modificacions en el número d'efectius, d'aquelles que responen a una variació dels imports retributius.

1) retribucions bàsiques:



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

	Obligacions reconegudes		Diferència en termes absoluts	Diferència en termes relatius
	28/02/2014	28/02/2015		
Personal estatutari fix i interí	596.925,72	584.682,91	-12.242,81	-2,1%
Personal estatutari temporal (substituts i eventuais)	127.312,89	148.153,40	20.840,51	16,4%
Personal laboral temporal (alta direcció)	19.974,23	20.878,75	904,52	4,5%
Altres Personal laboral (jubilat)	839,59	837,03	-2,56	-0,3%

Comparades les obligacions reconegudes dels mesos de febrer de 2014 i 2015 per retribucions bàsiques, i atès que aquestes no varen experimentar cap modificació, aquest equip de control ha constatat:

- En el cas del personal estatutari fix i interí s'ha produït un increment de la despesa pel grup AP i pels triennis, per a la resta de grups la despesa ha disminuït.
- En el cas del personal estatutari eventual i de substitució, succeeix el contrari, la despesa s'incrementa sobre tot pels grups A2, C1 i C2 i disminueix pels AP i pels triennis. Destaca l'increment pel grup A2 que es xifra en 16.246,16€.

2) retribucions complementàries :

	Obligacions reconegudes		Diferència en termes absoluts	Diferència en termes relatius
	28/02/2014	28/02/2015		
Personal estatutari fix i interí	1.093.131,01	1.037.233,68	-55.897,33	-5,1%
Personal estatutari temporal (substituts i eventuais)	244.266,56	283.904,25	21.596,08	8,84%

- Hem pogut constatar que les variacions en les retribucions complementàries del personal són, en termes generals, consistents amb les produïdes en les retribucions bàsiques.

PROVA 8): ANALISI QUANTITATIU I QUALITATIU DE LES MODIFICACIONS DE CRÈDIT

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

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



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Capítol	Crèdit inicial	Modificacions de crèdit	Crèdit definitiu	% Modific. Sobre CI
Cap. 1 Despeses de Personal	33.225.055	-318.617,26	32.906.437,74	-0,96%
12 retribucions func. i estatutari	20.675.844	-318.617,26	20.357.226,74	-1,54%
120 Retribucions bàsiques funcionari i estatutari	8.047.544	187.185,35	8.234.729,35	2,33%
121 Retribucions complementàries	9.016.283	-53.983,14	8.962.299,86	-0,60%
125 Altre pers. Estatutari temp.	3.612.017	-451.819,47	3.160.197,53	-12,51%
13 Laborals	197.243		197.243,00	
131 Laboral temporal	197.243		197.243,00	0,00%
14 altre personal	11.719		11.719,00	
141 Altre personal	11.719		11.719,00	0,00%
15 incentius al rendiment	6.106.698		6.106.698,00	
150 Productivitat	6.106.698		6.106.698,00	0,00%
16 quotes a càrrec ocupador	6.233.551		6.233.551,00	
160 Quotes socials	5.878.147		5.878.147,00	0,00%
162 Despeses socials a favor	355.404		355.404,00	0,00%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	5.145.335	988.400,68	6.133.735,68	19,21%
Cap. 6 Inversions Reals	0,00	317.203,55	317.203,55	100,00%
TOTAL	38.370.390,00	986.986,97	39.357.376,97	2,57%

A 14/07/2015 el pressupost de despeses de la gerència del Sector Sanitari de Tramuntana s'ha incrementat un 2,57%. Quant al capítol 1, ha disminuït un 0,96%.

PROVA 9: ANALISI DEL PRESSUPOST CORRENT: COBERTURA PRESSUPOSTÀRIA DE LES DESPESES I GRAU D'EXECUCIÓ DEL PRESSUPOST

RESULTATS:

- Hem obtingut, per concepte pressupostari del capítol 1, la relació entre l'import dels crèdits inicials de l'exercici corrent i les obligacions reconegudes de l'exercici anterior. Donada la data de realització del treball de camp, no hem pogut comparar les obligacions reconegudes de l'exercici 2015 amb els crèdits inicials de l'exercici següent, 2016, ja que el projecte de pressuposts encara no s'ha elaborat:

	A	B	(B-A)/A
Capítol	Obligacions reconegudes 2014	Crèdits inicials 2015	%
Cap. 1 Despeses de Personal	34.295.677,37	33.225.055,00	-3,1%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	7.957.831,78	5.145.335,00	-35,3%
Cap. 3 Despeses financeres	0,00	0,00	0,0%
Cap. 4 Transferències corrents	0,00	0,00	0,0%
Cap. 6 Inversions Reals	195.948,83	0,00	-100,0%
Cap. 7 Transferències de capital	0,00	0,00	0,0%
Cap. 9 Passius financers	0,00	0,00	0,0%
	42.449.457,98	38.370.390,00	-9,6%

Crèdits inicials 2015 /Obligacions reconegudes 2014 =	90,4%
--	--------------



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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

	A	B	(B-A)/A
Concepte	Obligacions reconegudes 2014	Crèdits inicials 2015	%
120 Retrib. bàsiques p.funcionari i estatutari	7.949.689,10	8.047.544,00	1,2%
121 Retrib. complementàries p. funcionari i estat	8.886.449,02	9.016.283,00	1,5%
125 Retrib. d'altre personal estatutari temporal	4.413.391,89	3.612.017,00	-18,2%
131 Laboral temporal	193.596,02	197.243,00	1,9%
141 Retribucions d'altre personal	11.790,38	11.719,00	-0,6%
150 Productivitat	5.990.194,51	6.106.698,00	1,9%
160 Quotes socials	6.485.995,05	5.878.147,00	-9,4%
162 Despeses socials	364.571,40	355.404,00	-2,5%
TOTAL	34.295.677,37	33.225.055,00	-3,1%

Els crèdits inicials del pressupost de 2015, en relació a les obligacions per a despeses de personal de 2014, han estat un 3% inferiors. La qual cosa ens permet afirmar, que en circumstàncies normals, el pressupost previst no serà suficient per atendre les obligacions que es generaran.

- Hem verificat l'estat d'execució del pressupost de despeses de personal, essent el detall del resultat a 14/07/2015

Concepte pressupostari	Crèdit definitiu	Obligacions reconegudes	Crèd. Def - Oblig. Rec.	%
1. Despeses de personal	32.906.437,74	17.291.693,49	15.614.744,25	52,5%
12. Retribucions funcionaris i pers. estatut.	20.357.226,74	10.818.148,32	9.539.078,42	53,1%
120. Retribucions bàsiques	8.234.729,35	4.213.919,63	4.020.809,72	51,2%
121. Retribucions complementàries	8.962.299,86	4.370.912,88	4.591.386,98	48,8%
125. Retrib. d'altre personal estatutari temporal	3.160.197,53	2.233.315,81	926.881,72	70,7%
13. Laborals	197.243,00	105.249,89	91.993,11	53,4%
130. Laboral fix	0,00	4.488,81	-4.488,81	100%
131. Laboral temporal	197.243,00	100.761,08	96.481,92	51,1%
14. Altre personal	11.719,00	6.119,09	5.599,91	52,2%
141 Retribucions d'altre personal	11.719,00	6.119,09	5.599,91	52,2%
15. Incentius al rendiment	6.106.698,00	3.001.533,88	3.105.164,12	49,2%
150. Productivitat	6.106.698,00	3.001.533,88	3.105.164,12	49,2%
16. Quotes, prestacions i desp. socials...	6.233.551,00	3.360.642,31	2.872.908,69	53,9%
160. Quotes socials	5.878.147,00	3.168.562,70	2.709.584,30	53,9%
162. Despeses socials a favor dels funcionaris	355.404,00	192.079,61	163.324,39	54,0%
2. Despeses corrents en béns i serveis	6.133.735,68	1.315.048,30	4.818.687,38	21,4%
6. Inversions reals	317.203,55	53.901,50	263.302,05	17,0%
TOTAL	39.357.376,97	18.660.643,29	20.696.733,68	47,4%



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

A 14/07/2015 el capítol 1 del pressupost de la gerència s'havia executat aproximadament un 47,4%. Si realitzam una projecció a 12 mesos resulta que el pressupost previst no serà suficient ja que el grau d'execució es situa en torn del 105%.

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

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

PROVA 10: ANÀLISI DE LA PLANTILLA ORGÀNICA DE LA GERÈNCIA

RESULTATS: D'acord amb el programa de treball, hem obtingut la plantilla de personal vigent en el mes de febrer de 2015 de la gerència del sector sanitari de Tramuntana, que és la que es va aprovar el 09/02/2015 i la composició de la qual analitzam a la prova següent.

La plantilla està aprovada pel director general del Servei de Salut de les Illes Balears en virtut de la delegació realitzada amb la resolució de 31 de març de 2008 de la consellera d'interior. Ara bé, tal i com hem indicat a l'objectiu A d'aquest informe, aquesta intervenció considera que la competència correspon al Consell de Govern d'acord amb l'article 5.2.e) de la Llei 3/2007, de 27 de març, de Funció Pública, i per tant, la consellera no la podia delegar.

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

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

PROVA 11: ANALISI DE L'EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA DE LA GERÈNCIA

RESULTATS: el 2013 fou el primer exercici de la integració de l'Hospital Comarcal d'Inca com a gerència de l'ib-salut, per tant, hem analitzat les variacions produïdes a la plantilla des del gener de 2013 fins a la data d'abast del treball de camp, febrer de 2015.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

LLOCS DE TREBALL DE DIRECTIUS I DE GESTIÓ	Situació a 01.01.2013	Situació a 28.02.2015	Variació
DIRECTOR GERENT CAT.2	1	1	0
DIRECTOR MÈDIC CAT.2	1	1	0
DIRECTOR GESTIÓ I SS. GG. CAT.2	1	1	0
DIRECTOR D'INFERMERIA CAT.2	1	1	0
SUBDIRECTOR GESTIÓ I SS. GG. CAT 2	3	1	-2
CAP DE SERVEI D 'URGÈNCIES (ABANS 09-07-14 COORDINADOR D'URGÈNCIES)	1	1	0
COORDINADOR D'ADMISSIÓ I DOCUM. CLÍNICA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ D'URGÈNCIES (ABANS 09-07-14) CAP D'UNITAT D'URGÈNCIES)			
CAP D'UNITAT D'ADMISSIÓ			
SUPERVISOR D'ÀREA FUNCIONAL	3	2	-1
SUPERVISOR D'UNITAT	15	14	-1
INFERMERA CAP SERVEI D'AT. PACIENT			
CAP DE SERVEI (*)	5	3	-2
CAP DE SECCIÓ (*)	3	4	+1
CAP DE GRUP (*)	4	5	+1
CAP D'EQUIP (*)	2		-2
ENCARREGAT D'EQUIP PERSONAL D'OFICIS (*)			
CONDUCTOR D'INSTAL·LACIONS (*)			
CAP DE PERSONAL SUBALTERN (*)	3	1	-2
CAP DE SERVEI D'ANÀLISIS CLÍNICS	1	1	0
CAP DE SERVEI D'ANATOMIA PATOLÒGICA	1	1	0
CAP DE SERVEI D 'ANESTESIOLOGIA I REANIM.	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE L'APARELL DIGESTIU	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE CARDIOLOGIA	1		-1
CAP DE SERVEI CIRURGIA GENERAL I APARELL DIGESTIU	1	1	0
CAP DE SERVEI D' ENDOCRINOLOGIA I NUTRICIÓ	1		-1
CAP DE SERVEI DE FARMÀCIA HOSPITALÀRIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE MEDICINA INTERNA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE PNEUMOLOGIA	1		-1
CAP DE SECCIÓ DE NEUROLOGIA	1		-1
CAP DE SERVEI D 'OBSTETRICIA I GINECOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI D 'OFTALMOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI D' OTORRINOLARINGOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE PEDIATRIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE PSIQUIATRIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE RADIODIAGNÒSTIC	1	1	0
CAP DE SERVEI DE TRAUMATOLOGIA.I CIRURGIA ORTOPÈDICA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ TRAUMA. I CIRURGIA ORTOPÈDICA	1		-1
CAP DE SECCIÓ D 'UROLOGIA		1	+1
TOTAL PLANTILLA DIRECTIVA	63	51	-12

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



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

<u>RESTA DE PERSONAL</u>	Situació a 01.01.2013	Situació a 28.02.2015	Variacions
<i>PERSONAL SANITARI :</i>			
INFERMER (ABANS 01-04-14 ATD/DUI)	206	204	-2
INFERMER SALUT MENTAL	4	4	0
FISIOTERAPEUTA	10	10	0
LLEVADOR	10	10	0
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	2	0
OPTIC OPTOMETRISTA	1	1	0
TECNIC ESPECIALISTA DE LABORATORI	23	22	-1
TECNIC ESPECIALISTA DE RADIODIAGNÒSTIC	30	26	-4
TECNIC ESPECIALISTA D 'ANATOMIA PATOLÒGICA	5	4	-1
AUXILIAR D 'INFERMERIA	136	137	+1
FEA	146	133	-13
METGE D'AMISSIÓ I DOCUM. CLÍNICA	2	2	0
METGE D' URGÈNCIA HOSPITALÀRIA	20	20	0
PSICOLEG CLÍNIC	2	2	0
<i>PERSONAL NO SANITARI:</i>			
GRUP TÈCNIC FUNCIO ADMVA	4	6	+2
TÈCNIC SUPERIOR SIST. I TECN. INFORM	1	1	0
ENGINYER SUPERIOR	1		-1
TECNIC TITULAT SUPERIOR EN PSICOLOGIA	1	1	0
GRUP GESTIÓ (FUNCIO ADMVA)	7	6	-1
TECNIC DE GESTIÓ SIST. I TECN. DE LA INFORM		1	+1
TECNIC DE PREVENCIÓ DE RISC LABORALS	2		-2
ENGINYER TÈCNIC INDUSTRIAL	2	2	0
TREBALLADOR SOCIAL	3	2	-1
GRUP ADMINISTRATIU FUNCIO ADMVA	13	13	0
GRUP AUXILIAR ADMINISTRATIU FUNCIO ADMVA.	61	57	-4
TELEFONISTA	3	3	0
CONDUCTOR	1	1	0
ZELADOR	35	38	+3
TOTAL PLANTILLA RESTA PERSONAL	731	708	-23
TOTAL PLANTILLA (DIRECTIU+RESTA PERSONAL)	794	759	-35

Entre l'exercici 2013 i la data d'abast del període auditat (febrer de 2015), l'evolució de la plantilla ha suposat una disminució de 35 llocs de feina, el que representa un 4,4% dels seus efectius.

La modificació més significativa per nombre d'efectius és l'aprovada per Resolució d'01/08/2013 que va suposar suprimir 10 capdalties, 14 llocs de personal sanitari i quant al personal no sanitari, en suprimeix 4 i en crea 5.

En relació a la resta de modificacions, destaca:



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Resolució de 10/04/2013: entre altres modificacions suprimeix 2 places de subdirector de gestió i serveis generals
- Resolució de 16/12/2013: és la única de les analitzades que en termes globals crea places de plantilla (3 auxiliars d'infermeria, 3 zeladors i 1 FEA de medicina del treball). No hi ha modificacions posteriors d'aquestes categories.
- Resolució d'01/12/2014: es suprimeixen totes les places de FEA pediatria que s'integren en la plantilla del Servei de Pediatria de l'Hospital universitari de Son Espases amb efectes d'01/12/2014.

PROVA 12: DETERMINAR LES DIFERÈNCIES ENTRE LA PLANTILLA ORGÀNICA I ELS LLOCS DE FEINA REALMENT OCUPATS

RESULTATS:

- Aquesta intervenció ha comparat els llocs de feina recollits a la plantilla oficial amb el número d'efectius segons l'inventari de personal a febrer de 2015, essent el resultat:

a) Personal d'alta direcció

CATEGORIA	PLANTILLA OFICIAL	INVENTARI RRHH	DIFER.	NOM	CONCLUSIÓ
DIRECTOR GERENT	1	1	0	RM	✓
DIRECTOR MÈDIC	1	-	-1	vacant	a
DIRECTOR GESTIÓ I SSGG	1	1	0	FN	✓
DIRECTOR D'INFERMERIA	1	1	0	JMB	✓
SUBDIRECTOR GESTIÓ I SSGG	1		-1	vacant	✓
COORDINADOR COMUNIC. IMAGEN (cat. no homologada)		1	1	AF	b
COORDINADOR RRHH (cat. no homologada)		1	1	JM	c

5

5

Incidència a: la plaça de director mèdic consta com a vacant però, tal i com recollim a la prova 5 de l'objectiu A, l'exerceix el Sr. RLC malgrat no s'ha cobert d'acord amb el previst a la normativa, és a dir, mitjançant un contracte d'alta direcció. El Sr. RLC, cap de servei de psiquiatria, exerceix simultàniament de director mèdic i rep mensualment un complement de 950€ com a productivitat variable.

Incidència b: La Sra. F ocupa una plaça de coordinadora de comunicació-imatge que no existeix a la plantilla orgànica de l'Hospital. A més, les seves retribucions tampoc estan contemplades a les taules retributives del personal directiu. Signà un contracte d'alta direcció en temps de la Fundació hospital comarcal d'Inca autoritzat pel Sr. JJB com a president del Patronat.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Incidència c: El Sr. JMI exerceix funcions de director o coordinador de recursos humans de la gerència si bé aquesta plaça no existeix a la plantilla. De fet és cap de secció a la gerència del Sector sanitari de Ponent i rep un complement mensual de 740€ com a productivitat variable (recollit a la prova 5 de l'objectiu A)

b) Capdalies

Hem realitzat una anàlisi comparatiu de les places de capdalia previstes a la plantilla i els nomenaments en vigor segons l'inventari de personal. Els resultats obtinguts suposen que les capdalies assignades no superen les aprovades en la plantilla oficial, existint 7 capdalies vacants.

c) Resta de places

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

Tipus	Plantilla autoritzada	Inventari de RRHH	Diferències (vacants)
Personal sanitari	577	497	80
Personal no sanitari	131	109	22

- Així mateix, l'equip de control va realitzar una prova de presència física sobre una mostra de 40 treballadors que, segons la informació facilitada per l'Hospital prèviament, estava en actiu aquell dia. Hem verificat l'efectiva presència o bé la documentació justificativa de l'absència.

Amb caràcter general, no existeix un sistema de control de presència i de compliment de l'horari del personal de la gerència. En concret, hem detectat incidències amb el personal sanitari facultatiu:

- la informació de la planificació de les guàrdies i la de l'AIDA no es troba actualitzada. Es realitza una planificació mensual que no es troba aprovada o signada per cap responsable i a final de mes s'introdueix a l'AIDA la informació del treball efectiu realitzat amb tots els canvis que, en el seu cas, s'hagin produït. Així, hem detectat intercanvi de guàrdies sense autoritzacions prèvies i sense cap tipus de constància documental que han desquadrat el llistat de presències.
- Com a conseqüència de l'anterior, la distribució de torns que recull l'AIDA (no de guàrdies) tampoc es troba actualitzat: el dia de la prova només consta un facultatiu amb torn L de lliure per sortida de guàrdia, quan diàriament entre 17 i 20 metges realitzen guàrdies.

(cal dir que la gerència ha justificat a posteriori les incidències detectades com a un formalisme per lliurar la justificació a aquesta intervenció però no com a circuit habitual de control de guàrdies i presències)

- En els cas dels FEA de pediatria, adscrits al servei de Pediatria de l'Hospital universitari de Son Espases amb efectes d'01/12/2014, l'Hospital d'Inca es desentén del control d'aquest personal que s'organitza des del l'Hospital son Espases. Ara bé, hi hauria d'haver una coordinació i intercanvi d'informació entre les dues gerències per controlar la seva activitat. De fet l'AIDA indicava que pel dia de la prova de presència física hi havia 8 pediatres en torn de matí i la treballadora impactada no hi era a l'hospital.



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

PROVA 13: A PARTIR DE LA RELACIÓ DE PERCEPTORS DE NÒMINA DEL DARRER MES DEL PERÍODE AUDITAT, DISTINGIR ENTRE EL PERSONAL QUE OCUPA PLAÇA I EL QUE NO OCUPA PLAÇA DE PLANTILLA. ANALITZAR LA COMPOSICIÓ D'AQUEST DARRER COL·LECTIU DE PERSONAL TEMPORAL.

RESULTATS: La plantilla autoritzada a 28/02/2015 respon al següent detall:

GRUPS	PERSONAL DIRECTIU	PERSONAL SANITARI	PERSONAL NO SANITARI	TOTAL
A1	3	157	8	168
A1-A2	2			2
A2		231	11	242
C1		52	13	65
C2		137	61	198
AP			38	38
TOTAL	5	577	131	713

La cobertura d'aquesta plantilla suposava:

TIPUS DE NOMENAMENT	PLANTILLA REAL (A)	PLANTILLA OFICIAL (B)	% REAL SOBRE OFICIAL (A/B)
<u>OCUPEN PLAÇA DE PLANTILLA:</u>			
P. LABORAL ALTA DIRECCIÓ	4	713	0,56%
PERS. ESTATUTARI FIX	440		61,71%
P. ESTATUTARI TEMPORAL INTERÍ	170		23,84%
PLACES NO COBERTES	99		13,88%
<u>NO OCUPEN PLAÇA DE PLANTILLA:</u>			
P. ESTATUTARI TEMPORAL EVENTUAL	85		11,92%
P. ESTAT. TEMPORAL DE SUBSTITUCIÓ	110		15,43%
P. EN FORMACIÓ (MIR)	4		0,56%

27,91%

Aproximadament el 62% de les places de la plantilla oficial esta cobertes per personal estatutari fix i el 24% per personal interí. Un 14% de les places no estan cobertes. Quant al personal que no ocupa plaça de la plantilla representava un 28% de la mateixa.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

PROVA 14: ANALITZAR SI ELS NOMENAMENTS DE PERSONAL ESTATUTARI DE SUBSTITUCIÓ S'ADEQUEN A LA NORMATIVA APLICABLE

La prova s'ha aplicat sobre una mostra de perceptors amb nomenament de substitució que s'ha obtingut aplicant, de la norma UNE 66020-2 de procediments de mostreig per a la inspecció per atributs, els plans de mostreig per a les inspeccions de lots independents tabulats segons la qualitat límit. Així, amb un nivell de qualitat límit del 8% i una població de 110 elements (substituts de gener i febrer de 2015) s'ha obtingut una mostra de 26 perceptors.

RESULTATS: Per a la mostra de 26 treballadors amb nomenament de substitució obtinguda a partir de la relació de perceptors de nòmina dels mesos de gener i de febrer de 2015 hem verificat:

- Que existeixi l'autorització prèvia necessària: direcció general de funció pública i Serveis Centrals de l'Ib-salut (direcció de recursos humans).
- La correcció del nomenament: signatura per òrgan competent, durada, motiu de la substitució, identificació del treballador substituït.
- La selecció del treballador d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Analitzats els nomenaments impactats, s'han detectat les següents irregularitats:

Nom	Categoria segons nòmina	Motiu	Vigència del nomenament	incidència
GCMJ	Enfermero/a	Excedència cura de fills	30/04/2014 fins -- (cesa el 01/03/2015)	a
QQCG	Enfermero/a	Comissió de servei	01/06/2011 fins --	b
RBIM	Enfermero/a	Comissió de servei	10/04/2012 fins -- (cessa 31/03/2015 reincorporació titular)	b
GGJM	Enfermero/a	Comissió de servei	01/06/2011 fins -- (cessa 30/04/2015 renúncia per millora)	b
FCMJ	Técnico/a especialista	Reducció de jornada	15/09/2011 fins --	b
MCMV	Celador/a	Promoció Interna temporal	08/11/2013 fins --	b
CPF	Celador/a	Comissió de servei	01/10/2011 fins -- (cessa 30/04/2015?)	b

- Incidència a: no consta a l'expedient consultat acreditació de l'autorització prèvia de Serveis Centrals i la Direcció general de Funció pública (en el cas de GC l'autorització era pel període 29/04/2014-31/12/2014, però el nomenament s'ha perllongat fins el 01/03/2015).
- Incidència b: no s'ha pogut comprovar si la selecció s'ha realitzat d'acord amb els principis constitucionals, la informació de la borsa no es troba actualitzada a la data del nomenament.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Atesa la rellevància de les limitacions descrites a l'apartat III d'aquest informe, els resultats d'aquesta prova no es poden considerar concloents i no ens permeten afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència del sector sanitari de Tramuntana pel personal substitut garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

PROVA 15: ANALITZAR SI ELS NOMENAMENTS DE PERSONAL ESTATUTARI EVENTUAL S'ADEQUEN A LA NORMATIVA APLICABLE

La prova s'ha aplicat sobre una mostra de perceptors amb nomenament de substitució que s'ha obtingut aplicant, de la norma UNE 66020-2 de procediments de mostreig per a la inspecció per atributs, els plans de mostreig per a les inspeccions de lots independents tabulats segons la qualitat límit. Així, amb un nivell de qualitat límit del 8% i una població 85 elements (eventuals de gener i febrer de 2015) s'ha obtingut una mostra de 24 perceptors.

RESULTATS: Per a la mostra de 24 treballadors amb nomenament eventual obtinguda a partir de la relació de perceptors de nòmina dels mesos de gener i de febrer de 2015 hem verificat:

- Que existeixi l'autorització prèvia necessària: direcció general de funció pública i Serveis Centrals de l'Ib-salut (direcció de recursos humans).
- La correcció del nomenament: signatura per òrgan competent, durada, motiu (personal de reforç, acumulació de tasques...) .
- La selecció del treballador d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Les proves realitzades s'han vist afectades per les limitacions recollides a l'apartat III "ABAST DEL CONTROL" d'aquest informe i no ens permeten concloure satisfactòriament.

Això no obstant, aquesta intervenció ha analitzat tota la documentació i informació posada a la seva disposició per dur a terme la prova.

Quant a les irregularitats detectades, destaquen:

Nom	Categoria segons nòmina	Tipus nomenament	Objecte del nomenament	Vigència del nomenament	incidència
VEC	FEA	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3.a) EM	Serveis temporals, cojuturals o extraordinaris Pla de Xoc	01/01/2015 fins-- (final causa i en tot cas 31/03/2015)	a



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

ACC	FEA	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3.a) EM)	Serveis temporals, cojunturals o extraordinaris Pla de Xoc	07/02/2015 fins-- (final causa i en tot cas 30/04/2015)	a
BBM	FEA	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3.a) EM)	Serveis temporals, cojunturals o extraordinaris Pla de Xoc	01/01/2015 fins-- (final causa i en tot cas 31/03/2015)	a
SPR	FEA	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3 EM)	Pla de Xoc	22/12/2014 fins-- (final causa i en tot cas 31/03/2015)	a
MTD	FEA	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3.a) EM)	Serveis temporals, cojunturals o extraordinaris Pla de Xoc	01/01/2015 fins-- (final causa i en tot cas 31/03/2015)	a
FGM	FEA	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3.a) EM)	Serveis temporals, cojunturals o extraordinaris Pla de Xoc	01/01/2015 fins-- (final causa i en tot cas 31/03/2015)	a
RCA	Grup Gestió Func Adva	Estat. Temp. Eventual (Art.9.3.a) EM)	Reforç. Serveis temporals, cojunturals o extraordinaris / Reforç. Pla de Xoc /	02/01/2013 fins --	b

- Incidència a: D'acord amb l'establert a l'Acord de Consell de Govern de 21 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014, pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut, en l'article 31 s'ha previst un procediment específic per a la selecció del facultatiu especialistes d'àrea (publicació en el BOIB de la convocatòria, comissió de selecció etc...) i a l'article 32 es preveu el nomenament d'aquests facultatius amb caràcter urgent i per un període màxim de 3 mesos amb un procediment molt més senzill. Per al nomenament analitzat s'ha seguit el procediment de l'article 32 de nomenaments urgents previst per cobrir absències temporals dels titulars de les places i, per tant, aquesta intervenció dubta que es pugui utilitzar per realitzar contractacions de caràcter eventual. A més, sembla que s'ha convertit en el procediment habitual de contractació del personal facultatiu.
- Incidència b: de l'anàlisi de l'expedient es posa de manifest la necessitat estructural de la plaça i les constants dificultats per obtenir les autoritzacions per part de la direcció general competent en matèria de funció pública per posar en dubte l'eventualitat de la necessitat.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Atesa la rellevància de les limitacions descrites a l'apartat III d'aquest informe, els resultats d'aquesta prova no es poden considerar concloents i no ens permeten afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència del sector sanitari de Tramuntana pel personal eventual garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

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

Analitzant els nomenaments i els certificats de serveis prestats del personal eventual, aquesta intervenció n'ha detectat un volum considerable que es prolonguen i encadenen en el temps, el que permet concloure que es dona un ús excessiu d'aquesta modalitat de contractació. Quan han acabat les autoritzacions per pla de xoc (reducció llistes d'espera) i totes les pròrrogues (30/04/2015), les justificacions han passat a ser, amb caràcter general, per cobrir la pressió assistencial per la temporada alta d'estiu (des de maig fins a 30/09/2015)

Això no obstant, el Servei de Salut ha posat en marxa un procés d'estabilització de plantilles que ha conclòs en una modificació de les plantilles per a les respectives gerències (30/04/2015) i que pretén donar cobertura a les necessitats estructurals mitjançant la cobertura de les places per personal interí. En el cas de la gerència del Sector Sanitari de Tramuntana s'ha previst la creació de 26 noves places.

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

RESULTATS: Aquesta prova no ha resultat aplicable ja que durant el període auditat no s'han produït nomenament d'aquest tipus

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

La selecció de la mostra s'ha realitzat aplicant un mostreig de registres aleatoris, en el qual cada un dels elements de la població té la mateixa oportunitat de ser inclòs a la mateixa. Així mateix, hem realitzat una assignació proporcional a la mida de la població amb el detall recollit a l'apartat III. "ABAST DEL CONTROL" d'aquest informe:

Univers	4.303.296,02 €	1.604 perceptors
Confiança	85%	k: 1,44
Error mostral desitjat	0,05	
Mostra	488.671,59 €	185 perceptors

PROVA 17. VERIFICAR QUE EL PERSONAL INCLÒS A LA NÒMINA TÉ EL NOMENAMENT O CONTRACTE CORRESPONENT. (REVISIÓ DELS EXPEDIENTS PERSONALS)



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

RESULTATS: Hem obtingut l'expedient personal de cada un dels treballadors impactats a la mostra amb l'objecte d'analitzar la documentació inclosa al mateix, especialment el nomenament corresponent en funció de les dates de la nòmina impactada i la titulació necessària per exercir les funcions corresponents al seu lloc de feina. Així mateix, hem verificat la documentació existent relativa a l'acció social, triennis i altra documentació rellevant. El resultats obtinguts suposen que són necessàries millores substancials:

a) Incidències en relació al nomenament:

- En els nomenaments de personal estatutari fix, la signatura per part del Servei de Salut de les Illes Balears correspon al Director General de l'Ib-salut d'acord amb la Resolució de 31/03/2008 de la Consellera competent en matèria de funció pública. En aquests casos els nomenaments presenten una signatura impresa o digitalitzada i no original (34 elements).
- No s'han localitzat els següents nomenaments:

RMR: de 15/01/2015-07/04/2015
FGAP de 17/12/2014-
DPHCA

- Consideram incorrectes els següents nomenaments:

A1	MMS: el seu nomenament indica que correspon al grup tècnic de funció administrativa i realment exerceix de psicòloga (no té el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica i ,per tant, hem verificat que no cobra com a FEA)
A2	MSA: eventual des de 01/03/2013 (no requisits d'eventuals) MGMD: nomenament mitjançant promoció interna temporal del grup A2 des de 01/06/2007 i sembla que simultàniament cap de servei. Manca el nomenament de cap de servei. A més, no pot ser cap de servei ja que no ocupa en propietat plaça de A1 o A2. (Actualment aquesta treballadora depèn de la gerència de Serveis Centrals com a conseqüència del Pla d'ordenació dels recursos humans pel qual el personal de compres de les gerències s'integrà a la Central de Compres del Servei de Salut.) PLJM: ocupa mitjançant nomenament interí una lloc base grup A2 de gestió funció admva des de 22/02/2007 i el dia 01/08/2007 el nomenen cap de secció de nòmines i seguretat social quan segons la normativa les capdalties s'han de cobrir amb personal fix.
AP	SOA: nomenament de 29/10/2011 com a substituta d'OUG que també es troba en actiu. Com a motiu de l'absència indica "adaptació lloc de feina" i consta que la gerència ho considera com a una irregularitat ja que no hi ha absència del titular.

b) Incidències en relació a la titulació:

- Les titulacions arxivades són còpies simples o bé la diligència de compulsua que realitza l'Hospital no es troba signada, per tant, no té cap tipus de validesa. (77 elements)



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- No acredita l'especialitat o la titulació corresponent al lloc de feina que ocupa, si bé la gerència ha manifestat que aquesta irregularitat es resoldrà amb la convocatòria corresponent que s'està tramitant:

TREBALLADOR	GRUP	LLOC DE FEINA
BCRH	A1	FEA urgència hospitalària

- c) **Incidències en relació als triennis:** Un cop reconegut el primer trienni la gerència ja no formalitza les successives resolucions de reconeixement dels triennis posteriors. En conseqüència, no hem trobat en els expedients impactats les resolucions corresponents als darrers triennis que es fan efectius a través de les nòmines i la informació dels quals s'arxiva al sistema informàtic. Ara bé, durant la fase d'al·legacions la gerència ha manifestat que ha corregit aquesta pràctica.
- Hem detectat errors en els triennis reconeguts segons el sistema SAP-RRHH en funció de la documentació administrativa arxivada:

Treballador	grup	incidència
GHA	A1	cobra 4 triennis i n'hi corresponen 3
RRM		cobra 3 triennis i n'hi corresponen 2 (error corregit segons ha manifestat la gerència en període d'al·legacions)
MGMDc:	A2	Li apliquen un descompte per haver cobrat erròniament triennis del grup A2 quan és fixa del grup C2. Consta informe jurídic que indica que el període de prescripció és de 4 anys d'acord amb la llei general tributària, quan és de 5 anys per aplicació de l'article 22 del DL 1/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances de la CAIB. Per tant, s'haurà de corregir la quantitat reclamada.
CGL	C2	cobra 3 triennis i n'hi corresponen 2 (error corregit segons ha manifestat la gerència en període d'al·legacions)
BSM		cobra 4 triennis del grup A2 i es C2. Abans era AP: el certificat de la gerència d'Atenció Primària, de la qual prové, està malament. La gerència ha corregit l'error i iniciat la recuperació de l'import satisfet indegudament.
BBM	AP	cobra 3 triennis i n'hi corresponen 2 (error corregit segons ha manifestat la gerència en període d'al·legacions)

d) **Incidències en relació a l'acció social:**

- Ajuda per fills: amb caràcter general la documentació justificativa d'aquest complement s'arxiva a part i no en els expedients personals
- Bestretes ordinàries i extraordinàries i complement de pensió de jubilació: consta la proposta de concessió però no la resolució d'aprovació amb la data corresponent i identificant la signatura (consta una signatura que no sabem a qui correspon ni porta data).
- Reduccions de jornada: la reducció del 10% de la jornada per fills menors entre 1-3 anys és bonificada i per tant, no suposa descomptes en nòmina. Aquest fet no s'identifica a les



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

resolucions ni es separa de percentatges superiors, tot i que, el sistema informàtic sí que ho identifica.

PROVA 18) COMPROVAR QUE LES RETRIBUCIONS FIXES ABONADES I LES RETRIBUCIONS VARIABLES QUE DEPENEN DE L'ACTIVITAT S'AJUSTEN A L' ESTABLERT A LES DISPOSICIONS LEGALS APLICABLES.

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

Les incidències més significatives són:

treballador	grup	incidència	import/ mensual
FPA	alta direcció	la categoria de coordinadora de comunicació i imatge no existeix a les plantilles ni a les taules retributives (irregularitat). Si bé el 31/07/2015 fou cessada pel nou equip directiu	2.500
FBM	A1	Ha cobrat 4.003,03 € en concepte de tercer termini dels endarreriments del complement de carrera professional en virtut de la Resol. Del director general de l'Ib-salut de 11/06/14 (1/4 part de 16.012,14€). Ni la gerència del Sector sanitari de Tramuntana ni la de Serveis Centrals han facilitat el suport documental dels càlculs realitzats. No hem pogut determinar la correcció de l'import.(deficiència)	4.003,03
RGM	A1	Cobra en la nòmina de febrer per atenció continuada d'acord amb l'acord de guàrdies per facultatius majors de 55 anys: la gerència aplica un acord unilateral que suposa que quan l'activitat efectiva és una intervenció quirúrgica el mòdul equival a 24 hores. No consta suport documental de dit pacte (24*23,60) (deficiència)	566,40
MG MC	A2	La treballadora té la categoria d'auxiliar administrativa malgrat ocupa una plaça en promoció interna temporal del grup A2. Percep el complement de carrera professional del grup A2 i no del C2, nivell II. (184,11-117,09) (irregularitat). La gerència de SSCC ha iniciat els tràmits per regularitzar les quantitats abonades indegudament.	67,02
URJA	C1	La gerència no ha facilitat la informació sobre el càlcul de la quantitat mensual que rep aquest treballador interí a compte de la carrera professional .(deficiència)	26,92

7.163,37

(Nota: no inclouen les incidències relatives als triennis ja que s'han recollit a la prova 17 anterior)

Independentment de la necessitat de regularitzar les errades detectades, consideram les anteriors incidències com a no materials i, per tant, el resultats de la prova seria que funciona, malgrat són necessàries algunes millores.

PROVA 19) RELACIONAR LES RETENCIONS IMPACTADES (EXCEPTE LES DE L'IMPOST SOBRE LA RENDA DE LES PERSONES FÍSQUES) I OBTENIR LA DOCUMENTACIO JUSTIFICATIVA CORRESPONENT. AIXÍ MATEIX, VERIFICAR EL SEU IMPORT.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

RESULTATS: Hem comprovat satisfactòriament, sobre els elements de la mostra, l'adequació dels descomptes realitzats en nòmina per retencions judicials, quotes sindicals i devolució de bestretes. Així mateix, hem verificat la correcció de les retencions per cotització a la seguretat social, quota obrera, per contingències comuns, formació i atur.

Cal esmentar que en el cas de FPA, la gerència aplica una retenció de l'1,55% en concepte d'atur, quan hauria de ser de l'1,60% per tractar-se d'una contractació de duració determinada (Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressuposts generals de l'Estat per al 2015)

PROVA 20) VERIFICAR, EN EL SEU CAS, LA CORRECCIÓ DE LES RETENCIONS PRACTICADES PER LA GERÈNCIA ALS SEUS TREBALLADORS EN CONCEPTE DE L'IMPOST SOBRE LA RENDA DE LES PERSONES FÍSQUES

RESULTATS: Atès que, segons la subdirecció de personal de la gerència de Serveis Centrals, no han rebut reclamacions per part de l'Agència estatal d'administració tributària en matèria de l'impost sobre la renda de les persones físiques, per les retencions practicades durant el 2014 per rendiments del treball, aquesta intervenció no ha realitzat proves de compliment de les retencions practicades per la gerència del Sector sanitari de Tramuntana.

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

PROVA 21) VERIFICAR LA CONSISTÈNCIA ENTRE LES DADES INCLOSES EN ELS BUTLLETINS DE COTITZACIÓ I LIQUIDACIÓ DE LA SEGURETAT SOCIAL. Per a un dels mesos inclosos en el període d'abast del pla de control, febrer del 2015 en aquest cas, comprovarem que els sumatoris de bases, compensacions i deduccions del TC2 coincideixen amb els del TC1.

RESULTATS: La prova s'ha realitzat amb resultat satisfactori

PROVA 22) VERIFICAR LA CONSISTÈNCIA ENTRE LES DADES INCLOSES EN ELS FULLS DE NÒMINA I LES DADES CONSIGNADES EN ELS BUTLLETINS DE COTITZACIÓ (TC2): A partir de la mostra de perceptors de l'objectiu D, comprovar que les bases de cotització recollides al TC2 són coincidents amb les bases de cotització consignades en les nòmines del mateix període.

RESULTATS: La prova s'ha realitzat amb resultat satisfactori. Això no obstant, cal esmentar que en determinats casos, s'han detectat diferències entre els guanys i les bases consignades en un primer moment a les nòmines, que després es modifiquen pel pagament d'atenció continuada i suposen la desaparició d'aquesta diferència. Aquesta intervenció no ha pogut determinar com s'ha calculat la base de cotització en primera instància que després es modifica.

PROVA 23) VERIFICAR QUE LES BASES DE COTITZACIÓ INCLOSES AL FULL DE NÒMINA ESTAN COMPRESSES ENTRE LA BASE MÍNIMA I MÀXIMA CORRESPONENT I LA CORRECCIÓ DEL GRUP DE COTITZACIÓ D'ACORD AMB LA CATEGORIA PROFESSIONAL.

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



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Cal esmentar que en el cas de la Sra. MGMC, cap de servei, inclosa al grup 7, seria més correcte incloure-la al grup 2 .

PROVA 24) VERIFICAR EL TIPUS APLICABLE PER A LA COTITZACIÓ DE LES CONTINGÈNCIES D'ACCIDENT DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS. Sobre la mostra de perceptors de l'objectiu D, verificar que els treballadors cotitzen segons la tarifa de primes establerta a la D.A. de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat pel 2007 per a cada tipus d'activitat econòmica, ocupació o situació.

RESULTATS: Els resultats obtinguts amb el treball de camp han estat satisfactoris excepte per:

treballador	Funcions	codi CNAE/OCUPACIÓ	INCIDÈNCIA
MCMV	zelador, unitat hospitalització	86/A	No sembla correcte indicar al TC2 l'ocupació A, per treballs exclusius d'oficina, si consideram que estan adscrits a la unitat d'hospitalització
BBM			
FPA	coordinadora de comunicació	86	Hauria d'incloure l'indicador d'ocupació A corresponent a treballs exclusius d'oficina

Així mateix, cal esmentar que, de l'anàlisi del TC2, hem observat un gran volum de treballadors en situació de pluriocupació (P), (aproximadament 649 segons TC de gener de 2015). La gerència ens ha confirmat que gran part del personal dels grups A1 i A2 es troba efectivament en aquesta situació.

PROVA 25: VERIFICAR L'ADEQUADA COTITZACIÓ DELS ENDARRERIMENTS: verificar que els endarreriments satisfets als treballadors s'inclouen a la cotització del mes corresponent ja sigui mitjançant la presentació de butlletins complementaris o bé modificant la base de cotització del mes de meritació si la liquidació encara no s'ha presentat.

RESULTATS: Els resultats obtinguts amb el treball de camp han estat satisfactoris

PROVA 26: VERIFICAR LA COTITZACIÓ EN EL CAS DE BAIXES PER INCAPACITAT TEMPORAL (IT): sobre la mostra de perceptors de nòmines de l'objectiu D, seleccionam els que estan de baixa per incapacitat temporal, ja sigui per malaltia comú o per accident o enfermetat professional.

RESULTATS:

- En la comprovació del càlcul de les bases de cotització corresponents al període baixa s'ha detectat diferències que es deuen a les següents causes:
 - la gerència inclou dins la base de cotització, a efectes de subsidi, l'atenció continuada i tot el que es refereix a activitat variable.(s'ha de cotitzar per aquests complements els mesos en que es cobren, però no es poden incloure dins les bases a efectes de subsidi).
 - La gerència ha aplicat retroactivament correccions del sistema que modifiquen els imports calculats de subsidi i del complement de millora que assumeix l'ib-salut, en el seu cas, que



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

han limitat el treball realitzat. Aquesta intervenció no ha pogut determinar la naturalesa d'aquesta correccions ni els seus càlculs.

PROVA 27: VERIFICAR LA COTITZACIÓ EN EL CAS DE BAIXES PER MATERNITAT, PATERNITAT I RISC DURANT L'EMBARÀS: sobre la mostra de perceptors de nòmines de l'objectiu D, seleccionam els que estan de baixa per maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs.

RESULTATS:

- En la comprovació del càlcul de les bases de cotització corresponents al període baixa s'ha detectat diferències que es deuen a les següents causes:
 - la gerència inclou dins la base de cotització, a efectes de subsidi, l'atenció continuada i tot el que es refereix a activitat variable. Inclòs el que satisfà durant el període de vacances pel promig d'atenció continuada percebut en mesos anteriors(s'ha de cotitzar per aquests complements els mesos en que es cobren, però no es poden incloure dins les bases a efectes de subsidi).
 - La gerència ha aplicat retroactivament correccions del sistema que modifiquen els imports calculats de subsidi i del complement de millora que assumeix l'ib-salut, en el seu cas, que han limitat el treball realitzat. Aquesta intervenció no ha pogut determinar la naturalesa d'aquesta correccions ni els seus càlculs.

VII. OPINIONS

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

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

Com a conseqüència dels resultats de les proves 1 a 6, per comprovar el compliment de l'objectiu de referència, i que es detallen a l'apartat VI de l'informe, aquesta intervenció conclou que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina no s'ajusten a les disposicions aplicables i que els procediments de confecció de les nòmines no són adequats per garantir un control intern suficient sobre la preparació, comptabilització i pagament de les despeses de personal. Així, les principals irregularitats detectades són:

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

Irregularitat 2; D'acord amb els resultats de la prova 5, aquesta intervenció ha constatat que la gerència ha procedit al pagament de complements retributius lligats a la productivitat i rendiment que es troben suspesos per la legislació vigent aplicable i que no es poden incloure dins els casos exceptuats de dita suspensió. Així, hem detectat pagaments per funcions que no són extraordinàries:



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- de productivitat variable per "actuacions concretes" que no han obtingut l'autorització de la Direcció general del Servei de Salut .
- de productivitat variable a determinats treballadors per assumir més funcions o responsabilitats que les que corresponen al seu lloc de feina i que s'haurien d'exercir a través de les corresponents capdalies.
- de productivitat variable a treballadors que realitzen funcions que corresponen a un altre lloc de treball i que suposen un frau de llei ja que persegueixen retribuir l'exercici d'un lloc de treball de directiu que no s'ha cobert aplicant el procediment previst a la normativa, és a dir, un contracte d'alta direcció.

Irregularitat 3; D'acord amb l'indicat a la prova 5, s'ha detectat el pagament de quantitats indegudes a personal sanitari facultatiu de l'àrea de radiologia per realitzar, els dies de guàrdia de presència física, l'activitat del programa de detecció precoç del càncer de mama que es cobra per actuacions concretes amb la productivitat variable. En definitiva, cobren dos conceptes per dur a terme simultàniament dues activitats.

Aquesta irregularitat té caràcter sistemàtic i, per tant, la gerència ha d'elaborar un informe detallat que haurà de remetre a aquesta intervenció en el que determini les quantitats indegudament percebudes no prescrites.

Irregularitat 4; D'acord amb l'indicat a la prova 6, durant el 2015 la gerència ha procedit al pagament de complements retributius lligats a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual de treball incomplint l'establert a l'article 20 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de Pressuposts generals de la CAIB pel 2015.

Així mateix, amb el detall que es recull a l'informe, s'ha detectat el pagament de vacances no gaudides.

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

Deficiència 2; D'acord amb l'indicat a la prova 4, el director gerent de la Gerència del Sector sanitari de Tramuntana no aprova una resolució administrativa que suposi l'aprovació dels imports bruts i líquids a que ascendeix la nòmina mensual.

Deficiència 3; D'acord amb l'indicat a la prova 4, el sistema de comptabilització de les devolucions de líquid negatiu de nòmina a través del compte 44900561 desvirtua el sentit del càrrec i abonament del pla de comptabilitat. A més, la comptabilitat no recull el dret de la gerència al cobrament de les devolucions pendents que s'han transformat amb un préstec a tornar de forma fraccionada (concepte 9DEU).

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

Com a conseqüència dels resultats de les proves 8 i 9, per comprovar el compliment de l'objectiu de referència, i que es detallen a l'apartat VI de l'informe, aquesta intervenció conclou que el pressupost de despeses de personal de la gerència del Sector sanitari de Tramuntana no reflexa la despesa real de la mateixa ja que, d'acord amb els resultats indicats, els crèdits definitius del capítol 1 a 15/07/2015 no seran suficients per atendre la despesa que es generarà fins a 31/12/2015.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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

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

Irregularitat 1.- D'acord amb els resultats de la prova 12, la plantilla real no s'ajusta a la plantilla autoritzada pel que fa al personal d'alta direcció: per una banda, existeixen dos treballadors que de fet exerceixen de director mèdic i de subdirector de recursos humans sense haver estat nomenats com a tal i, per tant, consten els llocs de treball com a vacants, i de l'altra, s'ha signat un contracte d'alta direcció per a un lloc de treball que no existeix a la plantilla: coordinadora de comunicació i imatge (si bé el 31/07/2015 fou cessada).

Irregularitat 2; La gerència no disposa d'un sistema de control de presència dels seus treballadors. Així, amb el detall que es recull als resultats de la prova 12, hem detectat incidències amb el personal sanitari facultatiu ja que hi ha diferències entre la planificació i la realització de les guàrdies, que també acaben afectant la jornada ordinària. L'assignació efectiva de les guàrdies no és objecte d'autorització i es produeixen intercanvis sense cap més tràmit que l'acord entre els treballadors, la qual cosa provoca absències i presències no previstes.

Irregularitat 3; D'acord amb els resultats de la proves 14 i 15, amb les que hem analitzat si la selecció de personal estatutari de substitució i eventual s'adequa a la normativa aplicable, podem concloure que el procés selectiu utilitzat per la gerència presenta importants limitacions o debilitats pels medis utilitzats i per la situació de la borsa de personal, antiga i tancada, i que en conseqüència no garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit

Deficiència 1; d'acord amb l'indicat a la prova 12 de control de presència, s'han detectat incidències amb el personal facultatiu de pediatria que suposen una manca de coordinació i d'intercanvi d'informació entre l'Hospital Inca, on es presta una part del servei, i l'Hospital Universitari de Son Espases responsable del servei de pediatria.

Deficiència 2; d'acord amb l'indicat als resultats de la prova 15, la gerència del Sector Sanitari de Tramuntana fa un ús excessiu i inadequat de les contractacions o nomenaments de personal estatutari eventual en els que no sempre es compleixen els requisits prevists a l'article 9.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

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

Atesos els resultats obtinguts a les proves 17,18,19 i 20 per comprovar el compliment de l'objectiu de referència i segons la metodologia per a l'anàlisi de les irregularitats detectades i l'obtenció de conclusions continguda a l'apartat V.3 de l'informe, aquesta intervenció conclou que el sistema de



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

confecció dels expedients personals precisa de millores substancials. En canvi, malgrat són necessàries algunes millores, hem verificat satisfactòriament que les remuneracions abonades i deduccions practicades són conformes a la normativa vigent.

Les irregularitats detectades suposen:

Irregularitat 1.- D'acord amb l'indicat a la prova 17, amb el treball de camp s'han detectat irregularitats en la documentació arxivada en els expedients personals dels treballadors de la gerència que permeten afirmar que les mesures de control intern que han de garantir que aquests contenen tota la documentació necessària, no són suficients:

- s'han localitzat nomenaments incorrectes que no s'adapten a la normativa vigent i que, per tant, la gerència no podia aprovar.
- no s'ha aportat la titulació necessària en el cas concret assenyalat la qual cosa suposa que la persona anomenada no compleix amb els requisits necessaris per dur a terme les funcions corresponents al lloc de feina.
- els expedients no contenen les resolucions de reconeixement dels triennis: un cop s'ha reconegut el primer, la gerència no formalitza les posteriors resolucions.
- S'han detectat errades en el reconeixement de triennis que suposen que s'estan pagant quantitats superiors a les que corresponen d'acord amb la documentació arxivada.

Irregularitat 2.- D'acord amb l'indicat a la prova 18 s'han detectat errades en el pagament de determinats conceptes o bé pagaments de quantitats no justificades adequadament amb el detall assenyalat al cos de l'informe, que suposen o poden suposar pagament indeguts.

Deficiència 1.- D'acord amb els resultats recollits a la prova 17 de l'objectiu D, una part important de la documentació arxivada a l'expedient personal és còpia simple o bé una còpia sense autenticar (diligència sense signatura). Així mateix, la documentació relativa a l'acció social no es troba degudament arxivada o presenta deficiències.

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

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

Les deficiències detectades són les següents:

Deficiència 1.- D'acord amb les evidències obtingudes en la proves 26 i 27, el Servei de Salut ha anat corregint el sistema SAP-RRHH quant al càlcul del subsidi i del complement de millora que satisfà en els casos de baixes per incapacitat temporal per malaltia comú o enfermetat o accident laboral, maternitat, paternitat i risc durant l'embaràs. Aquesta correccions han donat lloc a recàlculs de varis conceptes de diverses nòmines que han dificultat les proves realitzades per aquesta intervenció per verificar la correcció de les retribucions i de les cotitzacions durant els períodes de baixa. El volum d'ajustos realitzats ha suposat una limitació per poder concloure sobre la correcció dels mateixos.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Deficiència 2.- D'acord amb els resultats de les proves 26 i 27, la gerència, en cas de baixa per incapacitat transitòria, per maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs considera les bases de cotització, a efectes de subsidi, incloent els conceptes retributius per atenció continuada o activitat variable.

VIII. MESURES CORRECTORES

VIII. A MESURES CORRECTORES SUBSTANCIALS

1.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu A, aquesta Intervenció insta al Servei de Salut de les Illes Balears a sotmetre l'aprovació de les modificacions de plantilla de les seves gerències a acord del Consell de Govern d'acord amb el previst a la Llei 3/2007, de 27 de març de Funció Pública.

2.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu A, la gerència del sector sanitari de Tramuntana no pot continuar satisfent complements retributius lligats a la productivitat i rendiment no exceptuats, d'acord amb la normativa aplicable, o que no comptin amb la deguda autorització per part de la Direcció General del Servei de Salut.

Així doncs:

- Quant a les quantitats que responen a activitat assistencial sanitària (FEA i comares) que s'han pagat com a productivitat variable sense la deguda autorització (incidència "a"), s'ha de procedir a l'autorització dels imports satisfets o, en cas contrari, al seu reintegrament. Simultàniament, la gerència de Serveis Centrals ha de regular aquesta activitat i establir la seva retribució en funció de la seva naturalesa que no pareix correspondre a la de productivitat variable.
- Quant a les quantitats abonades i assenyalades amb la lletra "b", que han suposat un frau de llei per evitar de forma expressa la cobertura del lloc de treball amb el procediment previst a la normativa aplicable: Sr. RL i MM, la gerència haurà de sol·licitar el reintegrament de les quantitats satisfetes indegudament i no prescrites.

Des de la direcció de Recursos Humans de Serveis Centrals s'han d'exercir les funcions de coordinació i direcció corresponents, no permetent aquestes situacions anòmales i d'incompliment de la legislació vigent.

3.- Atesa la irregularitat 3 de l'objectiu A, aquesta intervenció insta a la gerència a :

Primer: adoptar mesures per evitar el pagament simultani d'activitats que no poden realitzar-se el mateix temps. És necessari que imposi una adequada coordinació als serveis implicats.

Segon: elaborat l'informe a que fa referència la irregularitat, ha d'iniciar el procediment de reintegrament de les quantitats satisfetes indegudament.

4.- D'acord amb la irregularitat 4 de l'objectiu A, la gerència del Sector sanitari de Tramuntana satisfà retribucions econòmiques per serveis extraordinaris o hores realitzades fora de la jornada habitual de treball sense que consti cap autorització al respecte i per un import considerable. Atesa la suspensió vigent d'aquest tipus de remuneracions prevista a l'article 20 de la Llei 13/2014 de 29 de desembre, la gerència ha d'evitar el seu pagament amb una adequada planificació dels torns de treball del seu personal i intercanviant, amb la mesura de les seves possibilitats, aquestes hores per torns lliures.

De la mateixa forma, ha d'adoptar les mesures necessàries per a que el personal contractat gaudeixi de les seves vacances, sobre tot, en els casos de contractes de duració superiors als 3 mesos.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

5.- D'acord amb la irregularitat detectada a l'Objectiu B d'anàlisi pressupostari, la gerència del sector sanitari de Tramuntana, en condicions ordinàries, presentarà un dèficit pressupostari a 31 de desembre de 2015 pel que fa als crèdits de capítol 1 de despeses de personal. En conseqüència, el Servei de Salut ha de vetllar per a que l'activitat de les gerències s'adapti a les disponibilitats pressupostàries existents i prendre les mesures correctores que siguin necessàries per evitar incórrer en despesa sense el crèdit suficient, adequat i disponible.

6.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'apartat VII de l'objectiu C, la gerència del sector sanitari de Tramuntana i el Servei de Salut han d'adoptar les mesures de control intern que consideri necessàries per garantir que el personal directiu al seu servei és contractat d'acord amb la normativa aplicable (art. 55 del Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel que s'aproven els Estatuts de l'ib-salut) i complint amb les limitacions establertes a la seva plantilla.

En concret, la gerència haurà de procedir a regularitzar de forma immediata la prestació de serveis del Sr. RL, que exerceix de directiu i no ocupa el lloc de feina corresponent, un cop regularitzada la prestació del Sr. MM i de la Sra. F cessats en els seus càrrecs.

7.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu C, la gerència no disposa de cap sistema de control de presència del seu personal i en cas del personal facultatiu sanitari la manca d'autorització de la planificació, intercanvis i realització efectiva dels torns de guàrdia suposa una major manca de control de la seva presència. En conseqüència, la gerència hauria d'instal·lar un sistema de control de presència del seu personal a tots els nivells que garantis la coincidència entre la informació de l'AIDA, la presència física i la nòmina (el pagament dels torns i descompte de les absències) .

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

- Comptar amb borses de treballadors obertes i actualitzades que permetin garantir l'accés a les persones que compleixen amb els requisits corresponents, així com la incorporació i valoració dels nous mèrits que es van aconseguir.
- Comptar amb unes normes escrites del procés selectiu, públiques i conegudes, que no haurien de permetre que els gestors decideixin sobre la disponibilitat o no dels aspirants en funció del tipus de nomenament que s'ofereix, duració etc...
- Comptar amb un sistema de registre automàtic que permeti, en qualsevol moment, conèixer les gestions realitzades per dur a terme una selecció.

9.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu D referent a la documentació obrant en els expedients personals, la gerència del sector sanitari de Tramuntana ha d'adoptar les mesures de control intern necessàries per garantir que els expedients personals, de les persones que anomena, inclouen tota la documentació personal i professional que acredita la seva capacitat per dur a terme les tasques de la responsabilitat del seu càrrec.

Així mateix, amb el detall que es recull als resultats de la prova 17, la gerència haurà de:

- Regularitzar els nomenaments incorrectes que contravenen la legislació aplicable i iniciar el procediment de reintegrament corresponent per les quantitats satisfetes indegudament com a conseqüència d'un nomenament nul.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Aprovar les resolucions de reconeixement de triennis.
- Regularitzar els triennis reconeguts erròniament modificant, en el seu cas, les resolucions corresponents i procedir a tramitar la devolució de les quantitats satisfetes indegudament.

10.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu D i amb el detall que es recull a la prova 18 de verificació de la correcció de les retribucions abonades, la gerència ha de procedir de forma immediata a la regularització de les quantitats abonades indegudament o de forma no justificada o, en cas contrari, justificar adequadament els pagaments realitzats.

VIII.B RECOMANACIONS

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

2.- D'acord amb la deficiència nº 2 de l'objectiu A, el director gerent de la gerència hauria d'aprovar mensualment una resolució administrativa recollint els principals imports de la nòmina corresponent: import brut de la despesa, import líquid de la mateixa, retencions etc...

3.- D'acord amb la deficiència nº 3 de l'objectiu A, la gerència utilitza el compte comptable 44900561 per controlar la devolució de les quantitats satisfetes en excés o indegudament als seus treballadors. Ara bé, els registres realitzats al compte comptable 44900561 haurien de respondre a:

- càrrecs pels deutes pendents de devolució generats mensualment.
- abonaments per les devolucions mensuals realitzades.

Així mateix, haurien d'incloure el dret de cobrament de la gerència d'aquelles quantitats que s'han transformat amb un préstec manual a tornar de forma fraccionada.

4.- D'acord amb l'indicat a la deficiència 1 de l'objectiu C, és necessari instaurar una adequada coordinació i intercanvi d'informació entre les gerències del sector sanitari de Ponent i la de Tramuntana en relació al servei de pediatria que es coordina i gestiona des de la primera. Així mateix, es recorda a la gerència que no es pot desentendre dels serveis que es presten a les seves instal·lacions i que ofereix a la seva cartera de serveis.

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

6.- Atesa la deficiència num. 1 de l'objectiu D, relativa a la documentació obrant als expedients personals, la gerència ha de procurar que els documents s'hagin autenticat diligentment i que la documentació relativa a l'acció social de qualsevol tipus contengui l'aprovació i la data corresponent.

7.- D'acord amb l'indicat a la deficiència núm. 1 de l'objectiu E, el Servei de Salut ha de procurar parametritzar, des de l'inici de la seva aplicació, els mecanismes de càlcul de retribució i cotització del seu sistema informàtic que afecten al seu personal, evitant posteriors regularitzacions i modificacions que compliquen el sistema de control intern.



Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

8.- D'acord amb el manifestat a la deficiència núm 2 de l'objectiu E, durant els processos d'incapacitat transitòria la gerència no pot incloure en la base de cotització a efectes de subsidi retribucions variables que depenen de l'activitat variable com l'atenció continuada o la productivitat variable. Aquestes tampoc poden considerar-se quan calculen el complement de millora que assumeix la gerència.

Termini per a la posada en pràctica de les mesures correctores: 3 mesos des de la recepció de l'informe definitiu.

Palma, a 12 de novembre de 2015
com a responsable de l'auditoria
La interventora delegada

com a director de l'auditoria
L'interventor adjunt

Catalina Crespí Socias

Bartomeu Matas Martorell