



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 13/2015
DE REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL DE LA GERÈNCIA DEL SECTOR
SANITARI DE MITJORN
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	50
VIII.	MESURES CORRECTORES.....	53

ANNEX I: Al·legacions presentades per la gerència del Sector sanitari de Migjorn a l'informe provisional del Pla de control 13/2015 de revisió limitada de despeses de personal.

ANNEX II: Resposta a les al·legacions presentades per la gerència del Sector sanitari de Migjorn a l'informe provisional del Pla de control 13/2015 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 Migjorn, 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 les acreditacions realitzades per l' Interventor general de la comunitat autònoma de les Illes Balears el 12 de maig i 3 d'agost de 2015, els components de l'equip de control de la Intervenció General de la comunitat autònoma de les Illes Balears han estat els següents:

- Bartolomé Matas Martorell, interventor adjunt
- Catalina Crespí Socías, interventora delegada
- M^a Isabel Garau Escarrer, cap de servei
- Silvia Ripoll Rullán, cap de servei
- Joan Zurita Zarco, cap de secció
- Maria Magdalena Crespí Socías, cap de secció
- Irene San Gil Lopez-Quesada, cap de secció
- 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 Migjorn a través del centre de cost (60601) Hospital de Son Llàtzer.

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 Migjorn durant el primer semestre de 2015.

No s'ha inclòs al nostre abast un col·lectiu de 5 treballadors laborals que no es varen estatutaritzar i que, tot i treballar a l'hospital, perceben la nòmina amb càrrec al pressupost de la gerència de Serveis Centrals, centre de cost 60002.

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
A1	3.026	20,08%
A2	5.324	35,32%
C1	1.004	6,66%
C2	4.449	29,52%
AP	1.241	8,23%



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Alts Directius	21	0,14%
Compl. Pensió	6	0,04%
TOTAL	15.071	100%

En primer lloc hem determinat la mida de la mostra aplicant la següent fórmula corresponent a una distribució normal, obtenint un resultat de **205** 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	3.026	0,20078296	41,1605069	41
A2	5.324	0,35326123	72,4185522	72
C1	1.004	0,06661801	13,6566917	14
C2	4.449	0,29520271	60,516555	61
AP	1.241	0,08234357	16,8804326	17
AD	21	0,0013934	0,28564793	1
PJ	6	0,00039812	0,0816137	1
	15.071	1	205	207

¹ Per a les categories AD (Alts directius) i PJ (Complement pensió jubilació), la mostra hauria de ser de 0 , 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 31 de juliol de 2015 es comunicà a la gerència del Sector sanitari de Migjorn l'aprovació del Pla de Control 13/2015, i l'inici del treball de camp durant el mes d'agost.

El treball de camp es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el 30 d'octubre de 2015, de manera que es van prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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 :

- 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.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- 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.
- 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*)
- 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 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 18 de febrer de 2015 per la que es deleguen diferents competències a òrgans del Servei de Salut (BOIB 26/02/2015).
- 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*).



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari de la sanitat pública autonòmica en el secretari general del Servei de Salut i en els gerents d'atenció especialitzada i d'atenció primària dels diferents centres i establiments que l'integren (*modificada per Resolució del directot 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 l'bsa, 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.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

4.- Verificar que el personal inclòs a la nòmina té el nomenament o contracte corresponent i que les remuneracions abonades i deduccions practicades s'ajusten a la normativa aplicable. Comprovar també que les variacions incloses a les nòmines dels períodes que es seleccionin estan degudament justificades i correctament quantificades.

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

V.2.- ANÀLISI DELS RESULTATS

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

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

En el cas de mostres, si s'han detectat irregularitats, i d'acord amb els criteris estadístics del mostreig realitzat, s'obtindrà la valoració de l'error més probable (error extrapolat). Els resultats de l'avaluació o extrapolació del resultat de cada una de les proves, es compararà 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 16 de desembre, 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 Migjorn 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 22 de gener de 2016.

El dia 22 de gener, el Director General del Servei de 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

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

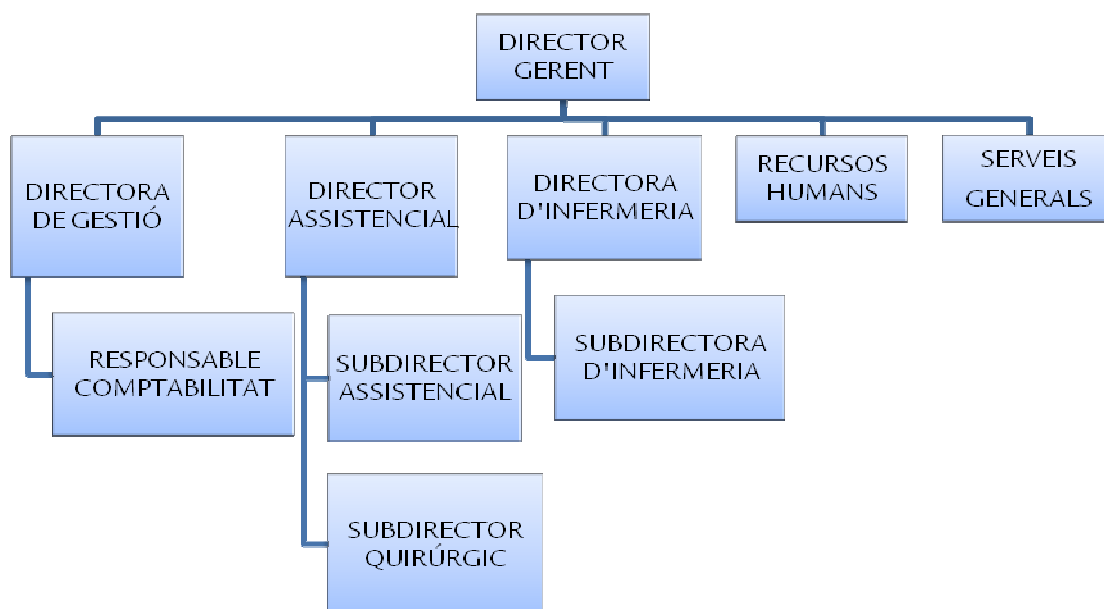


Govern de les Illes Balears
Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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.

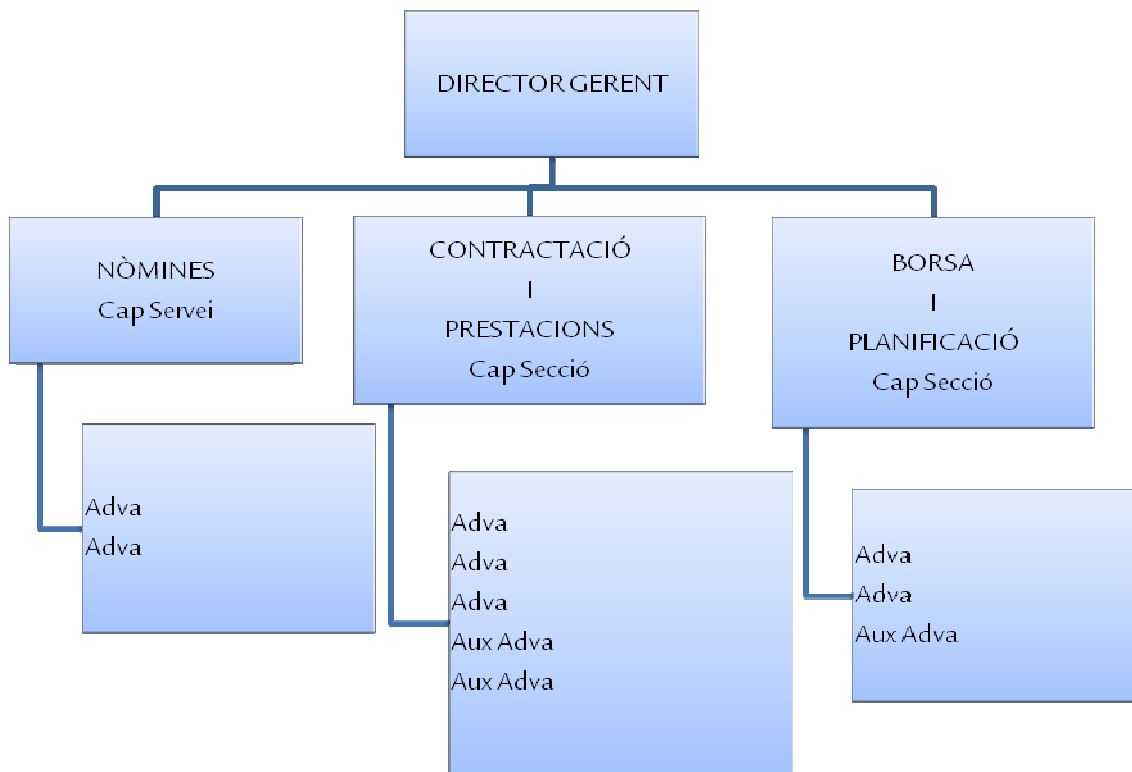
PROVA 1): Obtenció de la documentació interna de la gerència i anàlisi dels mitjans humans i tècnics en relació a la gestió de la despesa de personal

RESULTATS: La gerència del sector sanitari de Migjorn gestiona els recursos humans de l'Hospital de Son Llàtzer i de l'Hospital Joan March. Quant a la seva estructura organitzativa, abans del canvi de legislatura, suposava la dependència directa de l'àrea de recursos humans del director gerent d'acord amb el següent detall:





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

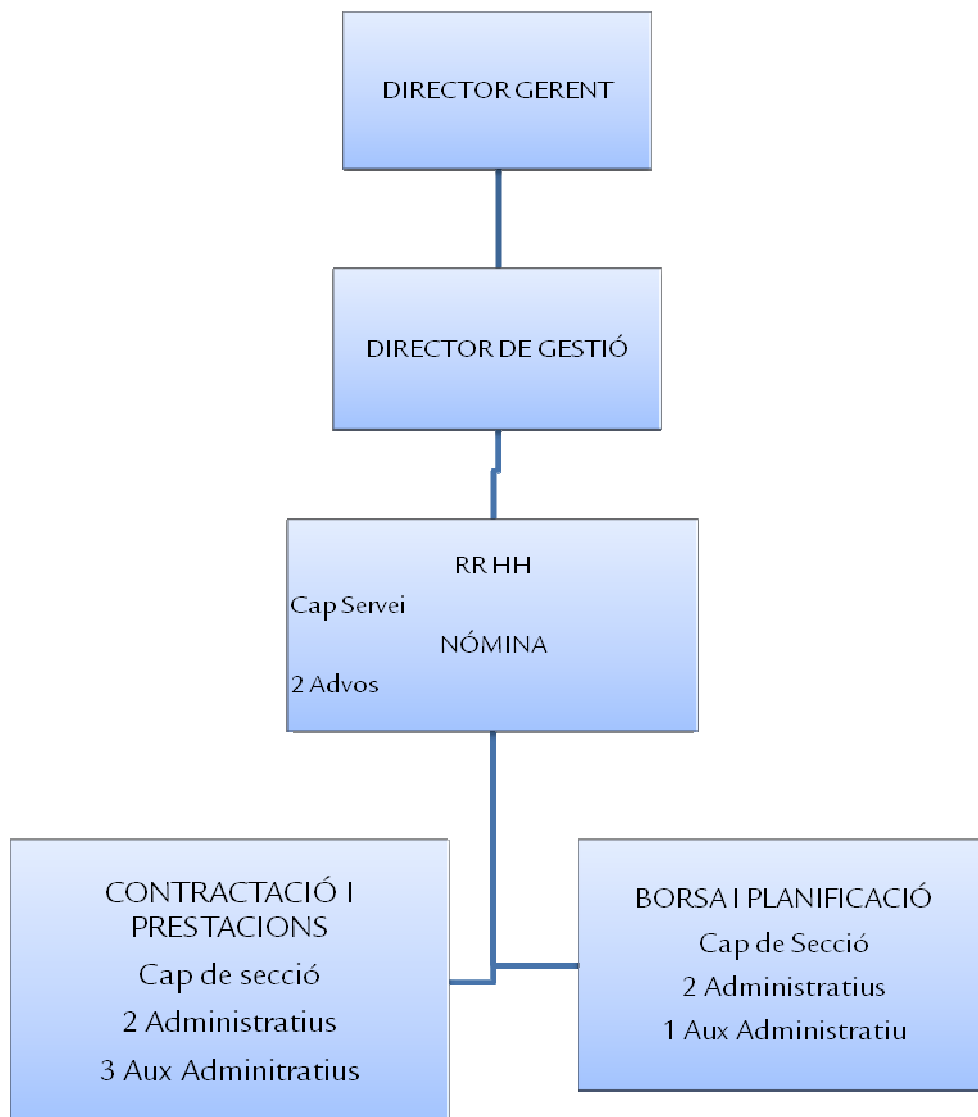


Amb el nou govern s'han introduït canvis organitzatius que suposen que recursos humans torna a dependre de la Direcció de Gestió:



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques



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 (excepte per a l'hospital Joan March).

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

Pel que fa a l'activitat variable, tot el que s'introdueix a l'AIDA (torns, guàrdies ...) serà objecte de pagament a través de les nòmines i per aquest motiu, el dia 6 de cada mes, ha d'estar tancada tota la informació del mes anterior.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

El sistema realitza una planificació en funció de la jornada i duració del contracte i, a partir d'aquesta, cada servei introdueix els canvis corresponents:

- Personal d'infermeria: la informació de l'AIDA es troba actualitzada permanentment per tenir controlada la jornada anual. Les supervidores autoritzen els canvis que s'introdueixen.
- Personal facultatiu: la informació de les guàrdies realitzades s'introdueix a mes vençut abans de bolcar la informació a SAP. Des de recursos humans controlen el nivell de cobertura de guàrdies que ha definit la direcció mèdica per a cada servei, determinant el numero d'hores de presència física o de guàrdia localitzada per a cada un en condicions ordinàries. Si qualque servei supera el nivell de cobertura ho haurà de justificar a través de la direcció mèdica.
- Personal no sanitari: el responsable de cada servei (magatzem, comptabilitat etc...) introdueix la informació corresponent.

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

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

Un cop enregistrada a SAP tota 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 acords de la Mesa sectorial de Sanitat).

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

- Categories amb borsa única, infermeres de salut mental i comares: es sol·licita al cobertura via correu electrònic a Serveis Centrals que executa al borsa.
- Categories sense borsa única aprovada: s'aplica mentre tant el procediment transitori previst i que suposa:
 - En primer lloc s'acudeix a les borses que l'Hospital va aprovar en anys anteriors, per exemple d'infermeres i auxiliars que daten del 2010.
 - En segon lloc s'acudeix a les gerències del sector sanitari de Ponent, Llevant i Tramuntana per aquets ordre.
 - En tercer lloc s'acudeix a les llistes de demandants de treball del SOIB, sol·licitant candidats que compleixin els requisits del lloc ofert. Si hi ha varis candidats la comissió de selecció confecciona un llistat baremat que podrà ser utilitzat en cobertures posteriors.
- En els casos de facultatius especialistes, si no hi ha personal disponible d'acord amb els procediments anteriors, la qual cosa és molt freqüent, s'aplica un procés específic que suposa publicar la convocatòria al BOIB, valoració de mèrits per la comissió de selecció, exercici teòric i pràctic i publicació de la llista de candidats aprovats que es pot utilitzar de borsí.
Si es tracta d'una cobertura amb caràcter urgent, paral·lelament al procediment anterior poden acudir al SOIB, com en les categories anteriors, i realitzar un nomenament amb una durada màxima de 3 mesos, transcorreguts els quals sense resoldre el procediment ordinari, tornen a iniciar el procediment via SOIB.

Quant a les gestions que es realitzen per procedir a la selecció d'un candidat, la gerència utilitza fulles de càlcul en les que es recullen les gestions realitzades. Per tant, es tracta de fulles dinàmiques que



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

són constantment modificades i, només pel personal d'infermeria amb nomenaments de llarga durada (més de 6 mesos), s'arxiva una còpia del full de càlcul en el moment de la selecció.

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

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

Cal esmentar que d'acord amb la Llei 3/2007, de 27 de març de Funció Pública, article 5.2.e) correspon al Consell de Govern aprovar les relacions de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen. En conseqüència, la competència per aprovar les plantilles de les gerències no correspon al conseller competent en matèria de funció pública i, per tant, no la pot delegar; la qual cosa fa a través de la resolució de 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 els imports que es recullen a 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.
- Quant al complement de carrera professional fou modificat per resolució del director general del Servei de Salut de 29/04/2015, entrant en vigor el dia 01/04/2015. Hem verificat els imports recollits que suposen un 73,45% del complement per a tots els grups retributius, excepte pel grup AP que perceben un 75,49%.

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 signa el resum de la nòmina que conté, per aplicació pressupostària, els imports bruts de la nòmina corresponent, les deduccions, retencions i bestretes per arribar a l'import líquid. Així mateix, signa la relació nominal de tots els treballadors amb l'import líquid de la seva nòmina i els documents comptables corresponents. En conseqüència, aquesta intervenció considera degudament autoritzada la nòmina mensual.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

En termes globals hem comprovat la correcta comptabilització de la nòmina del mes de març 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 funcionament del compte comptable 44900559 "devolucions líquid negatiu nòmina Son Llàtzer", aquesta intervenció ha comprovat que quadra la comptabilitat amb el resum de nòmines, però el sistema utilitzat desvirtua el significat dels moviments de càrrec i abonament prevists al pla de comptabilitat ja que suposen:

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

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

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 semestre 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.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Així mateix, aquesta intervenció va sol·licitar les corresponents autoritzacions per part de la direcció general de l'Ib-salut, detectant les següents irregularitats:

l·linatges i nom	data pagament	import	Categoria	Motivació	meritació	incidència
PVMJ	ene-15	987,63	FEA	Funcions Coordinador Mèdic l'HJM	oct-14	b,e
	feb-15	987,63	FEA		nov-14	b,e
	mar-15	987,63	FEA		dic-14	b,e
	abr-15	987,63	FEA		ene-15	b,e
	may-15	987,63	FEA		feb-15	b,e
	jun-15	987,63	FEA		mar-15	b,e

5.925,78

GMJ	abr-15	1.621,50	Subdir Assist	20% a compte prod variabl directius Subdtor assistencial)	2014	c
	ene-15	77,81	Subdir Assist	Funcions de Subdir Assist	oct-14	c,e
	feb-15	77,81	Subdir Assist		nov-14	c,e
	mar-15	77,81	Subdir Assist		dic-14	c,e
	abr-15	77,81	Subdir Assist		ene-15	c,e
	may-15	77,81	Subdir Assist		feb-15	c,e
	jun-15	77,81	Subdir Assist		mar-15	c,e

2.088,36

BRM	set-14	86,80	infermera			a,e
-----	--------	-------	-----------	--	--	------------

86,80

AGM	ene-15	371,93	FEA	Coordinador Salud Mental	oct-14	b,e
	feb-15	371,93	FEA		nov-14	b,e
	mar-15	371,93	FEA		dic-14	b,e
	abr-15	371,93	FEA		ene-15	b,e
	may-15	371,93	FEA		feb-15	b,e
	jun-15	371,93	FEA		mar-15	b,e

2.231,58

TTJ	ene-15	524,97	FEA	Responsable servei urgències	oct-14	b,e
	feb-15	524,97	FEA		nov-14	b,e
	mar-15	524,97	FEA		dic-14	b,e
	abr-15	524,97	FEA		sep-14	b,e

2.099,88

MAB	abr-15	323,91	Aux Adm.	Jefe de grupo en el Hospital JM	ene-15	b,e
	may-15	323,91	Aux Adm		feb-15	b,e
	jun-15	323,91	Aux Adm		mar-15	b,e

971,73

BGN	ago-14	202,00	infermera			a,e
-----	--------	--------	-----------	--	--	------------

202,00

QMJ	ene-15	191,87	Advo	Jefe de grupo Dpt Urgències	oct-14	b,e
	feb-15	191,87	Advo		nov-14	b,e



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

	mar-15	191,87	Advo		dic-14	b,e
	abr-15	191,87	Advo		ene-15	b,e
	may-15	191,87	Advo		feb-15	b,e
	jun-15	191,87	Advo		mar-15	b,e

1.151,22

MPJ	ene-15	371,93	FEA	Coordinador Salud Mental	oct-14	b,e
	feb-15	371,93	FEA		nov-14	b,e
	mar-15	371,93	FEA		dic-14	b,e
	abr-15	371,93	FEA		ene-15	b,e
	may-15	371,93	FEA		feb-15	b,e
	jun-15	371,93	FEA		mar-15	b,e

2.231,58

GAI	ene-15	264,70	Jefe de Seccio	Realitza funcions de Cap de Servei	oct-14	b,e
	feb-15	264,70	Jefe de Seccio		nov-14	b,e
	mar-15	264,70	Jefe de Seccio		dic-14	b,e
	abr-15	264,70	Jefe de Seccio		ene-15	b,e
	may-15	264,70	Jefe de Seccio		feb-15	b,e
	jun-15	264,70	Jefe de Seccio		mar-15	b,e

1.588,20

PMM	ene-15	442,06	FEA	Coordinador Laboratori del HSL	oct-14	b,e
	feb-15	442,06	FEA		nov-14	b,e
	mar-15	442,06	FEA		dic-14	b,e
	abr-15	442,06	FEA		ene-15	b,e
	may-15	442,06	FEA		feb-15	b,e
	jun-15	442,06	FEA		mar-15	b,e

2.652,36

BGA	abr-15	2.119,48	Direct Assist	liquidació final prod var. directius 2014	2014	C
	ene-15	366,51	Direct Assist	Realitza funcions de director assist.	oct-14	c,e
	feb-15	366,51	Direct Assist		nov-14	c,e
	mar-15	366,51	Direct Assist		dic-14	c,e
	abr-15	366,51	Direct Assist		ene-15	c,e
	may-15	366,51	Direct Assist		feb-15	c,e
	jun-15	366,51	Direct Assist		mar-15	c,e

4.318,54

CBM	ene-15	877,63	Grup Gestió	Realitza funcions Cap de Secció	oct-14	b,e
	feb-15	877,63	Grup Gestió		nov-14	b,e
	mar-15	877,63	Grup Gestió		dic-14	b,e
	abr-15	877,63	Grup Gestió		ene-15	b,e
	may-15	877,63	Grup Gestió		feb-15	b,e
	jun-15	877,63	Grup Gestió		mar-15	b,e

5.265,78

RGA	feb-15	57,82	auxiliar enfermeria			a,e
-----	--------	-------	---------------------	--	--	------------

57,82



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

MSM	ene-15	371,93	FEA	Coordinador Salud Mental	oct-14	b,e
	feb-15	371,93	FEA		nov-14	b,e
	mar-15	371,93	FEA		dic-14	b,e
	abr-15	371,93	FEA		ene-15	b,e
	may-15	371,93	FEA		feb-15	b,e
	jun-15	371,93	FEA		mar-15	b,e

2.231,58

FMA	ene-15	764,59	Gestio FA	Definir la politica comunicació SSIB	oct-14	d,e
	feb-15	764,59	Gestio FA		nov-14	d,e
	mar-15	764,59	Gestio FA		dic-14	d,e
	abr-15	764,59	Gestio FA		ene-15	d,e
	may-15	764,59	Gestio FA		feb-15	d,e
	jun-15	764,59	Gestio FA		mar-15	d,e

4.587,54

OFR	oct-14	334,80	infermera			a,e
-----	--------	--------	-----------	--	--	------------

334,80

38.025,55

- **incidència "a"** : no consta l'autorització del Director General del Servei de Salut. En tots els casos i segons la informació subministrada pel SAP es tracta de productivitats que corresponen a la unitat d'atenció especialitzada de Ponent, Hospital de Son Espases, per tant, sembla que es tracta de remunerar activitat realitzada a l'Hospital de Son Espases, si bé la gerència no ha aportat cap documentació justificativa.

- **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.

Cada gerència disposa en la seva plantilla de capdàlies 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).



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Incidència "c": es tracta de dos facultatius que assumeixen funcions de direcció i que no han estat nomenats mitjançant contracte laboral d'alta direcció, tot i que el lloc de feina està previst a la plantilla de la gerència i consta com a vacant. Per tant, procedia realitzar el contracte d'alta direcció corresponent i passar a la situació, en el seu cas, de serveis especials:

-GMJ: Facultatiu especialista d'àrea (FEA), desenvolupa les funcions del sotsdirector mèdic, lloc de feina previst a la plantilla de la gerència com a directiu. Hem verificat com els 77,81€/mes que rep són exactament la diferència entre el que cobra com a FEA i el sou corresponent al lloc de directiu.

-BGA: facultatiu especialista d'àrea que desenvolupa les funcions del director mèdic, lloc de feina previst a la plantilla com a directiu. Hem verificat com els 366,51€/mes que rep mensualment són exactament la diferència entre el que cobra com a FEA i el que li correspon al Director mèdic de la seva categoria.

- incidència d: aquesta treballadora té un contracte de substitució a una plaça de grup de gestió funció administrativa i cobra el complement de productivitat per dur a terme tasques relacionades amb la política de comunicació i relacions amb la premsa del Servei de Salut. Aquesta tasca en cap cas pot considerar-se com a activitat sanitària extraordinària a que es refereix l'apartat c) de l'art. 6.1 del Decret Llei 5/2012. La treballadora no disposa del nomenament adequat per exercir les funcions que realment porta a terme i, a més, no treballa per a la gerència sinó que apareix com a treballadora de la conselleria de Salut.

-incidència "e": 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.

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 semestre de 2015 en concepte d'ajustament de jornada sense que s'hagin detectat incidències significatives.

Així mateix, aquesta intervenció va analitzar la quantitat satisfeta en concepte de vacances no gaudides durant el primer semestre de 2015 sense que s'hagin detectat irregularitats.



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

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).

RESULTATS:

- D'acord amb les dades extretes del sistema d'informació econòmic financer SAP a 25/11/2015, el resultat de l'evolució del pressupost és el següent:

Capítol	2012	2013	2014	2015
Capítol 1	78.425.000,00	81.627.761,73	93.154.717,89	94.461.832,72
Capítol 2	53.866.638,00	38.627.052,48	27.684.755,97	20.139.395,27
Capítol 3	360.000,00			
Capítol 4	100.000,00			
Capítol 6	500.000,00	549.295,05	1.025.456,10	2.070.675,89
Capítol 7	-			
Capítol 9	-	-	-	-
TOTAL	133.251.638,00	120.804.109,26	121.864.929,96	116.671.903,88
Variació		-12.447.528,74	1.060.820,70	-5.193.026,28
% variació		-9,3%	+0,9%	-4,26%

L'any 2013 la Fundació Hospital Son Llàtzer deixà de ser una fundació i s'integrà al Servei de Salut com a una gerència més, aquell any el pressupost disminuï un 9,3%.

El pressupost de la gerència del sector sanitari de Migjorn per al 2015, a 25/11/2015, ascendeix a 116.671.903,88 €. 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 12,44%.

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 59% al 81% del pressupost total de despeses. Simultàniament, el capítol 2 ha passat del 40% al 17% 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 un altre centre gestor (60B central de compres).

- Hem comparat, pels diferents conceptes pressupostaris del capítol 1, les obligacions reconegudes del mes de maig de 2015 amb les del mes de maig de 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).



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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:

	Obligacions reconegudes		Diferència en termes absoluts	Diferència en termes relatius
	30/05/2014	30/05/2015		
Personal en formació	171.942,47	185.452,44	13.509,97	7,9%
Personal estatutari fix i interí	1.589.066,68	1.587.886,42	-1.180,26	-0,1%
Personal estatutari temporal (substituts i eventuais)	347.370,42	423.578,86	76.208,44	21,9%
Personal laboral temporal (alta direcció)	13.517,72	10.940,46	-2.577,26	-19,1%
Altres Personal laboral (jubilat)	615,73	615,73	0,00	0%

Comparades les obligacions reconegudes dels mesos de maig 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 en formació tot i que s'ha incrementat la despesa quasi un 8%, el nombre d'efectius ha baixat en 6 llicenciats en formació. Sembla que el fet que durant el mes de maig es celebrin els nomenaments pot produir aquest efecte en funció de la data dels mateixos.
- En el cas del personal estatutari eventual i substitut la despesa s'ha incrementat un 22% i el número d'efectius s'ha incrementat aproximadament en 44 persones. La gerència no ha justificat aquest increment.
- En el cas del personal laboral d'alta direcció, la reducció del 19% l'atribuïm a la baixa de la directora de gestió que es va produir el 31/03/2015.

2) retribucions complementàries :

	Obligacions reconegudes		Diferència en termes absoluts	Diferència en termes relatius
	30/05/2014	30/05/2015		
Personal en formació	152.017,60	160.552,86	8.535,26	5,6%
Personal estatutari fix i interí	2.779.611,68	2.813.605,70	33.994,02	1,2%
Personal estatutari temporal (substituts i eventuais)	606.564,62	748.140,02	95.396,81	15,73%
acció social	78.417,41	80.492,56	2.075,15	2,6%



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- 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.

Capítol	Crèdit inicial	Modificacions de crèdit	Crèdit definitiu	% Modific. Sobre CI
Cap. 1 Despeses de Personal	88.543.598,00	5.918.234,72	94.461.832,72	6,68%
12 retribucions func. i estatutari	58.289.274,00	5.036.290,75	63.325.564,75	8,64%
120 Retribucions bàsiques funcionari i estatutari	23.108.774,00	4.620.459,90	27.729.233,90	19,99%
121 Retribucions complementàries	25.740.454,00	415.830,85	26.156.284,85	1,62%
125 Altre pers. Estatutari temp.	9.440.046,00	0,00	9.440.046,00	0,00%
13 Laborals	225.862,00	0,00	225.862,00	
131 Laboral temporal	225.862,00	0,00	225.862,00	0,00%
14 altre personal	8.620,00	0,00	8.620,00	
141 Altre personal	8.620,00	0,00	8.620,00	0,00%
15 incentius al rendiment	14.895.586,00	0,00	14.895.586,00	
150 Productivitat	14.895.586,00	0,00	14.895.586,00	0,00%
16 quotes a càrrec ocupador	15.124.256,00	881.943,97	16.006.199,97	5,83%
160 Quotes socials	14.006.000,00	878.419,97	14.884.419,97	6,27%
162 Despeses socials a favor	1.118.256,00	3.524,00	1.121.780,00	0,32%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	15.612.183,00	4.527.212,27	20.139.395,27	29%
Cap. 6 Inversions Reals	0,00	2.070.675,89	2.070.675,89	100,00%
TOTAL	104.155.781,00	12.516.122,88	116.671.903,88	12,02%

A 25/11/2015 el pressupost de despeses de la gerència del Sector Sanitari de Migjorn s'ha incrementat un 12%. Quant al capítol 1, s'ha incrementat un 6,68%.

Quantitativament destaquen dues transferències de crèdit positives que han incrementat el crèdit a la partida G/412B01/120000/00 de sous de subgrup A1 per 1.004.266€ i 3.056.532 € a canvi de disminuir capítol 1 de la gerència de Serveis Centrals i capítol 2 de la Central de Compres respectivament.

Destaca la disminució practicada al capítol 2 de despeses corrents de béns i serveis de la gerència de la Central de Compres que cada any contribueix a generar el dèficit pressupostari del Servei de Salut que es concentra precisament en aquest capítol de despeses.

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 (2014).



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

	A	B	(B-A)/A
Capítol	Obligacions reconegudes 2014	Crèdits inicials 2015	%
Cap. 1 Despeses de Personal	93.152.849,02	88.543.598,00	-4,9%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	22.548.235,42	15.612.183,00	-30,8%
Cap. 3 Despeses financeres	0,00	0,00	0,0%
Cap. 4 Transferències corrents	0,00	0,00	0,0%
Cap. 6 Inversions Reals	829.841,65	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%
	116.530.926,09	104.155.781,00	-10,6%

Crèdits inicials 2015 /Obligacions reconegudes 2014 =	89,4%
--	--------------

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	23.140.843,24	23.108.774,00	-0,1%
121 Retrib. complementàries p. funcionari i estat	25.064.208,89	25.740.454,00	2,7%
125 Retrib. d'altre personal estatutari temporal	11.057.951,63	9.440.046,00	-14,6%
131 Laboral temporal	205.537,01	225.862,00	9,9%
141 Retribucions d'altre personal	8.620,22	8.620,00	0,0%
150 Productivitat	14.992.017,05	14.895.586,00	-0,6%
160 Quotes socials	17.638.648,78	14.006.000,00	-20,6%
162 Despeses socials	1.045.022,20	1.118.256,00	7,0%
TOTAL	93.152.849,02	88.543.598,00	-4,9%

Els crèdits inicials del pressupost de 2015, en relació a les obligacions per a despeses de personal de 2014, han estat un 5% inferiors. La qual cosa ens permet afirmar, que en circumstàncies normals, el pressupost previst inicialment no era suficient per atendre les obligacions que s'havien de generar. De fet, a 25/11/2015, el capítol 1 ha estat objecte d'un increment aproximat al 7%.

- Així mateix, hem comparat els crèdits definitius de l'exercici 2015, a 25/11/2015, amb els crèdits inicials prevists en el projecte de pressuposts per al 2016:

	A	B	(B-A)/A
Capítol	Crèdits definitius 2015	Crèdits inicials 2016	%
Cap. 1 Despeses de Personal	94.461.832,72	95.517.173,00	1,1%
Cap. 2 Despeses corrents de béns i serveis	20.139.395,27	18.520.107,00	-8,0%
Cap. 3 Despeses financeres			-
Cap. 4 Transferències corrents			-
Cap. 6 Inversions Reals	2.070.675,89	500.000,00	-75,9%
Cap. 7 Transferències de capital			-
Cap. 9 Passius financers			-
	116.671.903,88	114.537.280,00	-1,8%



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

Crèdits inicials 2016 /crèdits definitius 2015 =	98,2%
--	-------

El projecte de pressupost per a 2016 preveu un increment de l'1% per a les despeses de personal, disminuint el crèdit previst pels capítols 2 (8%) i 6 (76%).

- Hem verificat l'estat d'execució del pressupost de despeses de personal, essent el detall del resultat a 25/11/2015

Concepte pressupostari	Crèdit definitiu	Obligacions reconegudes	Crèd. Def - Oblig. Rec.	% execució
1. Despeses de personal	94.461.832,72	84.849.557,61	9.612.275,11	89,8%
12. Retribucions funcionaris i pers. estatut.	63.325.564,75	54.682.551,64	8.643.013,11	86,4%
120. Retribucions bàsiques	27.729.233,90	20.718.136,93	7.011.096,97	74,7%
121. Retribucions complementàries	26.156.284,85	22.371.712,00	3.784.572,85	85,5%
125. Retrib. d'altre personal estatutari temporal	9.440.046,00	11.592.702,71	-2.152.656,71	122,8%
13. Laborals	225.862,00	169.365,35	56.496,65	75,0%
130. Laboral fix		3.435,51	-3.435,51	-
131. Laboral temporal	225.862,00	165.929,84	59.932,16	73,5%
14. Altre personal	8.620,00	7.388,76	1.231,24	85,7%
141 Retribucions d'altre personal	8.620,00	7.388,76	1.231,24	85,7%
15. Incentius al rendiment	14.895.586,00	14.114.941,73	780.644,27	94,8%
150. Productivitat	14.895.586,00	14.114.941,73	780.644,27	94,8%
16. Quotes, prestacions i desp. socials...	16.006.199,97	15.875.310,13	130.889,84	99,2%
160. Quotes socials	14.884.419,97	14.802.651,42	81.768,55	99,5%
162. Despeses socials a favor dels funcionaris	1.121.780,00	1.072.658,71	49.121,29	95,6%
2. Despeses corrents en béns i serveis	20.139.395,27	9.533.269,25	10.606.126,02	47,3%
6. Inversions reals	2.070.675,89	1.111.903,88	958.772,01	53,7%
TOTAL	116.671.903,88	95.494.730,74	21.177.173,14	81,8%

A 25/11/2015 el capítol 1 del pressupost de la gerència s'havia executat aproximadament un 90%. 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 108%.

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:



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

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 juny de 2015 de la gerència del sector sanitari de Migjorn, que és la que es va aprovar el 08/06/2015 i la composició de la qual analitzam a la prova següent.

La plantilla està aprovada per resolució del Conseller de Salut de 08/06/2015 a proposta del Consell de Direcció del Servei de Salut atès que la modificació suposa un increment de la despesa (creació de 10 places) en aplicació de l'article 69.3 h) de la Llei 5/2003, de 4 d'abril. Ara bé, tal i com hem indicat a l'objectiu A d'aquest informe, aquesta intervenció considera que la competència correspon al Consell de Govern d'acord amb l'article 5.2.e) de la Llei 3/2007, de 27 de març, de Funció Pública, i per tant, el conseller no la podia aprovar.

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

- En relació a incloure les retribucions íntegres s'ha afegit l'import del complement específic.
- Manca la referència expressa a si les places estan obertes a altres règims jurídics, per tant, entenem que no hi estan.
- Manca la informació relativa a la dotació pressupostària de la plaça, si bé aquesta informació es pot obtenir del sistema.
- 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 la Fundació Hospital Son Llàtzer 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, juny de 2015.

<u>LLOCS DE TREBALL DE DIRECTIUS I DE GESTIÓ</u>	Situació 01.12.2012	Situació 30/06/2015	Variació
DIRECTOR GERENT (NIVELL II)	1	1	0
DIRECTOR MÈDIC (NIVELL IV)	1	1	0
DIRECTOR GESTIÓ I SS. GG. (NIVELL V)	1	1	0
DIRECTOR D'INFERMERIA (NIVELL VII)	1	1	0
SUBDIRECTOR MÈDIC	0	1	+1
SUBDIRECTOR DE GESTIÓ I SS GG	0	1	+1
SUBDIRECTOR D 'ENFERMERIA	1	2	+1
CAP DE SERVEI URGÈNCIES (23-07-14) ABANS COORDINADOR D'URGÈNCIES	1	1	0
COORDINADOR D'ADMISSIÓ I DOCUMENTACIÓ CLÍNICA	2	2	0
CAP SECCIÓ URGÈNCIES (23-07-14) ABANS CAP D'UNITAT D'URGÈNCIES	1	1	0



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

CAP D'UNITAT D'ADMISSIÓ	0	0	0
SUPERVISOR D'ÀREA FUNCIONAL	2	3	+1
SUPERVISOR D'UNITAT	24	29	+5
INFERMERA CAP SERVEI D'AT. PACIENT	0	0	0
CAP DE SERVEI (*)	5	4	-1
CAP DE SECCIÓ (*)	7	8	+1
CAP DE GRUP (*)	10	10	0
CAP D'EQUIP (*)	0	0	0
ENCARREGAT D'EQUIP DE PERSONAL D'OFICIS (*)	0	0	0
CAP DE PERSONAL SUBALTERN (*)	1	1	0
CAP DE SECCIÓ D'ANALISIS CLINIQÜES	0	1	+1
CAP DE SERVEI D'ANATOMIA PATOLÒGICA	1	1	0
CAP DE SERVEI D'ANESTEOLOGIA I REANIMACIÓ	1	1	0
CAP DE SECCIÓ D'ANESTEOLOGIA I REANIMACIÓ	4	4	0
CAP DE SERVEI DE L'APARELL DIGESTIU	1	1	0
CAP DE SERVEI DE CARDIOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE CIRURGIA GENERAL I DE L'APARELL DIGESTIU	2	2	0
CAP DE SECCIÓ DE CIRURGIA GENERAL I DE L'APARELL DIGESTIU	0	1	+1
CAP DE SERVEI DE DERMATOLOGIA, MEDICOQUIRÚGICA I VENEREOL	1	1	0
CAP DE SERVEI DE ENDOCRINOLOGIA I NUTRICIÓ	1	1	0
CAP DE SERVEI DE FARMÀCIA HOSPITALÀRIA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE FARMÀCIA HOSPITALÀRIA	0	1	+1
CAP DE SERVEI D'HEMATOLOGIA I HEMOTERÀPIA	1	2	+1
CAP DE SERVEI DE MEDICINA INTENSIVA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE MEDICINA INTERNA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE MEDICINA INTERNA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE MICROBIOLOGIA-PARASITOLOGIA	0	1	+1
CAP DE SERVEI DE NEFROLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE PNEUMOLOGIA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE PNEUMOLOGIA	0	1	+1
CAP DE SERVEI DE NEUROLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI D'OBSTETICIA I GINECOLOGIA	3	3	0
CAP DE SERVEI D'OFTALMOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI D'ONCOLOGIA MÈDICA	1	1	0
CAP DE SERVEI D'OTORRINOLARINGOLOGIA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ D'OTORRINOLARINGOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE PEDIATRIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE PSIQUIATRIA	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE PSIQUIATRIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE RADIODIAGNÒSTIC	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE RADIODIAGNÒSTIC	0	1	+1
CAP DE SERVEI DE REHABILITACIÓ	1	1	0
CAP DE SECCIÓ DE REUMATOLOGIA	1	1	0
CAP DE SERVEI DE TRAUMATOLOGIA I CIRURGIA ORTOPÈDICA	2	2	0
CAP DE SECCIÓ DE TRAUMATOLOGIA I CIRURGIA ORTOPÈDICA	1	2	+1
CAP DE SERVEI D'UROLOGIA	1	1	0
TOTAL PLANTILLA DIRECTIVA	95	112	17



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

(*) 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.

<u>RESTA DE PERSONAL</u>	Situació 01.12.2012	Situació 30/06/2015	variació
PERSONAL SANITARI :			
NETEJADOR	0	0	0
INFERMER (15-03-2014) ABANS ATS/DUI	450	549	+99
INFERMER SALUT MENTAL	9	9	0
FISIOTERAPEUTA	23	30	+7
LLEVADOR	26	26	0
TERAPEUTA OCUPACIONAL	4	5	+1
OPTIC OPTOMETRISTA	4	4	0
PROFESSOR DE LOGOFONIA I LOGOPEDIA	0	1	+1
TECNIC ESPECIALISTA DE LABORATORI	0	24	+24
TECNIC ESPECIALISTA DE RADIODIAGNÒSTIC	41	43	+2
TECNIC ESPECIALISTA D 'ANATOMIA PATOLÒGICA	8	9	+1
TECNIC ESPECIALISTA DE MEDICINA NUCLEAR	0	0	0
TECNIC ESPECILISTA DE RADIOTERÀPIA	0	0	0
AUXILIAR D 'INFERMERIA	404	490	+86
FEA D 'ANÀLISIS CLÍNQUES	0	7	+7
FEA D 'ANATOMIA PATOLÒGICA	5	7	+2
FEA D'ANESTESIOLOGIA I REANIMACIÓ	27	27	0
FEA D'ANGIOLOGIA I CIRUGIA VASCULAR	0	0	0
FEA D 'APARELL DIGESTIU	8	9	+1
FEA DE BIOQUÍMICA CLÍNICA	0	0	0
FEA DE CARDIOLOGIA	8	9	+1
FEA DE CIRUGIA CARDIOVASCULAR	0	0	0
FEA DE CIRUGIA GENERAL I DE L'APARELL DIGESTIU	15	15	0
FEA DE CIRUGIA MAXIL.LOFACIAL	0	0	0
FEA DE CIRUGIA PEDIÀTRICA	0	0	0
FEA DE CIRUGIA TORÀCICA	0	0	0
FEA DE CIRUGIA PLÀSTICA I REPARADORA	1	1	0
FEA DE DERMATOLOGIA MEDICOQUIRÚRGICA I VENEOROLOGIA	6	6	0
FEA D 'ENDOCRINOLOGIA I NUTRICIÓ	5	5	0
FEA DE FARMÀCOLOGIA CLINICA	0	0	0
FEA DE FARMÀCIA HOSPITALÀRIA	10	11	+1
FEA D 'HEMATOLOGIA I HEMOTERÀPIA	7	8	+1
FEA DE GERIATRIA	0	0	0
FEA D'IMMUNOLOGIA	0	0	0
FEA DE MEDICINA INTENSIVA	13	12	-1
FEA DE MEDICINA INTERNA	17	20	+3
FEA DE MEDICINA NUCLEAR	0	0	0
FEA DE MICROBIOLOGIA I PARASITOLOGIA	0	5	+5



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

FEA DE NEFROLOGIA	5	6	+1
FEA DE PNEUMOLOGIA	7	10	+3
FEA DE NEUROCIRUGIA	0	0	0
FEA DE NEUROFISIOLOGIA CLÍNICA	2	2	0
FEA DE NEUROLOGIA	7	7	0
FEA D 'OBSTRETICIA I GINECOLOGIA	23	23	0
FEA D' OFTALMOLOGIA	15	15	0
FEA D 'ONCOLOGIA MÈDICA	8	8	0
FEA D' ONCOLOGIA RADIOTERÀPICA	0	0	0
FEA D' OTORRIONOLARINGOLOGIA	9	9	0
FEA DE PEDIATRIA	20	22	+2
FEA DE PSIQUIATRIA	14	14	0
FEA DE RADIODIAGNÒSTIC	20	24	+4
FEA DE REHABILITACIÓ	6	6	0
FEA DE REUMATOLOGIA	3	3	0
FEA DE TRAUMATOLOGIA I CIRUGIA ORTOPÈDICA	17	18	+1
FEA D 'UROLOGIA	9	9	0
FEA DE MEDICINA PREVENTIVA I SALUT PÚBLICA	1	1	0
FEA DE MEDICINA DEL TREBALL	1	1	0
METGE D'AMISSIÓ I DOCUMENTACIÓ CLÍNICA	3	3	0
METGE D' URGÈNCIA HOSPITALÀRIA	34	42	+8
FEA DE RADIOFÍSICA HOSPITALARIA	0	0	0
FEA DE RADIOFARMÀCIA	0	0	0
PSICOLEG CLÍNIC	2	5	+3
PERSONAL NO SANITARI:			
GRUP TÈCNIC DE LA FUNCIO ADMINISTRATIVA	1	2	+1
TÈCNIC SUPERIOR DE SISTEMES I TECNOLOGIES DE LA INFORM	1	1	0
ENGINYER SUPERIOR	0	1	+1
TECNIC TITULAT SUPERIOR EN BIOLOGIA	2	2	0
GRUP GESTIÓ (FUNCIO ADMINISTRATIVA)	18	17	-1
TECNIC DE GESTIÓ DE SISTEMES I TECNOLOGIES DE LA INFORM	3	3	0
ENGINYER TÈCNIC INDUSTRIAL	0	0	0
TREBALLADOR SOCIAL	5	9	+4
GRUP ADMINISTRATIU DE FUNCIO ADMINISTRATIVA	85	83	-2
PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT	0	0	0
DELINEANT	0	0	0
CUINER	0	0	0
GRUP AUXILIAR ADMINISTRATIU DE FUNCIO ADMINISTRATIVA	89	106	+17
MONITOR	0	0	0
GOVERNANTA	0	0	0
TELEFONISTA	5	5	0
PICAPEDRER	0	0	0
CALEFACTOR	0	0	0
FUSTER	0	0	0
COSIDORA	0	0	0
CONDUCTOR	0	0	0
ELECTRICISTA	0	1	+1



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

FONTANER	0	0	0
FOTÒGRAF	0	0	0
JARDINER	0	0	0
MECÀNIC	0	0	0
OPERADOR DE MÀQUINA D'IMPRIMIR	0	0	0
PERRUQUER	0	0	0
PINTOR	0	0	0
ZELADOR	145	158	+13
BUGADER	0	1	+1
PLANXADOR	0	0	0
PINXE	0	11	+11
PEO	0	2	+2
TOTAL PLANTILLA RESTA PERSONAL	1.651	1.962	+311

Entre l'exercici 2013 i la data d'abast del període auditat (juny de 2015), l'evolució de la plantilla ha suposat un increment de 328 llocs de feina, el que representa pràcticament un 19% dels seus efectius.

La major part de les variacions han estat degudes a :

1) Supressió de la gerència del Complex hospitalari de Mallorca:

La modificació de la plantilla més significativa és la de 1 de juny de 2013 del director general del Servei de Salut i va suposar l'increment de 235 places: 10 prefectures i 225 llocs base (238 després de la correcció d'errors). Atès que les resolucions definitives d'adjudicació dels processos de mobilitat i d'adscripció de la gerència extingida varen suposar 13 i 247 places respectivament per a la gerència del Sector sanitari de Migjorn, hem de suposar que part del personal, 22 persones en concret, varen ocupar places ja existents i vacants a 01/06/2013.

2) Pla d'estabilització de plantilles

Es va iniciar el 2013 i s'ha anat prorrogant fins el 2015 amb l'objectiu de dotar les places que responien a una necessitat estructural del lloc de feina i es podien cobrir per interins. Destaca la modificació aprovada per Resolució del conseller de Salut de 30 d'abril de 2015 que va suposar la creació d'un total de 507 places, 86 de les quals corresponien a llocs base de la gerència del Sector sanitari de Migjorn.

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 juny de 2015, essent el resultat:



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

a) Personal d'alta direcció

CATEGORIA	PLANTILLA OFICIAL	INVENTARI RRHH	DIFER.	NOM	CONCLUSIÓ
DIRECTOR GERENT (II)	1	1	0	FJFR	✓
DIRECTOR MÈDIC (IV)	1	-	-1	vacant	A
DIRECTOR GESTIÓ I SSGG (V)	1	-	-1	vacant	✓
DIRECTOR D'INFERMERIA (VII)	1	1	0	APF	✓
SUBDIRECTOR MÈDIC (VI)	1		-1	vacant	A
SUBDIRECTOR GESTIÓ I SSGG (VII)	1		-1	vacant	✓
SUBDIRECTOR D'INFERMERIA (VII)	2	1	-1	MTHG Vacant	✓
	8	3	-5		

Incidència a: Les places consten com a vacants però, tal i com recollim a la prova 5 de l'objectiu A, els càrrecs són exercits per personal de l'hospital malgrat no s'han cobert d'acord amb el previst a la normativa, és a dir, mitjançant un contracte d'alta direcció. En concret:

- ABG: FEA de l'aparell digestiu amb plaça fixa a l'hospital i que fou designat mitjançant acord entre l'interessat i el director gerent en data 01/02/2013.
Cobra efectivament per les funcions que realitza com a director mèdic (complement de 366,51 €/mes) inclòs la productivitat variable per compliment d'objectius que correspon al personal directiu, en concret durant el semestre analitzat va cobrar 2.119,48 € com a liquidació de la productivitat de 2014.
- JMGM: FEA de cardiologia amb plaça fixa a l'hospital i que fou designat mitjançant acord entre l'interessat i el director gerent en data 01/02/2013 quan la plaça de subdirector mèdic es va crear en abril de 2013.
Cobra efectivament per les funcions que realitza com a subdirector mèdic (complement de 77,81 €/mes) inclòs la productivitat variable per compliment d'objectius que correspon al personal directiu, en concret durant el semestre analitzat va cobrar 1.621,50 € en concepte del 20% a compte de la productivitat variable de l'exercici 2015.

Ara bé, actualment aquesta situació s'ha reparada i aquests senyors ha deixat d'exercir funcions directives.

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 15 capdalies vacants.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Ara bé, cal matisar l'afirmació anterior ja que dels resultats de la prova 5 de l'objectiu A, que conté l'anàlisi de la productivitat variable satisfeta per la gerència per diferents conceptes, es dedueix hi ha determinats treballadors que exerceixen funcions superiors a les corresponents al lloc de feina que ocupen oficialment i a canvi són remunerats mitjançant productivitat variable. Distingim:

- Llocs de feina que no existeixen a la plantilla orgànica i , per tant, la gerència no pot realitzar el nomenament corresponent:
 - Coordinador del laboratori de l'Hospital: PML (provenia de GESMA).
 - Coordinador mèdic a l'hospital Joan March: PVMJ (provenia de GESMA). La gerència, en fase d'al·legacions, acredita que ha deixat de satisfer el complement corresponent.
 - Coordinador de Salut Mental: MSM
 - Responsable de la política de comunicació del Servei de Salut: AFM. És personal temporal amb un contracte de substitució. La gerència, en fase d'al·legacions, acredita que ha deixat de satisfer el complement corresponent.
- Capdals amb vacants a la plantilla orgànica de la gerència i, per tant, podrien fer el nomenament complint amb els requisits prevists a la normativa aplicable:
 - Cap de grup en el departament d'urgències: QMJA. És personal temporal amb un contracte de substitució.
 - Cap de grup a l'Hospital Joan March: MAB
 - Cap de secció, grup A2, a Atenció a l'usuari: CBM. És personal temporal amb un contracte de substitució.
 - Cap de servei, grup A2, en admissió: GAI. Té un nomenament de cap de secció LD en Admissió.

c) Resta de places

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

tipus	Plantilla autoritzada	Inventari de RRHH	Diferències (vacants)
Personal sanitari	1.560	1.259	301
Personal no sanitari	402	343	59

Ara bé, en el cas del personal sanitari s'han detectat diferències entre l'especialitat que apareix a la plantilla oficial i la que ocupa el treballador segons l'inventari de personal. Aquesta intervenció desconeix si aquestes diferències responen a una errada en la informació introduïda al sistema o es tractaria de persones que no exerceixen l'especialitat per a la que foren anomenades:

- FEA MEDICINA DEL TREBALL: hi havia 12 facultatius treballant a 30/06/2015 i la plantilla només contempla una plaça: (ABB, VOA, GAJ, BNM, MRM, CPM, MLA, DGL, GBMM, JGM, LIMP, MFC)
- TÈCNIC ESPECIALISTA EN MEDICINA NUCLEAR: a 30/06/2015 hi havia un tècnic treballant i la plantilla no recull cap plaça d'aquesta categoria (PGS)



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- 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 al marge del control que realitza el responsable de cada departament o servei. Això no obstant, els resultats de la prova han estat satisfactoris excepte per:

- S'han detectat 8 casos en que la informació oferta per l'AIDA no es corresponia amb la realitat ja que el treballador es trobava absent o present en contra de l'establert al sistema. Ara bé, no es poden considerar irregularitats ja que el canvi comptava, a priori, amb el vist i plau del responsable i posteriorment s'introdueix a l'AIDA (actualitzacions setmanals).
- S'han detectat dos casos d'absència no justificada que segons l'AIDA tenien torn de matí el dia 06/10/2015 i sense que constes el vist i plau del responsable:
 - ABFJ: auxiliar d'infermeria de baixa per incapacitat temporal des del 14 de setembre i que segons la informació del sistema i de la supervisora del col·lectiu estava present.
 - RSA: auxiliar d'infermeria de torn lliure. La treballadora és la substituta d'una altra que té una reducció de jornada. Hi va haver un canvi de torn entre elles autoritzat entre telèfons particulars i no pels mitjans corporatius de l'hospital, per tant, nom hem obtingut prova documental de l'autorització del canvi.

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 30/06/2015 respon al següent detall:

GRUPS	PERSONAL DIRECTIU	PERSONAL SANITARI	PERSONAL NO SANITARI	TOTAL
A1	3	370	6	379
A1-A2	2			2
A2	3	624	29	656
C1		76	83	159
C2		490	112	602
AP			172	172
TOTAL	8	1560	402	1970

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

La cobertura d'aquesta plantilla suposava:



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

TIPUS DE NOMENAMENT	PLANTILLA REAL (A)	PLANTILLA OFICIAL (B)	% REAL SOBRE OFICIAL (A/B)
<u>OCUPEN PLAÇA DE PLANTILLA:</u>			
P. LABORAL ALTA DIRECCIÓ	3	1.970	0,15%
PERS. ESTATUTARI FIX	1505		76,40%
P. ESTATUTARI TEMPORAL INTERÍ	196		9,95%
PLACES NO COBERTES	266		13,50%
<u>NO OCUPEN PLAÇA DE PLANTILLA:</u>			
P. ESTATUTARI TEMPORAL EVENTUAL	471		23,91%
P. ESTAT. TEMPORAL DE SUBSTITUCIÓ	283		14,37%
P. EN FORMACIÓ (MIR)	126		6,40%

44,67%

Aproximadament el 76% de les places de la plantilla oficial esta cobertes per personal estatutari fix i el 10% per personal interí. Un 14% de les places no estan cobertes.

Quant al personal que no ocupa plaça de la plantilla representava quasi un 45% de la mateixa (38% sense residents).

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 283 elements (substituïts mes de juny de 2015) s'ha obtingut una mostra de 32 perceptors.

RESULTATS: Per a la mostra de 32 treballadors amb nomenament de substitució obtinguda a partir de la relació de perceptors de nòmina del mes de juny 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:



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

Nom	Categoria segons nòmina	GRUP	Vigència del nomenament	incidència
EMJ	AUX INFERMERIA	C2	12/06/15 a 19/06/15	a
PDP	INFERMERA	A2	22/05/2015 a 29/06/15	a
SVD	AUX INFERMERIA	C2	07/11/2014 a 22/09/2015	a
FMA	GRUP GESTIÓ F. ADVA.	A2	09/03/2013 a 28/02/2014+ PRORROGA	a
BGMJ	ZELADOR	AP	01/06 /15 a 11/06/2015	a
MOF	AUX INFERMERIA	C2	01/07/2012 (cobertura reducció jornada)	a
GCMR	AUX INFERMERIA	C2	01/05/2015	a
LPM	AUX INFERMERIA	C2	09/02/2015	a
AMM	CELADOR	AP	01/11/2013	a
DVAR	AUX INFERMERIA	C2	01/04/2014*	A
EGC	AUX INFERMERIA	C2	01/08/2012*	a
LGTM	AUX INFERMERIA	C2	01/04/2011*	a
GMM	INFERMERA	A2	12/11/2013*	a
GMMS	AUX INFERMERIA	C2	16/03/2015	a
FOMB	AUX INFERMERIA	C2	03/02/2015	a
GMI	CELADOR	AP	22/06/2015 al 27/06/05	a
QMJA	GRUPO ADMINIST.	C1	01/06/2013	a
GMEM	TREBALLADOR SOCIAL	A2	20/04/2015 a 26/07/15	a
PFMC	AUX INFERMERIA	A2	25/03/2015 a 04/06/2015	a
RAAI	AUX INFERMERIA	C2	01/02/2015 (cobertura reducció jornada)	a
VLS	AUX INFERMERIA	C2	18/05/2015 a 02/10/2015	a
GBB	TECNICO ESPECIALISTA	C1	08/06/2015a 30/06/2015	a



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

CGS	INFERMERA	A2	07/01/2015 a 26/08/2015	a
VLR	CELADOR	AP	15/06/2015 a 07/07/15	a
TDB	AUX INFERMERIA	C2	29/05/15 a 05/08/15	a
LGS	INFERMERA	A2	09/05/2015 a 03/08/2015	a
CSA	INFERMER	A2	07/05/2015 a 15/06/2015	a
VBCM	AUX INFERMERIA	C2	02/06/2015 a 05/06/15	a
TSA	INFERMERA	A2	01/03/2013	b

*inicialment no es varen preveure com a nomenaments de llarga durada

Incidència a) En tots aquests casos, 28 de 32, l'equip de treball no ha pogut comprovar la seqüència d'actes duts a terme per la gerència per realitzar la selecció de candidats als llocs de feina oferts ja que no es va realitzar còpia informàtica del full de càlcul que reflecteix les gestions realitzades i la situació dels candidats en el moment corresponent.

(En el cas del personal d'infermeria (infermeres i auxiliars d'infermeria) la gerència archiva una còpia informàtica del full que recull les gestions realitzades si es tracta de nomenaments que es preveuen de llarga durada (6 mesos o més) i que no són per cobertura d'incapacitats temporals o de reduccions de jornada.)

Incidència b) Manca l'acreditació de l'autorització prèvia per realitzar el nomenament per part de la Direcció general de Funció Pública i el Servei de Salut.

Atesa la rellevància de les limitacions descrites a l'apartat III d'aquest informe i els resultats d'aquesta prova, podem afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència del sector sanitari de Migjorn pel personal substituït no 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 eventual que s'ha obtingut aplicant, de la norma UNE 66020-2 de procediments de mostreig per a la inspecció per atributs, els plans de mostreig per a les inspeccions de lots independents tabulats segons la qualitat límit. Així, amb un nivell de qualitat límit del 8% i una població 471 elements (eventuals de juny de 2015) s'ha obtingut una mostra de 32 perceptors.

RESULTATS: Per a la mostra de 32 treballadors amb nomenament eventual obtinguda a partir de la relació de perceptors de nòmina del mes de juny 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...) .



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- 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	Grup	Categoria segons nòmina	Vigència del nomenament	incidència
FMFJ	A1	FEA	01/06/2015 a 31/08/2015	a
LLMO	A2	PROF. LOGOFONIA Y LOGOPEDIA	07/04/15 a 06/07/15	a
RMFA	C2	AUX. INFERMERIA	1 a 15 juny (15 dies) 16.06 - 30.09 (107 dies)	a
BPM	A2	INFERMERA	16.06.15 - 15.09.15 (92 dies)	a
PNMA	A2	INFERMERA	16.06.15 - 15.09.15 (92 dies)	a
VPMF	A2	INFERMERA	01.06.15 - 31.08.15 (92 dies)	a
CJC	A2	INFERMERA	01.04.15 - 31.07.15 (122 dies)	a,b
BGMJ	AP	ZELADOR	12.06.15 - 31.10.15 (142 dies)	a
AEG	C2	AUX. INFERMERIA	01.06.15 - 30.09.15 (122 dies)	a
BMM	A2	INFERMERA	22.08.14 - 31.08.15 (375 dies)	a,b
LBD	A1	MIR 4 ANY FARM HOSPITAL.	20.05.15 - 17.08.15 (90 dies)	a
AEJM	AP	ZELADOR	01.05.15 - 31.08.15 (123 dies)	a
MPFJ	C2	AUX INFERMERIA	01.06.15 - 31.10.15 (153 dies)	a
CR J	A2	INFERMER	01.06.15 - 15.11.15 (168 dies)	a
MOA	A2	TERAPEUTA OCUPACIONAL	01.05.15 - 30.09.15 (153 dies)	a
DAP	C2	AUX INFERMERIA	21.01.15 - 31.07.15 (192 dies)	a



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

MMM	A2	TERAPEUTA OCUPACIONAL	des de 19.03.15	a
MMMA	C2	AUX INFERMERIA	des de 30.01.14	a,b
LMMJ	C2	AUX INFERMERIA	01.06.15 - 31.10.15 (153 dies)	a
HRAS	AP	ZELADOR	01 al 30.06.15 (30 dies)	a
JPE	A2	PROF. LOGOPEDIA I LOGOFONIA	01/05/2015 a 31/07/2015	a
PFMC	C2	AUX INFERMERIA	04.06.15 - 15.06.15 16.06.15 al 09.07.15	a
RVD	A2	INFERMER	01.05.15 - 30.09.15 (153 dies)	a
CBLM	A2	INFERMERA	des de 01.03.2014	a
SLAM	A2	INFERMER	des de 01.02.2015	a,b
CCJ	A2	INFERMER	01.05.15 - 15.10.15 (168 dies)	a
CSA	A2	INFERMER	16.06.15 - 30.09.15 (107 dies)	a
DCCMB	A2	MATRONA	16.06.15 - 15.10.15 (122 dies)	a
EGFJ	A2	INFERMER	01.06.15 - 30.09.15 (122 dies)	a
RBJA	A1	FEA URGÈNCIES	des de 01.06.15	a,c

- Incidència a: No hem pogut comprovar el mètode utilitzat per la gerència per dur a terme la crida als candidats ja que no es va realitzar còpia informàtica del full de càlcul que reflecteix les gestions realitzades i la situació dels candidats en el moment corresponent (són contractes de curta durada).
- Incidència b: es tracta de nomenaments eventuais per cobrir una reducció de jornada, la gerència demana la corresponent autorització el primer cop però posteriorment ja no la torna a demanar (la primera eventual renuncia, normalment per millorar el nomenament, i quan tornen a fer un nou nomenament eventual no tornen a demanar l'autorització).
- Incidència c: nomenament sense signar



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 i els resultats d'aquesta prova no ens permeten afirmar que el procediment de selecció utilitzat per la gerència del sector sanitari de Migjorn pel personal eventual garanteix l'aplicació dels principis constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

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

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

Això no obstant, el Servei de Salut ha posat en marxa un procés d'estabilització de plantilles que ha conclòs en una modificació de les plantilles per a les respectives gerències (30/04/2015) i que pretén donar cobertura a les necessitats estructurals mitjançant la cobertura de les places per personal interí. En el cas de la gerència del Sector Sanitari de Migjorn s'ha previst la creació de 86 noves places.

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

Tot i que la selecció del personal temporal està sotmesa a una sèrie de limitacions significatives que de per si conculquen els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat i que aquesta intervenció descriu a l'apartat III d'aquest informe, ha realitzat les proves corresponents.

RESULTATS: Durant el primer semestre de 2015 a la gerència del Sector sanitari de Migjorn es varen produir 25 nomenaments d'interins de diferents categories. L'equip de treball n'ha seleccionat 6, un per categoria, i ha verificat:

- Que existeix l'autorització prèvia necessària de la direcció general de funció pública i de Serveis Centrals de l'Ib-salut, a través de la direcció de recursos humans.
- La correcció del nomenament: signatura per òrgan competent i objecte.
- Selecció del treballador d'acord amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

D'acord amb el següent detall, els resultats han estat satisfactoris:



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

Nom	Grup	Durada	Categ s/ nòmina	RESULTAT DEL TREBALL D'INTERVENCIÓ			
				Autoritz. prèvia (SSCC + DGFP)	Òrgan competent (Gerent)	Anàlisi de contingut: objecte (art. 9 llei 55/2003)	Procediment de Selecció s/ ppis constituc.
SAF	C2	1/5/2015- Ø	Aux Infermeria	✓	✓	✓	✓ nota (1)
FVL	A2	1/5/2015- Ø	Infermera	✓	✓	✓	✓ nota (1)
MSFJ	A1	1/6/2015- Ø	FEA	✓	✓	✓	✓ nota (2)
CRF	C1	19/2/2015- Ø	Administratiu	✓	✓	✓	✓ nota(3)
MAB	C2	17/6/15- 23/2/16	Aux. Administr	Sentencia TSJ300/82015			
GFP	A1	1/5/2015- Ø	Enginyer sup.	✓	✓	✓	✓ nota(2)

Nota (1) en el cas de personal d'infermeria, per deixar constància de les gestions realitzades per a nomenaments d'interinitats, la gerència fa una còpia informàtica del full de càlcul que conté les gestions i situació dels candidats en el moment corresponent. Comprovació satisfactòria

Nota (2) Pels FEA i tècnics superiors o de gestió de sistemes i tecnologies de la informació, enginyer/a superior o tècnic/a: s'ha aplicat el procediment previst als punts 31 i 33 de l'acord (convocatòria, mèrits i exercici teoricopràctic). Comprovació satisfactòria

Nota (3) administratiu que ocupava la posició 1 de la borsa. Comprovació satisfactòria

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

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



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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	15.071 perceptors	
Confiança	85%	k: 1,44
Error mostrat desitjat	0,05	
Mostra	207 perceptors	

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

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

- Amb caràcter general podem afirmar que la documentació es troba dispersa: per una banda els nomenaments i títols, i per l'altra, arxivats a part, els triennis, l'acció social (per anys) i altres resolucions com les bestretes, descomptes etc.... Aquest fet ha suposat que l'equip de treball no ha pogut revisar la documentació obrant als expedients sinó que ha hagut de sol·licitar la documentació que necessitava de forma individual segons la informació que es desprenia de la nòmina o del sistema informàtic. Així mateix, la gerència ha tingut dificultats significatives per obtenir la documentació. Tot això pot condicionar el treball de camp realitzat i afectar als resultats obtinguts.

No obstant, realitzades les proves, destaquen les següents irregularitats:

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 que no té validesa segons la Llei 59/2003 de signatura electrònica.
- En 57 casos, corresponents a la resolució de la convocatòria d'integració en la condició de personal estatutari fix de 19/11/2010, la signatura que consta a la diligència de Presa de possessió de data 01/04/2011 sembla que correspon al director gerent de la gerència però no es troba identificada. A més, en quatre d'aquests elements signa una persona diferent que tampoc s'identifica.

b) Incidències en relació a la titulació:



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Les titulacions arxivades són còpies simples sense compulsar (146 elements) i en diversos casos únicament consta el justificant del pagament de les taxes d'expedició dels títols, sense que es produeixi l'actualització incorporant, posteriorment, els títol corresponents.

c) Incidències en relació als triennis:

- El reconeixement de triennis es feia de manera conjunta mitjançant una resolució mensual que incloïa tots els venciments d'aquell mes i sense forma de resolució administrativa: normativa aplicable, peu de recurs etc..
Ara bé, des del 2015 realitzen resolucions individuals per treballadors.
Hem detectat casos en que la gerència avança els efectes econòmics del nous triennis ja que els que es reconeixen durant el mes natural tenen efecte el mes següent i, en canvi la gerència les abona el mateix mes.
- Hem detectat errors en els triennis reconeguts segons el sistema SAP-RRHH en funció de la documentació administrativa arxivada:

treballador	grup	incidència
CFA	A2	Cobra 4 triennis a la nòmina d'abril de 2015 però segons el certificat de serveis prestats n'hi corresponen 2. A més segons Resolució del Director Gerent de 16/05/2014 (de reconeixement de triennis conjunta) el 22/04/2014 li vencia el 2on trienni i en canvi, el sistema SAP de recursos humans informa del venciment del quart trienni el 22/09/2015.
FE M		En tots aquests casos els treballadors cobren triennis que no estaven reconeguts. La gerència ha aprovat la resolució corresponent el 6/10/2015 arrel del nostre treball de camp amb efectes econòmics de la data que correspongui en el seu cas.
RFR		
SFT		
TSB	A1	
MGF	C2	Manca justificació documental del reconeixement del triennis que cobra en nòmina: 2 triennis
VSJ		
MPFJ		
ESP		Manca justificació documental del reconeixement del triennis que cobra en nòmina: 1 trienni

d) Incidències en relació a l'ajuda per fills:

- Ajuda per fills: amb caràcter general la documentació justificativa d'aquest complement s'arxiva a part, per any de naixement del fill, i no en els expedients personals. S'ha detectat que en molts de casos 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).
- La gerència no ha automatitzat el control del venciment de l'esmentada ajuda i ha de revisar manualment quan han de deixar de pagar-la, actualment, per a les noves concessions, el control el realitza el sistema SAP-RRHH.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Manca l'aprovació per a tots els fills en els següents casos:

Treballador	Documentació suport	Nº fills segons nòmina	Nº fills justificats
JRM	resolució Comissió Acció Social 13/07/2009	3	1
CBO	resolució CAS 28/04/2006	2	1
SLS	resolució CAS 28/04/2006	2	1
FGN	resolució CAS 28/01/2008	2	1
HMI	Proposta de resolució CAS 20/09/2010	2	1
MDRL	proposta CAS 23/11/2007 sense signar	2	1
AMY	Proposta CAS 20/04/2007	3	1

- No hi ha cap justificació documental de les ajudes per fills dels treballadors següents:

- | | |
|-----------------|-----------------|
| - JVC (2 fills) | - MBR (2 fills) |
| - MAG(2 fills) | - RNL (1 fill) |
| - EFR (2 fills) | - CVP (1 fill) |
| - CNL (2 fills) | - TBR (1 fill) |
| - JAM (2 fills) | - RFG (1 fill) |
| - RRF (2 fills) | |

e) Altres Incidències :

- Ajuda familiar discapacitat: ETE rep una ajuda per familiar discapacitat de 146,96€/ mes i manca la justificació corresponent a l'expedient personal.
- Complement de pensió: ASC: percep mensualment un complement de la pensió de jubilació de 615,73€. A l'expedient personal de la treballadora consta una proposta de resolució de la comissió d'acció social segons la qual la data de jubilació fou el 28/12/2011. En canvi, segons el certificat de serveis prestats la treballadora esta d'alta fins el 31/10/2013 i, de fet, la primera nòmina amb el complement de jubilació fou la de novembre de 2013. No consta la resolució de jubilació ni la informació necessària per calcular el complement de pensió que assumeix la gerència.
- Retencions per quotes sindicals: manca acreditar el descompte en nòmina pels següents treballadors:

- FGJM	-LJI
- CFA	-ZFJM
- MCD	-VJMM
- MLM	-VFMP



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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:

- **Complement personal transitori absorbible**

Donades les incidències detectades en la prova de comprovació de les retribucions contingudes en els papers de feina, relatives al complement personal transitori absorbible que reben una part del personal de l'Hospital Son Llàtzer, vàrem decidir ampliar l'abast de les comprovacions pel que fa a aquest complement, obtenint els següents RESULTATS:

- Davant la manca d'informació subministrada per la gerència vàrem obtenir la relació de perceptors d'aquest complement durant el primer semestre de 2015, resultant un total de 240 treballadors que mensualment el perceben.
- Pràcticament no tenim documentació justificativa que avaluï l'abonament d'aquest complement: no consta una relació d'afectats amb l'import corresponent que en el seu moment es va aprovar i que tenen el seu origen a bàsicament:
 - 1) Acord per a l'homogeneïtzació i homologació de les condicions laborals del personal de les fundacions de Manacor i Son Llàtzer de 17/03/2004 que inicia el procés de negociació entre les parts afectades. Entre els seus efectes es troba el CPTA per a personal facultatiu sanitari, categoria FEA, amb nomenament fix anterior a 2007. No disposam dels acords definitius de les meses de negociació en els termes prevists al punt sext i que suposen la subscripció d'un conveni marc sectorial i un conveni col·lectiu per a la Fundació .
Aquest complement fixat inicialment en 642,45 €/mes, un cop absorbits els increments retributius produïts fins a la data, suposa actualment 462,66 €/mes .
 - 2) Acord del Consell de Govern de 12 de novembre de 2010 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa sectorial de sanitat de 4/11/2010 pel qual s'estableixen el procés i les condicions de l'oferta d'integració en la condició de personal estatutari fix que es farà al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix adscrit a centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut de les Illes Balears.
Aquest acord només recull el procés d'estatutabilització i no inclou els complements personals que se n'han derivat amb la relació de persones i imports corresponents.
D'acord amb la informació facilitada per la gerència, com a conseqüència de l'estatutabilització, es reconeix un complement temporal i no consolidable per realitzar més funcions de les previstes a la categoria d'integració. En concret, actualment segueixen cobrant aquest complement els següents treballadors:
 - a) Personal Facultatiu
 - b)



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

Treballador	Lloc	import	objecte/funcions
JMA	coordinador	284,22	Diferències retribucions homologació a categoria cap de secció
FVE			
CGI			
MEJ			
GTI			
BBMJ			
AGM			
STMJ	Metge d'Adm i Doc Clínica	369,99	Programes Registre Tumors Conselleria (actualment cobra el CPTA de FEA de 462,66€)

b) Personal sanitari no facultatiu

Treballador	Lloc	import	objecte/funcions
CSI	Coordinadora d'infermeria	34,96	Diferències retribucions homologació a categoria supervisora unitat
CGG			
MMJ			
NMJA			
CCMC			
CLAM			
CAM			
ASAM			
MSY			

La única documentació suport facilitada per la gerència és una comunicació del gerent de la Fundació Hospital son Llàtzer de 09/05/2011 a la unitat de recursos humans per a que aboni aquests complements al personal afectat.

Entre les irregularitats detectades, destacam:

- Vàrem detectar un grup de FEA interins i una treballadora social que haurien estat cobrant el complement de novembre de 2013 a novembre de 2014 d'acord amb el següent detall:

Treballador	total import percebut
GPE (FEA interí i continua)	6.014,58€ (novem. 2013 – novem. 2014)
CBC(FEA interina; baixa maternal fins el 21/3/14)	2.737,09 € (març 2014 – novem. 2014)
DVM (FEA interina des del 14/12/11, actualment eventual)	5.551,92 € (novem. 2013 - octubre 2014)
MRJC (FEA interí fins el 31/5/14, actualment fix)	3.238,62€(novem. 2013 -maig 2014) *
FNM (Treballadora social interina i continua)	357,01 €(gener 2014 – novem. 2014)
LCB (FEA interí i continua)	6.014,58 € (novem. 2013 – novem. 2014)
RFA (FEA interí i continua)	5.667,70€ (novem. 2013 – novem. 2014)

*Aquest treballador va passar a ser fix al juny de 2014 i segueix cobrant el complement



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Tots aquests treballadors varen anar encadenant contractes de laborals eventuais o de substitució fins el 01/04/2011 quan passen a ser interins (excepte la Sra. DV que ho va passar a ser el 01/12/2011).

La gerència no ens ha facilitat cap documentació suport de l'abonament del complement a aquests treballadors no fixos, ni consta que hagi sol·licitat el reintegrament de les quantitats abonades.

- En relació al CPTA que reben un grup de treballadors per realitzar més funcions que les que corresponen al lloc de treball en el que es varen integrar com a conseqüència de l'estatutització, hem constatat que reben aquest complement sense estar inclosos a la relació facilitada per la gerència els següents treballadors (Personal sanitari no facultatiu):

Treballador	Lloc	import	objecte/funcions
LGV	Coordinadora d'infermeria	34,96	Diferències retribucions homologació a categoria supervisora unitat
SBMM			
PMMM			
SMV			
VBP			
CBMA			
VPJV			

- Hem detectat els següents CPTA l'origen del qual és, segons manifesta la gerència el que s'indica i sense que s'hagi aportat cap tipus de justificació:

treballador	categoria	CPTA/mes	origen
PRE	A2	51,38	acord homologació des d'1/01/2007
MSMM	A2	51,38	
MIJ	A2	51,38	
VPMD	A2	51,38	
SDO	A2	51,38	
RSME	A2	51,38	
CVN	A2	51,38	
PAM	A2	36,49	personal que prové de GESMA i ja el tenien reconegut
DGM	C2	120,67	
LIP	C2 (Laboratori)	125,65	
MMB	C2	288,18	
STMR	C2	158,80	
VLML	C2	54,40	
CSS	C2	158,17	
OSM	C2	18,68	
BBR	C2 (Laboratori)	141,90	
OPM	zelador	79,79	
BRM	zelador	57,49	
NMFJ	AP (cuina)	271,97	
PQM	AP	16,33	
MJI	AP	16,33	



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- Hem detectat els següents treballadors que tenen reconegut un complement personal transitori (CPT) i un complement personal transitori absorbible (CPTA) la justificació dels quals desconeixem:

treballador	categoria	CPTA/mes	CPT/mes
CMJM	zelador	210,80	57,49
PCG		194,53	57,49
JRE		210,80	57,49

Segons manifestacions de la gerència es tracta de personal procedent de GESMA que es va transferir amb aquest complement reconegut.

- Els següents facultatius (FEA) no tenen reconegut un CPTA de 462,66 €/mes com la resta. En principi no treballaven el 100% de la jornada i aquest podria ser el motiu de la diferència:

treballador	jornada treball	CPTA/mes	CPTA reconegut 100% jornada
APEM	50% jornada	115,67	231,33
OPLMJ	80% jornada	222,07	277,60
TME	50% jornada	115,67	231,33
DMMC	100% jornada	376,61	376,61

Durant la fase d'al·legacions la gerència ha confirmat l'errada i ha manifestat que ja ha procedit a la seva correcció.

- Complement de pensió:** La sra. ASC percep mensualment un complement de la pensió de jubilació de 615,73€. Tal i com hem indicat a la prova anterior, la gerència no ha facilitat la documentació justificativa del dret a aquest complement ni del càlcul del seu import.
- MEA:** percep les retribucions corresponents a un auxiliar d'infermeria d'atenció primària enlloc d'atenció especialitzada. La gerència ha confirmat l'errada i procedit a la seva correcció en la fase d'al·legacions.
- Ajustament triennis:** La gerència va detectar un error en els triennis de la Sra. PCM ja que en el desembre de 2014 li va abonar un trienni del grup A2 i n'hi corresponien 3 del grup C2, el que suposava una diferència de 16,49€. En el febrer de 2015 calcula una regularització i abona 15,58 € de més ja que avança els efectes econòmics del quart trienni a 01/12/2014 quan corresponia a 01/01/2015. Aquesta pràctica ja es va detectar a la prova anterior de revisió dels expedients personals: la gerència avança un mes els efectes econòmics dels reconeixement dels triennis.
- Liquidació part proporcional de la paga extraordinària**

VPC: La treballadora té una reducció del 33% de la jornada. S'han detectat les següents diferències en el càlcul de la paga extra del mes de juny:

concepte	càlcul gerència	càlcul intervenció
C.Destí Extra Juny	143,92	181,09
C.Especific Extra Juny	38,87	48,92
Sou Extra Juny	260,99	328,40
diferència = 114,63	443,78	558,41



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Sembla que la gerència ha liquidat 120 dies però n'havia meritat 151

- **Ajustament per reintegrament:** La nòmina del mes d'abril de 2015 de la Sra. VPC inclou un reintegrament de 74,13€ pel mes de febrer, la naturalesa i justificació del qual desconexim.
- **Complement pel treball per torns ("Turnicidad")**

La gerència no prorrataja correctament aquest complement per la part dels dies treballats en el mes. Així, s'han detectat les següents diferències:

Treballador	mes	nomenaments	nòmina	intervencio
LRM (AP)	abril/ 24 dies	27/03/2015-14/04/2015 16/04/2015-29/04/2015	19,34€	23,21€
BRT (C2)	març/31 dies	1/03/2015-15/03/2015 16/03/2015-31/03/2015	28,07€	29,01€
VPC (C2)	març/24 dies	01/01/2015-30/04/2015 (7 dies de baixa)	34,31€	14,97€
GAC (C2)	abril/ 8 dies	01/04/2015-02/04/2015 09-/04/2015-30/04/2015 (16 dies de baixa)	3,87€	7,74€
CRJ (A2)	gener/23 dies	01/12/2014-06/01/2015 15/01/2015-31/03/2015	28,51	54,65€

- **Guàrdies de presència física**

SPRJ (intern resident de quart any): en la nòmina de gener de 2015 cobra una guàrdia de 24 hores per 418,80€ corresponent a l'1 de desembre que no figura al llistat de l'AIDA (programa de gestió de torns que bolca a SAP). A més, el preu/hora aplicat (17,45 €) correspon a una guàrdia de menys de 24 hores quan per una guàrdia de 24 hores corresponen 19,19€/hora.

(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, excepte pel que fa als complement personal transitori absorbible i no absorbible i, per tant, el resultat 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 FISIQUES) I OBTENIR LA DOCUMENTACIO JUSTIFICATIVA CORRESPONENT. AIXÍ MATEIX, VERIFICAR EL SEU IMPORT.

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



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

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: Hem obtingut, de la gerència de Serveis Centrals, la darrera liquidació realitzada per l'agència tributària per diferències en les retencions de l'impost sobre la renda de les persones físiques que es refereix a la comprovació de les quotes corresponents a l'exercici 2013. De l'anàlisi de les diferències s'extreu el següent detall:

Número de Perceptors	Gerència/es 2013	Import diferència (sense interessos demora)
2	HSLL	1.664,89
1	CHM / HSLL	1.620,95
1	HSLL / HUSE	1.041,48
2	GAP / HUSE / HSLL	2.581,08
19	ASEF	14.418,72
8	CHM / HUSE	5.343,92
3	GAP	1.670,95
4	HUSE	1.600,03
2	HCIN	900,47
1	061	441,86
1	ASMEN	409,06
44		31.693,41

Només en dos casos la incorrecta retenció correspon únicament a personal de la gerència del sector sanitari de Migjorn, en els altres casos es tracta de treballadors que han tingut contractes a diferents gerències durant el 2013 i el sistema no ha recalculat correctament la retenció anual. Cal esmentar que durant el 2013 es va produir la integració de la Fundació Hospital son Llàtzer al Servei de Salut i que fou l'any de posada en funcionament del sistema SAP-RRHH.

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

PROVA 21) VERIFICAR LA CONSISTÈNCIA ENTRE LES DADES INCLOSES EN ELS BUTLLETINS DE COTITZACIÓ I LIQUIDACIÓ DE LA SEURETAT SOCIAL. Per a un dels mesos inclosos en el període d'abast del pla de control, març 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.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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

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.

Cal esmentar que aquesta intervenció recomana a la gerència que el personal de la mateixa categoria professional s'inclogui al mateix grup de cotització ja que s'han detectat diferències entre els tècnics especialistes (C1) i auxiliars d'infermeria (C2).

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 i no s'han detectat irregularitats significatives.

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. La presentació dels butlletins de cotització es produeix transcorreguts tres mesos i aquest decalatge permet incloure la cotització de la major part de les quantitats meritades en el mes corresponent malgrat s'abonin en mesos posteriors.

PROVA 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:
 - 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).



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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:
 - 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).

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:

- de productivitat variable per "actuacions concretes" que sembla que responen a activitat variable realitzada en una altra gerència i 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



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

treball de directiu que no s'ha cobert aplicant el procediment previst a la normativa, és a dir, un contracte d'alta direcció.

- De productivitat variable a una treballadora que, amb un contracte de substitució, rep mensualment el complement per realitzar funcions fora de l'àmbit de la gerència afectada i que no tenen caràcter sanitari.

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 sistema de comptabilització de les devolucions de líquid negatiu de nòmina a través del compte 44900559 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 Migjorn no reflexa la despesa real de la mateixa ja que, els crèdits definitius del capítol 1 a 25/11/2015 no seran suficients per atendre la despesa que es generarà fins a 31/12/2015 tot i haver-se incrementat ja aproximadament un 7%.

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, ja que existeixen dos treballadors que, de fet, exerceixen de director mèdic i de subdirector mèdic sense haver estat nomenats com a tal d'acord amb la normativa aplicable i, per tant, consten els llocs de treball com a vacants.

Així mateix, hem detectat treballadors que per realitzar tasques de coordinació reben retribucions de capdàlies que no existeixen i no ocupen formalment i que, per tant, la gerència no pot regularitzar. De la mateixa forma hem detectat treballadors que ocupen capdàlies existents a la plantilla però que no reuneixen els requisits necessaris per fer-ho, bàsicament per no ocupar una plaça base fixa a la gerència i ostentar un nomenament de personal temporal.

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 diferències entre el previst al sistema informàtic i les presències físiques, si bé aquestes comptaven amb l'autorització dels responsables corresponents (excepte en dos casos).



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

Irregularitat 3; D'acord amb els resultats de la prova 14 i 15, amb les que hem analitzat si els nomenaments de personal estatutari de substitució i eventuais s'adeqüen a la normativa aplicable, podem concloure que el procés selectiu utilitzat per la gerència per aquest personal temporal presenta importants limitacions o debilitats 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, s'han detectat diferències entre la informació que recull la plantilla i la relació de llocs de treball per a determinats treballadors (FEA medicina del treball i tècnic especialista en medicina nuclear). La gerència ha justificat les diferències detectades ni procedint a la seva regularització.

Deficiència 2; d'acord amb l'indicat als resultats de la prova 15, la gerència del Sector Sanitari de Migjorn 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 confecció dels expedients personals i la justificació de les remuneracions abonades precisa de millores substancials.

Les irregularitats detectades suposen:

Irregularitat 1.- D'acord amb l'indicat a la prova 17, el treball de camp s'ha vist afectat per la dispersió de la documentació i per les irregularitats detectades en la documentació arxivada per la gerència que permeten afirmar que el procediment utilitzat per aquesta no garanteix la integritat de la documentació necessària de que haurien de disposar els expedients personals.

En concret:

- hem detectat diversos casos en que no consten les resolucions de reconeixement de triennis que es fan efectius amb les nòmines mensuals. La gerència ha aprovat resolucions durant el nostre treball de camp.
- hem detectat manca de justificació de l'ajuda per fills, ajuda per familiar discapacitat, complement de pensió i retencions sindicals.

Irregularitat 2.- D'acord amb l'indicat a la prova 18 hem revisat les retribucions fixes i variables d'una mostra de treballadors i hem detectat les següents irregularitats:

- Hem analitzat tot el personal que percep el complement personal transitori absorbible(CPTA) i no absorbible(CPT) com a conseqüència dels processos d'homologació i estatutarització del personal laboral de les fundacions, resultant una manca de justificació de l'abonament d'aquest complement ja que la gerència no ens ha facilitat una relació de perceptors i quanties degudament aprovada.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

- hem detectat que la gerència va abonar durant un període de 13 mesos el CPTA a una sèrie de facultatius sanitaris interins sense que hagi aportat documentació justificativa ni consti el reintegrament corresponent. A més un d'aquests treballadors va aconseguir plaça fixa durant aquest període i segueix cobrant el complement.
- Amb el detall que es recull a l'informe s'han detectat treballadors que cobren imports diferents dels altres o altres complements(CPT) sense que consti la documentació que ho justifiqui.
- La gerència té una treballadora jubilada que percep el complement de pensió i no disposa de cap document justificatiu del dret a aquest complement i de la correcció de la quantia que abona cada mes. Aquesta intervenció no ha pogut realitzar cap revisió.
- Aquesta intervenció ha verificat que la gerència no calcula correctament el complement de turnicitat en els casos en que abona diversos nomenaments que no es perllonguen els mesos sencers.

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).

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 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 Migjorn no pot continuar satisfent complements retributius lligats a la productivitat i rendiment no exceptuats, d'acord



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

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 assenyalades amb la lletra "a" de personal d'infermeria i que sembla que responen a activitat assistencial realitzada a la gerència del Sector Sanitari de Ponent i que no han estat degudament autoritzades. La gerència del Sector sanitari de Migjorn ha de disposar dels justificants de l'activitat realitzada.
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 al pagament de productivitat variable a treballadors per assumir funcions que corresponen a una capdalia, la gerència ha de procedir a la seva cobertura d'acord amb el procediment legal previst.
- Les 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: Sr. GMJ i Sr. BGA, el Servei de Salut haurà de determinar, a través del corresponent expedient de reintegrament, la quantitat que, en el seu cas, ha de ser objecte de regularització.
- Quant a les quantitats abonades a la Sra. FMA que sembla que ni tan sols treballa per a la gerència i donat que no reuneixen cap requisit del previst a l'article 20 de la Llei 13/2014, la gerència haurà de procedir a sol·licitar el reintegrament de les quantitats abonades i no prescrites, amb independència de regularitzar el seu nomenament.

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

3.- D'acord amb la irregularitat detectada a l'Objectiu B d'anàlisi pressupostari, la gerència del sector sanitari de Migjorn, 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.

4.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'apartat VII de l'objectiu C, la gerència del sector sanitari de Migjorn 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.

Pel que fa a la resta de capdalies i amb el detall que es recull a la prova 12 de l'objectiu C, la gerència ha de cessar a les persones que ocupen capdalies sense reunir els requisits necessaris per fer-ho o que no s'hagin cobert mitjançant el procediments prevists legalment. De la mateixa forma ha de cessar en l'abonament de complements retributius per llocs de feina inexistents a la plantilla oficial.

En el seu cas, procedirà a la cobertura de les places existents i que interessin aplicant els procediments definits a la normativa aplicable.

5.- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu C, la gerència no disposa de cap sistema de control de presència del seu personal més que la supervisió que realitzen els responsables de cada unitat/servei. En conseqüència, la gerència hauria d'instal·lar un sistema de control de presència del



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

seu personal a tots els nivells que garantís la coincidència entre la informació de l'AIDA, la presència física i la nòmina (el pagament dels torns i descompte de les absències) .

6.- D'acord amb l'indicat a les irregularitats 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 bosses de treballadors obertes i actualitzades que permetin garantir l'accés a les persones que compleixen amb els requisits corresponents, així com la incorporació i valoració dels nous mèrits que es van aconseguint.
- Comptar amb unes normes escrites del procés selectiu, públiques i conegudes, que no haurien de permetre que els gestors decideixin sobre la disponibilitats 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.

7.- 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 Migjorn ha d'adoptar les mesures de control intern necessàries per garantir que els expedients personals, de les persones que anomena, inclouen tota la documentació personal i administrativa que acredita la seva capacitat per dur a terme les tasques de la responsabilitat del seu càrrec i els complements que cobra.

Així mateix, amb el detall que es recull als resultats de la prova 17, la gerència haurà de procedir a justificar l'abonament de les quantitats o complements que no comptin amb l'adequada justificació, sobre tot, triennis i acció social: ajuda per fills, ajuda per familiar discapacitat i complement de pensió. En cas contrari, haurà de cessar en el seu abonament i procedir a sol·licitar els reintegraments que correspongui.

8.- 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.

En concret:

- Ha de justificar l'abonament dels CPTA i CPT: perceptors i imports i procedir a la regularització de les quantitats abonades indegudament o que no justifiqui adequadament.
- Ha de justificar l'abonament dels CPTA al personal no fix indicat a l'informe i procedir a iniciar el procediment de reintegrament de les quantitats abonades.
- Documentar el dret i la quantia del complement de pensió.

Així mateix, ha de revisar el sistema de càlcul del complement de turnicitat.

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.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques

2.- D'acord amb la deficiència nº 2 de l'objectiu A, la gerència utilitza el compte comptable 44900559 per controlar la devolució de les quantitats satisfetes en excés o indegudament als seus treballadors. Ara bé, els registres realitzats a aquest compte haurien de respondre:

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

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

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

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

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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 13 d'abril de 2016
com a responsable de l'auditoria
La interventora delegada

com a director de l'auditoria
L'interventor adjunt

Catalina Crespí Socias

Bartomeu Matas Martorell