



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

PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2017/23

Informe definitiu del control financer de REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL DE L'ÀREA DE SALUT DE MENORCA del SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

2017/23

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

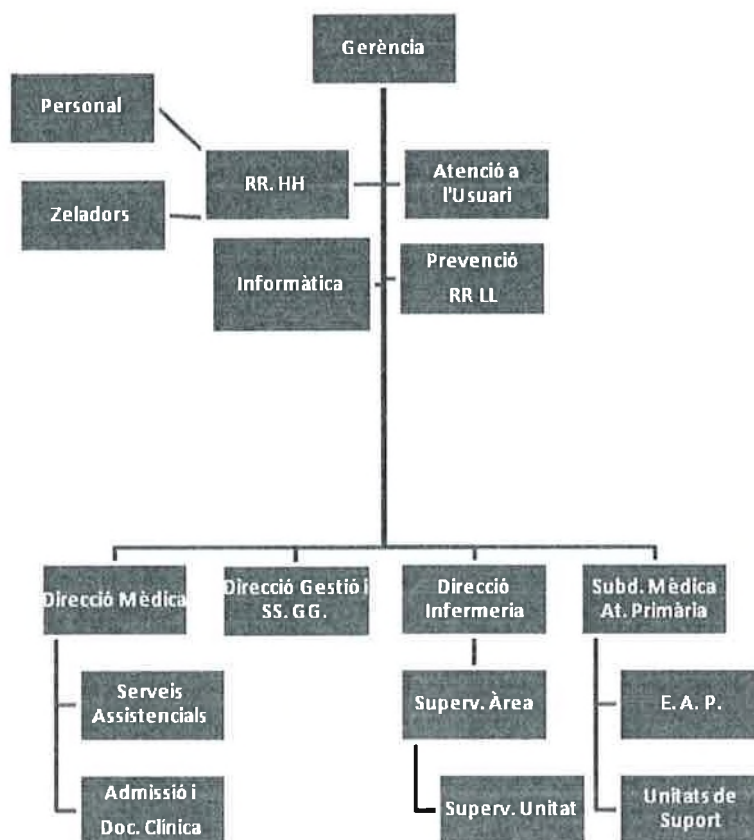


<u>ÍNDICE</u>	<u>Nº PÁGINA</u>
1 INTRODUCCIÓ.	2
2 IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL	4
3 ABAST DEL CONTROL	5
4 NORMATIVA APLICABLE	7
5 OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS	8
6 OPINIONS I MESURES CORRECTORES	30
7 ANNEX I	37
8 ANNEX II. ELIMINAT EN PERÍODE D'AL·LEGACIONS	38
9 ANNEX III. AL·LEGACIONS PRESENTADES PER LA GERÈNCIA DE LÀREA DE SALUT DE MENORCA I PER LA DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS DEL SERVEI DE SALUT	39
10 ANNEX IV. CONTESTACIÓ A LES AL·LEGACIONS PRESENTADES PER LA GERÈNCIA DE LÀREA DE SALUT DE MENORCA I PER LA DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS DEL SERVEI DE SALUT	40

1. INTRODUCCIÓ.

L'Àrea de Salut de Menorca forma part del Servei de Salut de les Illes Balears i gestiona sota una única gerència els recursos d'atenció especialitzada (Hospital General Mateu Orfila) i la xarxa d'atenció primària, que està dividida en cinc zones bàsiques de salut i integrada per cinc centres de salut, quatre unitats bàsiques de salut i tres consultoris.

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



Concretament la Unitat de Gestió de Recursos Humans compta amb 8 persones, que distribueixen les seves tasques d'acord amb les següents àrees:

- Estructura i plantilles: tasques relacionades amb control de llocs de plantilla, gestió de llistats d'empleats, control de permisos, llicències, reduccions de jornada, triennis...
- Atenció a l'empleat: assumptes relacionats amb nòmines, acció social, permisos...
- Nòmines: programa de gestió de torns (AIDA) i manteniment d'informació en SAP RRHH per al càlcul de nòmina.



- Contractació: nomenaments, gestió de borsa de feina, preseleccions i crides de borsa única.

No hi ha cap compilació actualitzada i exhaustiva de manuals de procediments sistematitzant les tasques que es duen a terme per a la gestió de les despeses de personal, excepte petites instruccions per escrit que es fan servir per cobrir les tasques en períodes de vacances, o bé les instruccions que s'emeten per part dels Serveis Centrals.

La gestió dels recursos humans es du a terme mitjançant SAP-RRHH, que enllaça amb el mòdul econòmic financer SAP ECOFIN per a la seva comptabilització. Addicionalment, la gerència utilitza el programa AIDA de gestió i control de torns, que bolca la informació al SAP-RRHH. Per a la gestió de les borses de feina (borsa única) es fa servir un mòdul creat a l'efecte en SAP-RRHH.



2. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

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

- - Cap de servei
- - Cap de servei
- - Cap de secció
- - Cap de secció
- - Auxiliar administrativa
- - Interventor

3. ABAST DEL CONTROL

Amb caràcter general, l'univers a auditar estarà format per les despeses de personal de la GERÈNCIA DE L'ÀREA DE SALUT DE MENORCA durant el període comprès entre l'1 de gener i el 30 de setembre de 2017. 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 (per exemple: en el cas de la revisió de les retencions en concepte d'IRPF es tindran en compte les retribucions i retencions de l'exercici anterior).

En aquest pla de control s'ha considerat adequat seleccionar mostres sense criteris estadístics mitjançant un mostreig de registres aleatoris, en el qual cada un dels elements de la població té la mateixa oportunitat de ser inclòs en la mostra. En la selecció de les mostres inicials, no es distribuïran els elements en base a una estratificació prèvia de l'univers.

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

S'ha considerat adient que el tamany de la mostra de nomenaments per aplicar les comprovacions de l'Objectiu D sigui de 15 elements. D'altra banda, per aplicar inicialment les comprovacions contingudes en l'objectiu E del pla de control l'equip auditor ha considerat adient establir una mostra de 50 elements. Tots els grups retributius (personal en actiu) han resultat representats en la mostra.

En qualsevol cas, a judici raonat de l'auditor es podran modificar o establir altres criteris de mostreig a fi de millorar la representativitat de la mostra o de les evidències obtingudes sobre les que es fonamentin les conclusions.

En el cas de detectar irregularitats sistèmiques, la quantificació es realitzarà des d'un any enrera de la data final del període d'abast (setembre 2017) fins a la data de finalització del treball de camp (febrer 2018), com a criteri general.

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 la Llei 14/2014, de 29 de desembre, de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el Decret 62/2006, de 7 de juliol, pel qual es regula el règim de control intern que ha d'exercir la Intervenció.

Mitjançant un escrit de 3 de novembre de 2017 es comunicà a la gerència de l'Àrea de salut de Menorca l'aprovació del Pla de Control 23/2017 i l'inici del treball de camp. El treball de camp es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el 28 de febrer de 2018, de manera que es van prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada.

El passat 23 de juliol de 2018, la Intervenció Adjunta de Auditories va remetre l'informe provisional de control financer al director de Recursos Humans i relacions laborals del Servei de Salut de les Illes Balears, a la Secretària general de la Conselleria de Salut, al Secretari General del Servei de Salut de les Illes Balears i al Gerent de l'Àrea de Salut de Menorca perquè formulessin les al·legacions que estimessin oportunes en un termini de 15 dies hàbils des de la recepció de l'informe provisional.

El 20 d'agost de 2018, el Secretari General del Servei de Salut va presentar escrit d'al·legacions a



l'esmentat informe provisional de la gerència de l'Àrea de salut de Menorca i de la Direcció de Recursos Humans del Servei de Salut, procedint aquesta Intervenció Adjunta al seu anàlisi i contestació com a fase prèvia a l'elaboració de l'informe definitiu de control financer.



4. NORMATIVA APLICABLE

La principal normativa aplicable al present control és la següent:

LEGISLACIÓ ESTATAL

- Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.
- Llei 3/2017, de 27 de juny, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2017.
- Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
- Reial Decret-Llei 1/1999, de 8 de gener, de selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries, amb efectes com a norma reglamentària d'acord amb el previst a la Disposició Transitòria 6ª de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- 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.

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 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears pel 2017.
- Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la CAIB i d'altres institucions autonòmiques, modificat pel Decret Llei 10/2012, de 31 d'agost.
- Llei 14/2014, de 29 de desembre, de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Decret 81/2015, de 25 de setembre, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears.
- Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears.
- Resolució de director general del SSIB, de 23 d'octubre de 2017, per la qual es dicten instruccions per elaborar les nòmines del personal estatutari per al l'any 2017.
- Acord del Consell de Govern d'1 d'abril de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2016 pel qual s'aprova el Text consolidat dels acords sobre el sistema de promoció, desenvolupament i carrera professional del personal estatutari dependent del Servei de Salut de les Illes Balears (modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2017, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 13 de gener de 2017, BOIB núm. 9 de 21/01/2017, i que modifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2016).
- Acord de Consell de Govern de 25 de novembre de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat d'11 de novembre de 2016 pel qual s'aprova el Text refós que regula els procediments de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears per mitjà de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria i especialitat (BOIB núm. 149 de 26/11/2016).

5. OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS

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

PROCEDIMENT A.1.0:

Comprovar l'autorització, comptabilització i pagament de la nòmina.

RESULTATS:

Totes les comprovacions envers la comprovació de l'autorització, comptabilització i pagament de la nòmina de l'Àrea de Salut de Menorca s'han realitzat damunt la nòmina del mes de maig de 2017.

D'una banda, hem comprovat de conformitat l'adequada autorització de la nòmina mensual, excepte perquè no es fa constar que s'autoritza la tramitació de la nòmina per delegació de la competència, ni tampoc consta el BOIB on es publica dita delegació.

D'altra banda, hem verificat la comptabilització de la nòmina mensual, en concret:

- s'ha comprovat de conformitat l'assentament de nòmina mensual, excepte perquè els documents comptables no estan aprovats per òrgan competent. La competència per aprovar els documents comptables en fase AD i en fase OP correspon al Director General del SSIB i només està delegada en el SGT del SSIB (Serveis Centrals) i en els gerents territorials quan la quantia no supera els 500.000€.

- s'ha comprovat de conformitat la raonabilitat de la imputació pressupostària parametritzada en SAP, d'acord amb la naturalesa de les despeses.

- s'ha comprovat de conformitat la comptabilització de la quota patronal de Seguretat social, excepte per:

- el document comptable no està aprovat per òrgan competent. El document ADOP de quota patronal supera la quantia de 500.000€ i està aprovat pel gerent territorial. No obstant, la competència per aprovar documents comptables en fase AD i en fase OP correspon al Director General del SSIB i només està delegada en el SGT del SSIB (Serveis Centrals) i en els gerents territorials quan la quantia no supera els 500.000€.
- es va detectar una errada material en el registre de la quota obrera ajustada en el moment de la liquidació dels butlletins de cotització a la Seguretat social, per import de 2.000€ i va ser esmenada per la gerència de SSCC en fase del nostre treball de camp.

- s'ha revisat de conformitat la raonabilitat dels líquids de nòmina negatius, així com el seu moviment. No obstant, el sistema de registres i els llistats que s'obtenen del SAP no són clars i fàcilment entenibles raó per la qual requereixen d'importants depuracions per a les quals les gerències no estan preparades. Això suposa una deficiència de control.

Finalment, quant a les comprovacions relacionades amb el pagament del líquid de nòmina, de les quotes a la Seguretat social i de les retencions d'IRPF, el resultat del treball ha estat satisfactori.

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

PROCEDIMENT B.2.0:

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

RESULTATS:

-D'acord amb les dades extretes del sistema d'informació econòmic financer SAP a 31/12/2017 el resultat de l'evolució de les despeses de personal és el següent:

Capítol	2015	% respecte pressup. total 2015	2016	% respecte pressup. total 2016	2017	% respecte pressup. total 2017
C a p . 1 Despeses de Personal	51.353.297,34	86,81%	53.289.950,95	91,94%	56.736.861,35	86,52%
TOTAL PRESSUPOST	59.154.811,78		57.963.578,42		65.576.882,87	

Capítol	variació 2016-2015	% variació 2016-2015	variació 2017-2016	% variació 2017-2016	variació 2017-2015	% variació 2017-2015
C a p . 1 Despeses de Personal	1.936.653,61	3,77%	3.446.910,40	6,47%	5.383.564,01	10,48%
TOTAL PRESSUPOST	- 1.191.233,36	-2,01%	7.613.304,45	13,13%	6.422.071,09	10,86%

De les dades anteriors es desprèn que la despesa de capítol 1 de l'Àrea de Salut de Menorca s'ha incrementat en la mateixa proporció que el total de pressupot del 2015 al 2017.



-Per altra banda, hem comparat, pels diferents conceptes pressupostaris del capítol 1, les obligacions reconegudes del mes de maig de 2016 amb les del mes de maig del 2017 per analitzar les diferències o variacions que, en el seu cas, es produeixin.

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

- Respecte a les retribucions bàsiques:

Tipus de personal	(A) retribucions maig 2016	(a) nº treballadors maig 2016	(a*)= (A)/(a) retribució mitjana	(B) retribucions maig 2017	(b) nº treballadors maig 2017	(b*)= (B)/(b) retribució mitjana
fix i interí	888.110,39	886	1.002,38	902.940,73	886	1.019,12
estatutari temporal	213.938,03	263	813,45	235.049,59	294	799,49
alta direcció	9.695,77	5	1.939,15	9.991,37	5	1.998,27
jubilats	18.344,58	33	555,90	18.207,27	33	551,74
personal en formació	15.599,68	13	1.199,98	14.813,91	13	1.139,53
TOTAL BÀSIQUES	1.145.688,45	1200	954,74	1.181.002,87	1231	959,38

Tipus de personal	(C)=(B)-(A) Diferència retribució absoluta	(c*)=(b*)-(a*) Diferència retribució mitjana	(C)/(A) Diferència import relativa	(c*)/(a*) Diferència mitjana relativa
fix i interí	14.830,34	16,74	1,67%	1,67%



estatutari temporal	21.111,56	-13,96	9,87%	-1,72%
alta direcció	295,60	59,12	3,05%	3,05%
jubilats	-137,31	-4,16	-0,75%	-0,75%
personal en formació	-785,77	-30,44	-5,04%	-5,04%
TOTAL BÀSIQUES	35.314,42	4,64	3,08%	0,49%

Quant als efectius de personal, en termes globals s'observa que només s'ha incrementat el número de treballadors de personal estatutari temporal (31 efectius), mentre que la resta de plantilla és estable. Si analitzam la variació en imports totals del personal estatutari temporal observam que l'increment és d'un 9,87% mentre que l'import per treballador s'ha reduït en un 1,72%, la qual cosa indica que hi ha hagut una variació en la composició del personal estatutari temporal.

Quant al personal d'alta direcció l'increment del 3,05% respon a una variació no significativa en la composició de l'equip.

- Respecte a les retribucions complementàries:

Tipus de personal	(A) retribucions maig 2016	(a) nº treballadors maig 2016	(a*)= (A)/(a) retribució mitjana	(B) retribucions maig 2017	(b) nº treballadors maig 2017	(b*)= (B)/(b) retribució mitjana
fix i interí	1.589.777,42	886	1.794,33	1.669.278,33	886	1.884,06
estatutari temporal	445.463,47	263	1.693,78	521.634,27	294	1.774,27
alta direcció	20.183,85	5	4.036,77	22.772,12	5	4.554,42
jubilats	-	33	-	-	33	-
personal en formació	23.998,28	13	1.846,02	21.484,94	13	1.652,69
TOTAL COMPLEMENT.	2.079.423,02	1.200	1.732,85	2.235.169,66	1.231	1.815,73



Tipus de personal	(C)=(B)-(A) Diferència retribució absoluta	(c*)=(b*)-(a*) diferència retribució mitjana	(C)/(A) Diferència import relativa	(c*)/(a*) Diferència m i t j a n a relativa
fix i interí	79.500,91	89,73	5,00%	5,00%
estatutari temporal	76.170,80	80,49	17,10%	4,75%
alta direcció	2.588,27	517,65	12,82%	12,82%
jubilats	-	-	0,00%	0,00%
personal en formació	-2.513,34	-193,33	-10,47%	-10,47%
TOTAL COMPLEMENTÀRIES	155.746,64	82,88	7,49%	4,78%

En termes globals les retribucions complementàries en imports totals s'han incrementat en un 7,49% (4,78% de mitjana per treballador) mentre que les bàsiques només un 3,08% (0,49% per treballador).

Quant al personal fix i interí, cal destacar que s'ha produït un increment tant total com mitjà del 5% de les retribucions complementàries respecte al 1,67% que han incrementat les bàsiques.

Dins les retribucions complementàries s'ha analitzat l'evolució del complement de productivitat variable:

Tipus de Complementos de Productivitat variable	maig 2016	maig 2017	Diferència absoluta	Diferència relativa
C.P.V. Jef. Guàrdia Mod 17H	2.327,64	1.884,28	-443,36	-19,05%
C.P.V. Jef. Guàrdia Mod 24H	1.408,14	2.033,98	625,84	44,44%
C.P.V. Participació Programes	4.455,61	3.987,11	-468,50	-10,51%
C.P.V. Participació en Actuacions Concretas	23.411,17	63.094,36	39.683,19	169,51%
C.P.V.Especial Rendiment Titularitat Puesto	23.511,46	39.941,92	16.430,46	69,88%

Total Complementos de Productivitat variable	55.114,02	110.941,65	55.827,63	101,29%
---	------------------	-------------------	------------------	----------------

Aquesta Intervenció considera significatiu l'increment de 69,88% pel complement d'especial rendiment en la titularitat del lloc de feina, del qual pel maig de 2017 hi ha 7 treballadors més que el cobren respecte al maig del 2016.

Així mateix destaca l'increment del complement de participació en actuacions concretes.

- Respecte a les despeses per acció social:

Tipus de personal	Retribucions complementàries		Diferència absoluta	Diferència relativa
	maig 2016	maig 2017		
acció social	48.220,00	72.502,98	24.282,98	50,36%

L'increment de l'acció social correspon a la regulació establerta per la Llei 18/2016, de 29 de desembre de Pressupost Generals de la CAIB per el 2017, que en el seu article 25 aixeca la suspensió existent per a determinats conceptes (ajuts per a estudis, compensació de despeses derivades d'assistència sanitària, bestretes de retribucions ordinàries i extraordinàries).

PROCEDIMENT B.3.0:

Anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les modificacions de crèdit.

RESULTATS:

L'objectiu d'aquesta prova és analitzar 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



Capítol	Crèdit inicial 2017	Modificacions de crèdit	Crèdit definitiu 2017	% Modificat sobre CI
12 retribucions func. i estatutari	33.229.487,00	2.372.450,63	35.601.937,63	7,14%
120 Retribucions bàsiques personal funcionari i estatutari	12.216.048,00	2.372.450,63	14.588.498,63	19,42%
121 Retribucions complementàries personal funcionari i estat.	14.215.847,00	0,00	14.215.847,00	0,00%
125 Altre pers. Estatutari temp.	6.797.592,00	0,00	6.797.592,00	0,00%
13 Laborals	331.744,00	0,00	331.744,00	0,00%
130 Laboral fix	0		0	0,00%
131 Laboral temporal	331.744,00	0,00	331.744,00	0,00%
14 altre personal	157.158,00	0,00	157.158,00	0,00%
141 Altre personal	157.158,00	0,00	157.158,00	0,00%
15 incentius al rendiment	9.667.529,00	0,00	9.667.529,00	0,00%
150 Productivitat	9.667.529,00	0,00	9.667.529,00	0,00%
16 quotes a càrrec ocupador	10.487.569,00	563.998,83	11.051.567,83	5,38%
160 Quotes socials	9.766.592,00	551.254,83	10.317.846,83	5,64%
162 Despeses socials a favor	720.977,00	12.744,00	733.721,00	1,77%
Cap. 1 Despeses de Personal	53.973.487,00	2.936.449,46	56.909.936,46	5,44%
TOTAL PRESSUPOST	59.801.739,00	6.112.475,24	65.914.214,24	10,22%

El pressupost total de l'Àrea de Salut de Menorca s'ha modificat incrementant-lo un 10,22% del qual el capítol 1 ja suposa un increment del 5,44%. Per altra part, resulta especialment significatiu que l'increment del 19,42% s'hagi produït al concepte de "Retribucions bàsiques de personal funcionari i estatutari".

PROCEDIMENT B.4.0:



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

RESULTATS:

Hem verificat l'estat d'execució del pressupost de despeses de personal a 31/12/2017, essent el detall del resultat:

Concepte pressupostari	Crèdit definitiu a 31/12/2017	Obligacions reconegudes a 31/12/2017	% execució
1. Capítol Despeses de personal	56.909.936,46	56.736.861,35	99,7%
12. Retribucions funcionaris i pers. estatut.	35.601.937,63	34.660.038,47	97,4%
120. Retribucions bàsiques	14.588.498,63	13.173.932,84	90,3%
121. Retribucions complementàries	14.215.847,00	13.638.271,94	93,5%
125. Retrib. d'altre personal estatutari temporal	6.797.592,00	7.847.833,69	115,5%
13. Laborals	331.744,00	304.852,07	91,9%
130. Laboral fix	0,00	5.193,32	0,0%
131. Laboral temporal	331.744,00	299.658,75	90,3%
14. Altre personal	257.158,00	246.660,02	95,9%
141 Retribucions d'altre personal	257.158,00	246.660,02	95,9%
15. Incentius al rendiment	9.667.529,00	10.329.696,07	106,8%
150. Productivitat	9.667.529,00	10.329.696,07	106,8%
16. Quotes, prestacions i desp. socials...	11.051.567,83	11.195.614,72	101,3%
160. Quotes socials	10.317.846,83	10.239.247,16	99,2%
162. Despeses socials a favor dels funcionaris	733.721,00	956.367,56	130,3%



TOTAL PRESSUPOST	65.914.214,24	64.895.401,89	98,5%
-------------------------	----------------------	----------------------	--------------

A 31/12/2017 el capítol 1 del pressupost de la gerència s'ha executat pràcticament al 100%, sense desviacions de caràcter negatiu.

Així mateix hem comparat la relació entre l'import dels crèdits inicials de capítol 1 i les obligacions reconegudes de l'exercici anterior per tal d'analitzar la seva correcta pressupostació:

En relació als crèdits inicials del 2017 respecte a obligacions del 2016, el detall és el següent:

Concepte	Obligacions reconegudes 2016	Crèdits inicials 2017	%
120 Retrib.bàsiques personal funcionari i estatutari	12.215.563,80	12.216.048,00	0,0%
121 Retrib.complementàries personal funcionari i estat	13.185.954,75	14.215.847,00	7,8%
125 Retrib. d'altre personal estatutari temporal	7.052.230,23	6.797.592,00	-3,6%
130 Laboral fix	0,00	0,00	0,0%
131 Laboral temporal	319.422,27	331.744,00	3,9%
141 Retribucions d'altre personal	256.824,12	257.158,00	0,1%
150 Productivitat	9.820.512,98	9.667.529,00	-1,6%
160 Quotes socials	9.683.204,42	9.766.592,00	0,9%
162 Despeses socials a favor dels funcionaris i personal	756.238,38	720.977,00	-4,7%
Total Capítol 1. Despeses de personal	53.289.950,95	53.973.487,00	1,3%
TOTAL PRESSUPOST	57.582.824,21	59.801.739,00	3,9%
Crèdits inicials TOTAL PRESSUPOST 2017 /Obligacions reconegudes 2016 =	103,9%		

Els crèdits inicials per despeses de personal del pressupost de 2017 foren d'un 1,3% superiors a les obligacions reconegudes pel mateix concepte durant el 2016. No obstant, aquests crèdits inicials varen ser incrementats en un 5,44% amb modificacions de crèdit, tal com s'ha analitzat a la prova 3.



En relació als crèdits inicials del 2018 respecte a les obligacions del 2017, el detall és el següent:

Concepte	Obligacions reconegudes 2017	Crèdits inicials 2018	%
120 Retrib.bàsiques personal funcionari i estatutari	13.173.932,84	12.824.469,00	-2,7%
121 Retrib.complementàries personal funcionari i estatutari	13.638.271,94	13.232.294,00	-3,0%
125 Retrib. d'altre personal estatutari temporal	7.847.833,69	7.795.735,00	-0,7%
130 Laboral fix	5.193,32	3.273,00	
131 Laboral temporal	299.658,75	301.771,00	0,7%
141 Retribucions d'altre personal	246.660,02	243.805,00	-1,2%
150 Productivitat	10.329.696,07	11.240.853,00	8,8%
160 Quotes socials	10.239.247,16	10.346.672,00	1,0%
162 Despeses socials a favor dels funcionaris i person	956.367,56	994.627,00	4,0%
Total Capítol 1. Despeses de personal	56.736.861,35	56.983.499,00	0,4%
TOTAL PRESSUPOST	64.895.401,89	64.550.333,00	-0,5%
Crèdits inicials TOTAL PRESSUPOST 2018/Obligacions reconegudes 2017 =	99,5%		

Els crèdits inicials per a les despeses de personal del pressupost 2018 són un 0,4% superiors a les obligacions reconegudes pel mateix concepte durant el 2017.

Aquesta Intervenció considera especialment significatiu que els crèdits inicials del 2018 pel concepte de retribucions bàsiques s'hagin reduït en un 2,7% i el de les complementàries en un 3% respecte a les obligacions reconegudes en el 2017 i en canvi s'hagi incrementat en un 8,8% el crèdit inicial pel concepte de Productivitat.

C) COMPROVAR QUE LA PLANTILLA REAL S'AJUSTA A LA PLANTILLA ORGÀNICA AUTORITZADA.

PROCEDIMENT C.5.0:

Comprovar que la plantilla orgànica autoritzada de la gerència auditada està aprovada per òrgan competent i la seva estructura d'acord amb les previsions legals



RESULTATS:

S'ha comprovat de conformitat que les plantilles vigents a 30 de setembre de 2017 s'han aprovat per òrgan competent i que contenen les dades mínimes previstes a l'article 25 del Decret Llei 5/2012 excepte per la manca de referència expressa a si les places estan obertes a altres règimens jurídics.

PROCEDIMENT C.6.0:

Revisar si les modificacions dutes a terme des de l'exercici 2012 han estat aprovades per l'òrgan competent i en cas de suposar una modificació de les retribucions o del total de la massa salarial, s'ha seguit el procediment establert en la normativa d'aplicació.

RESULTATS:

Des del 2012, les plantilles de l'Àrea de salut de Menorca han estat modificades en 25 ocasions (Hospital Mateu Orfila: 15 modificacions i Atenció Primària: 10 modificacions). D'acord amb el programa de feina, l'equip auditor ha analitzat el procediment seguit per a les esmentades modificacions, havent localitzat unicament dos supòsits en els que no varen ser aprovades per l'òrgan competent:

- resolució de modificació de la plantilla de l'hospital Mateu Orfila de 10 d'abril de 2013: aprovada pel director general del Servei de Salut amb l'autorització del Consell de Direcció quan havia de ser aprovada pel titular de la conselleria de salut, per ser una modificació amb efectes sobre les retribucions o la massa salarial (article 69.3.h de Llei 5/2003, de Salut de les Illes Balears).
- resolució de modificació de la plantilla de l'Àrea de salut de Menorca (tant hospital Mateu Orfila com atenció primària de Menorca) de 16 de desembre de 2013: aprovada pel director general del Servei de Salut amb l'autorització del Consell de Direcció quan havia de ser aprovada pel titular de la conselleria de salut, per ser una modificació amb efectes sobre les retribucions o la massa salarial (article 69.3.h de Llei 5/2003, de Salut de les Illes Balears).

El resum de les modificacions de les plantilles durant el període de referència és el següent:

HOSPITAL MATEU ORFILA	Efectius a 31/12/2012	Efectius a 30/09/2017	Diferència	% variació
Personal directiu	4	5	1	25%
Capdàlies	58	57	-1	-2%
Personal sanitari	521	569	48	9%
Personal no sanitari	194	205	11	6%
Total	777	836	59	7,59%

ATENCIÓ PRIMÀRIA MENORCA	Efectius a 31/12/2012	Efectius a 30/09/2017	Diferència	% variació
Personal directiu	0	0	0	
Capdalties	7	8	1	14%
Personal sanitari	181	187	6	3%
Personal no sanitari	63	64	1	2%
Total	251	259	8	3,19%

PROCEDIMENT C.7.0:

Determinar les diferències entre els llocs de feina definits en la plantilla orgànica autoritzada de la gerència auditada i els llocs de feina realment ocupats

RESULTATS:

D'acord amb les proves realitzades s'ha constatat que el número total de personal que ocupa llocs de plantilla a l'hospital Mateu Orfila és de 734 i a atenció primària és de 232. Hem comparat aquestes relacions de personal que ocupa un lloc de plantilla amb les relacions dels llocs de treball aprovats en la plantilla orgànica vigent a 30 de setembre de 2017 per tal de identificar llocs de feina ocupats no prevists a les plantilles aprovades.

La comprovació s'ha realitzat de conformitat excepte pels següents supòsits:

- malgrat a la plantilla no està autoritzada la plaça de cap de servei de _____ de l'hospital Mateu Orfila, aquest lloc de treball figura com ocupat pel treballador número _____ (______). D'acord amb la plantilla aprovada i l'acord de MSS de 22 de març de 2011, aquest treballador hauria d'ocupar un lloc base de _____ i, segons la sentència 17/2004 del TSJ, el lloc de cap de servei de _____, que si està autoritzat a la plantilla i es troba vacant.
- malgrat a la plantilla d'atenció primària no hi ha autoritzat cap lloc de coordinador _____, s'ha identificat un treballador ocupant el lloc de feina i percebent les seves retribucions: el treballador número _____ (______).
- els treballadors número _____ (______), número _____ (______), número _____ (______) i número _____ (______), a 30 de setembre de 2017, estaven ocupant una capdalia de _____, malgrat a la plantilla autoritzada no consta cap d'aquestes capdalties.
- les treballadores número _____ (______), número _____ (______), número _____ (______) i número _____ (______), a 30 de setembre de 2017, estaven ocupant una capdalia de _____, malgrat a la plantilla autoritzada no consta cap d'aquestes capdalties.



Segons manifestacions de la secció de Control i Gestió de Plantilles dels Serveis Centrals d'IBSALUT, totes les gerències d'atenció primària del Servei de Salut tenen autoritzat un lloc de director de ZBS i de responsable d'infermeria per a cada equip d'atenció primària (EAP). Aquests llocs no figuren expressament a l'annex que s'adjunta a la resolució d'aprovació de les plantilles, sinó que hi ha una anotació a peu de pàgina al final de l'annex, on es fa constar aquesta circumstància. Considerem que es tracta d'una inclusió de llocs en plantilla orgànica no explícita, i del tot indeterminada que, a més, desvirtua els annexes que relacionen els llocs de treball de plantilla orgànica autoritzada dels centres.

A més, vistes les declaracions de la Direcció de Recursos Humans en fase d'al·legacions, a dia d'avui l'anotació a peu de pàgina que figura en les plantilles aprovades per atenció primària, inclou no només la referència als llocs de feina de director/a de ZBS i de responsable d'infermeria que figurava en les plantilles vigents a 30/09/2017, sinó que inclou també el lloc de coordinador/a de l'ESAD.

D'altra banda, arran de la feina realitzada en el procediment E.10.0 de l'apartat 5 de l'informe provisional, s'ha posat de manifest que les plantilles orgàniques autoritzades no inclouen les capdals corresponents al personal que assumeix les responsabilitats previstes en el Decret 99/2002, de 19 de juliol, d'ordenació a la atenció de la salut mental de la CAIB.

Finalment destacar que arran de les feines de revisió s'ha posat de manifest que el sistema informàtic de gestió de recursos humans permet nomenar més d'un treballador en un mateix lloc de feina sense garantir que un d'ells es tracti d'un nomenament temporal de substitució. A 30 de setembre de 2017 cap dels casos identificats es tractava realment d'una posició ocupada duplicada.

PROCEDIMENT C.8.0:

Determinar que la totalitat del personal presta serveis de manera efectiva en l'entitat auditada.

RESULTATS:

Sobre una mostra, s'ha comprovat de conformitat la presència efectiva del personal d'acord amb les planificacions de torns de la gerència excepte per:

- L'Àrea de Salut de Menorca no disposa d'un sistema de control de presència i horari del seu personal, per tant la prova de presència física es va realitzar sobre una mostra de 10 treballadors de l'hospital en torn de dematí el 7 de febrer de 2018 amb el següent resultat: 7 persones presents, 2 persones absents amb justificació documental adequada i 1 persona absent per canvi de torn sense cap documentació de suport. En aquest darrer cas es va comprovar la presència del treballador amb qui s'havia fet el canvi de torn, així com també que aquest darrer treballador no constava al llistat teòric d'efectius del dia prèviament facilitat per la gerència.

Així mateix s'ha comprovat de conformitat que al capítol 2 del pressupost de despeses de la gerència no hi ha imputats justificants susceptible de ser considerats com a despesa per serveis professionals independents sota la gestió efectiva del cap de recursos humans de l'entitat, ni tampoc hi ha cessions de personal cap a la conselleria d'adscripció ni cap a altres gerències del Servei de Salut, excloses les comissions de serveis.

D) COMPROVAR L'ADEQUACIÓ DELS NOMENAMENTS DE PERSONAL TEMPORAL A LA NORMATIVA D'APLICACIÓ.

PROCEDIMENT D.9.0:

Comprovar si els nomenaments de personal temporal de l'entitat s'adeqüen a la normativa d'aplicació.

RESULTATS:

Respecte al compliment de la normativa pels nomenaments de personal temporal s'han comprovat els següents aspectes:

-S'ha comprovat de conformitat que els nomenaments de la mostra compten amb la preceptiva autorització prèvia i amb els requeriments de remissió periòdica d'informació a la Direcció General Pressuposts i a la Direcció General de Funció Pública prevista a l'article 19.3 de la LLei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2017.

-S'ha comprovat de conformitat l'adequació del tipus de nomenament segons el motiu de la contractació i la seva durada d'acord amb la naturalesa de la necessitat.

-S'ha comprovat de conformitat que el nomenament s'ha realitzat per òrgan competent, segons el tipus de nomenament i el règim de delegacions i/o de suplències vigent, excepte per:

- La competència per nomenar personal eventual i de substitució la va delegar el conseller/a d'Administracions Públiques en el director general del Servei de Salut mitjançant Resolució de 21 de setembre de 2015. D'altra banda, el director general mitjançant Resolució de 13 de gener de 2016 la va subdelegar en els gerents territorials en el cas que no es tractés d'un procediment de selecció centralitzat. Per tant, en el cas de seleccions que derivin d'una borsa única de treball, de convocatòria i gestió centralitzada, encara que la gestió de les crides es trobi descentralitzada, no seria aplicable la subdelegació.

Aquest és el cas del nomenament de substitució de la treballadora núm. () de dia 12.08.2017.

-S'ha comprovat de disconformitat el procés de selecció ja que no s'han respectat els principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció pública, en concret, els d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat, en la majoria dels casos analitzats, segons el següent detall:

En 13 casos (un 87%), no s'ha pogut acreditar el compliment dels principis constitucionals en el procés selectiu perquè no hi ha un registre que permeti la traçabilitat del procés de selecció. En concret:



- En 11 casos (un 73%) únicament hem pogut comprovar que el treballador/a es trobava en la llista de candidats a disposició de la gerència en el moment de la gestió de la crida, ja sia borsa pròpia resultant de pactes anteriors, llistat de crides anteriors del SOIB o inclús preselecció SAP obtinguda del mòdul de Gestió de Candidats de Borsa Única (que en la primera fase d'implantació no permetia el registre i gestió directa de les crides).
A més, en 2 dels casos, aquesta Intervenció considera que no s'ha aplicat el procediment selectiu que contempla la Disposició Transitòria segona de l'Acord de Consell de Govern de 25 de novembre de 2016, pel qual s'aprova el text Refòs de Borsa Única, que estableix el règim transitori aplicable fins a l'aprovació de les llistes definitives de cada categoria.
- En 2 dels casos analitzats (un 13%) es tracta de crides directes, no s'ha pogut comprovar que el candidat seleccionat formi part de cap llista d'aspirants que garanteixi que el procés selectiu respecta mínimament els principis constitucionals que han d'inspirar l'accés a la funció pública.

Només en 2 dels casos (un 13%) s'ha pogut acreditar que la selecció del candidat garanteix l'aplicació dels principis constitucionals. En un cas es tracta d'un nomenament de capdalia, i en l'altre una crida específica al SOIB amb un únic candidat.

-S'ha comprovat de conformitat l'anàlisi referent a què els nomenaments eventuais responen a necessitats de caràcter previsiblement transitori, esporàdic o circumstancial, i no s'utilitza aquesta modalitat de nomenament en actuacions consolidables, excepte pel cas de la treballadora núm. (), una dels quatre eventuais analitzats, la qual acumula 12 mesos de nomenaments eventuais pels mateixos serveis en un període d'un any i mig, per tant podria respondre a una necessitat estructural.

E) VERIFICAR QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I DEDUCCIONS PRACTICADES SON CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT.

PROCEDIMENT E.10.0:

Comprovar que els imports retributius recollits a les taules salarials són conformes a la normativa aplicable i que l'entitat no retribueix altres conceptes no permesos en la normativa

RESULTATS:

1) S'ha comprovat que els imports retributius recollits a les taules salarials del personal estatutari aprovades pel director general del Servei de Salut el 23 d'octubre de 2017, són conformes a la normativa aplicable, excepte per:

- els imports de la "taula salarial número VII" : Cap de guàrdia (productivitat variable) s'han incrementat més de l'1% respecte a l'exercici del 2016, incomplint l'establert a la Llei 18/2016 de Pressuposts de la CAIB pel 2017, en concret s'ha incrementat un 2%. En fase d'al·legacions s'ha comprovat que les taules salarials del 2017 varen ser modificades pel director general del Servei de Salut el 5 de desembre de 2017, imputant els imports correctes a la taula VII.

- la " taula salarial número IV" referent a l'atenció continuada (productivitat variable) per la modalitat B del personal no facultatiu no fa referència a què el preu hora dels festius pels dies especials (24, 25, 31 de desembre i 1 gener) s'hagi de remunerar a un preu superior al preu hora d'un diumenge o festiu normal, criteri que s'està aplicant pel pagament d'aquests dies en funció de la normativa (Acord de 22 de febrer de 1992 i publicat al BOE núm. 159 de 3 de juliol de 1992 entre l'Administració Sanitària de l'Estat i les Organitzacions sindicals)

2) S'ha comprovat que els imports retributius recollits a les taules salarials del personal directiu no són conformes a la normativa aplicable, ja que segons l'establert a la DA 1ª i l'article 15 de la Llei 18/2016 de Pressuposts de la CAIB pel 2017, les retribucions del 2017 s'haurien d'haver incrementat un 1% respecte a les del 2016, les quals havien de ser les mateixes que les del 2015, segons el previst a l'article 15.5 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de Pressuposts Generals de la CAIB per a l'any 2016:

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

No obstant, al 2016 es va realitzar un increment de les retribucions respecte al 2015 i al 2017 s'ha aplicat les mateixes taules que les del 2016, és a dir segueixen vigents les darreres taules aprovades el 22/11/2016 mitjançant acord del Consell de Direcció.

Per tant, aquesta Intervenció considera que les taules salarials de retribucions tant fixes com variables del diferents nivells haurien d'haver estat les següents, amb les següents diferències:

	(A) Retribucions correctes pel 2017 (increment del 1% respecte les del 2015)			(B) Taules salarials aprovades pel 2016-2017		
NIVELL	Part fixa	Part variable	Total retribucions	Part fixa	Part variable	Total retribucions
I	53.999,09	13.670,91	67.670,00	53.464,45	18.535,55	72.000,00
II	53.999,09	11.650,91	65.650,00	53.464,45	12.185,55	65.650,00
III	53.999,09	9.630,91	63.630,00	53.464,45	10.165,00	63.629,45
IV	53.999,09	6.600,91	60.600,00	53.464,45	7.135,55	60.600,00

V	53.045,26	6.060,00	59.105,26	52.520,06	6059,94	58.580,00
VI	51.005,02	5.050,00	56.055,02	50.500,02	5.049,98	55.550,00
VII	51.005,02	3.030,00	54.035,02	50.500,02	3.029,98	53.530,00
VIII	47.944,72	3.030,00	50.974,72	47.470,02	3.029,98	50.500,00
IX	45.904,48	3.030,00	48.934,48	45.449,98	3.030,02	48.480,00
X	42.844,18	3.030,00	45.874,18	42.419,98	3.030,02	45.450,00
XI	40.804,06	3.030,00	43.834,06	40.400,06	3.029,94	43.430,00

	(A)-(B) Diferències		
NIVELL	Part fixa	Part variable	TOTAL
I	534,64	-4.864,64	-4.330,00
II	534,64	-534,64	0,00
III	534,64	-534,09	+0,55
IV	534,64	-534,64	0,00
V	525,20	+0,06	+525,26
VI	505,00	+0,02	+505,02
VII	505,00	+0,02	+505,02
VIII	474,70	+0,02	+474,72
IX	454,50	+0,02	+454,52
X	424,20	+0,02	+424,22



XI	404,00	+0,06	+404,06
----	--------	-------	---------

3) S'ha comprovat que s'han remunerat complements retributius lligats a productivitat i rendiment no permesos en la normativa, amb el següent detall:

A l'univers controlat de gener a setembre de 2017 s'han remunerat una sèrie de conceptes de nòmina de productivitat variable que no figuren a les taules salarials aprovades :

	import gener a setembre 2017
C.P.V. Participación Prog	11.637,42
C.P.V. Partic.Actua Concr	435.416,86
C.P.V. Esp Rend Tit Puesto	137.745,40
C.P.V. Trasplantes	6.776,50
C.P.V. Plus Fidelización	476.497,16

Aquesta Intervenció considera que dins els apartats de conceptes autoritzats de productivitat variable que estableix l'article 21 de la Llei de pressuposts generals de la CAIB 18/2016, no es troben inclosos els següents conceptes:

3.1) Complement per l'especial rendiment titular del lloc de feina

Aquest complement es satisfà bàsicament per les anomenades "coordinacions". És a dir, el perceptor coordina el personal de la seva unitat, planta, departament, etc. o realitza tasques superiors a les assignades teòricament al seu lloc de treball, segons es despren de les justificacions analitzades (41 perceptors per import de 137.745,40€ de gener a setembre 2017, període d'abast del control). Per tant, es tracta d'una remuneració mensual que no respon a una activitat extraordinària tal i com estableix la Llei a l'apartat c) de l'article 21.

S'ha realitzat un anàlisi i quantificació detallat per treballador tal com consta a l'Annex I del present informe amb els següents apartats:

- Pel personal sanitari i de gestió que no pertany a l'àrea de , s'ha justificat el pagament del complement per especial rendiment titular del lloc de feina com a productivitat variable per una part a treballadors que ocupen capdàlies per realitzar funcions de coordinació, supervisió i altres activitats de responsabilitat, la retribució dels quals ja contempla aquestes funcions i per altra a treballadors per assumir més funcions o responsabilitats que les que corresponen al seu lloc de feina i que s'haurien d'exercir per mitjà de les corresponents capdàlies.



- Pel personal de l'Àrea de Salut s'ha justificat el pagament del complement per especial rendiment titular del lloc de feina com a productivitat variable a per assumir les funcions o responsabilitats que preveu el Decret 99/202, de 19 de juliol, d'ordenació de l'atenció de la salut mental de la CAIB.

3.2) Complement plus de fidelització

Durant l'exercici 2017 la gerència de l'Àrea de Salut de Menorca ha abonat en concepte productivitat variable, un plus per fidelització al personal sanitari facultatiu per import total de 476.497,16€. D'acord amb l'article 21 de la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts de la CAIB pel 2017, la concessió de complements retributius lligats a la productivitat i rendiment es troba suspesa fins a 31/12/2017, i la nova Llei 13/2017, de pressuposts pel 2018 manté la suspensió. Hi ha determinats supòsits exceptuats de la suspensió, però en cap dels casos són aplicables al plus de fidelització.

Mitjançant escrit de l'Interventor general de dia 8 de febrer de 2018 es va comunicar al Director de l'lsalut aquesta irregularitat detectada durant el treball de camp. Vist que es tractava d'un error sistèmic que afectava també a la gerència de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera es va quantificar pel període 2014-2017 i es va recomanar no continuar retribuint aquest concepte al 2018. A data de finalització del treball de camp s'ha comprovat que malgrat l'anterior el Servei de Salut ha abonat a la nòmina de febrer de 2018 el complement de plus de fidelització corresponent a l'exercici 2017 fins i tot per un import superior al que s'havia abonat en exercicis anteriors. Les quantitats abonades en les gerències de Menorca i Eivissa i Formentera, per aquest concepte, són les següents:

ANY MERITACIÓ	MES PAGAMENT	MENORCA	EIVISSA	FORMENTERA	TOTAL
2014	GENER 2015	449.492,26	654.483,43	64.405,31	1.168.381,00
2015	GENER 2016	492.625,61	673.045,86	55.890,47	1.221.561,94
2016	GENER 2017	476.497,16	692.755,46	59.583,42	1.228.836,04
2017	FEBRER 2018	757.985,87	1.016.763,63	85.391,71	1.860.141,21
Total general		2.176.600,90	3.037.048,38	265.270,91	5.478.920,19

En fase d'al·legacions el Servei de Salut ha manifestat que mitjançant l'article 3.3 de la Llei 6/2018, de 22 de juny, (BOIB.78 de 26 de juny) s'ha legalitzat amb posterioritat l'abonament indegut d'aquest complement.

En concret, aquesta Llei afegeix una DA13ª a la Llei de 13/2017 de PGCAIB 2018, que diu: "Fidelització de la permanència en la destinació a les illes de Menorca, Eivissa i Formentera. D'acord amb el que estableix l'article 24.1 d'aquesta llei, la suspensió de la concessió dels complements retributius lligats a productivitat i rendiment a què es refereix l'article 21.1 no afecta el dret a la meritació i al pagament, amb càrrec als crèdits pressupostaris corresponents al complement de productivitat variable, de les quanties a què es refereixen la lletra b) de l'article 1.1 de la Llei 11/2012, d'1 d'agost, de determinació de les quanties i d'habilitació per a la negociació de determinats

complements salarials del personal facultatiu del subgrup A1 d'atenció especialitzada i d'atenció primària i personal facultatiu amb relació especial de residència per a la formació com a especialistes del Servei de Salut i dels ens que en depenen; i el punt 2 de l'apartat primer de l'Acord del Consell de Govern de 2 de novembre de 2012, pel qual s'estableixen una sèrie de complements salarials per al personal sanitari facultatiu del subgrup A1 del Servei de Salut de les Illes Balears, publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 165, de 6 de novembre de 2012.

De la mateixa manera, la suspensió de la concessió dels complements retributius lligats a productivitat i rendiment a què feien referència l'article 6.1 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques; l'article 20.1 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2015; l'article 23.1 de la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2016; i l'article 21.1 de la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2017, tampoc no afecta el dret a la meritació i al pagament, amb càrrec als crèdits pressupostaris corresponents al complement de productivitat variable de cada exercici, de les quanties previstes en la Llei 11/2012 i en l'Acord del Consell de Govern de 2 de novembre de 2012, abans esmentats."

PROCEDIMENT E.11.0:

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

RESULTATS:

El resultat del treball realitzat es satisfactori excepte per:

-Incidències en relació a les titulacions:

- Les còpies dels títols acadèmics són còpies simples sense compulsar en 44 dels expedients de la mostra i en 11 d'ells només hi consta l'anvers. L'entitat ens informa que habitualment les còpies es fan des de l'original aportat pel treballador, a no ser que aquest presenti còpies compulsades com és el cas de 4 treballadors de la mostra.
- No s'ha localitzat la titulació del treballador núm. () en l'expedient.

-Incidències en relació als triennis:

- Triennis antics: Els treballadors amb triennis antics procedeixen de l'INSALUD o es tracta d'antic personal de cupo. La única justificació que hem obtingut és la informació que apareix en la resolució de reconeixement del darrer trienni modular on únicament s'indica el nombre de triennis antics. Per això no s'han pogut realitzar les comprovacions oportunes en quant al número i import individual.

PROCEDIMENT E.12.0:

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:

1) S'ha comprovat que les retribucions del personal estatutari tant fixes com les variables que depenen de l'activitat s'ajusten a l'establert a les disposicions legals aplicables excepte per:

Respecte a les fixes:

- **Complement específic per turnicitat:** A la nòmina de juny 2017 de la treballadora núm. () s'ha abonat indegudament aquest complement per import de 74,40€ (corresponent a la turnicitat del mes de maig). S'ha comprovat al programa de gestió de torns hospitalaris (AIDA) que no ha realitzat torns rotatoris durant el 2017. El resultat ha estat que s'ha abonat indegudament els mesos de gener a juny de 2017 per un import total de 372€ (74,40€ x5 mesos).
- **Complement de productivitat fixa:** A la nòmina de març de 2017 del treballador núm. () s'ha remunerat aquest complement per la categoria encarregat de torn i no consta a l'expedient cap diligència justificant el nomenament d'aquesta categoria. Aquesta categoria té un complement de productivitat fixa superior al de en 48,55€/ mes al 2017 (48,05 € al 2016). L'import abonat indegudament és de 969,1€ segons el criteri establert a l'abast del present informe per irregularitats sistèmiques (4 paguesx48,05€+16 paguesx48,55€)

Respecte a les variables, s'han detectat les següents incidències:

- **Especial rendiment titular lloc de feina:** A la nòmina de febrer de 2017 de la treballadora núm. () s'ha abonat indegudament aquest complement per import de 1.105,38€. Segons l' annex justificatiu la seva categoria és i el seu càrrec és "Coordinadora de ", per tant realitza tasques superiors a les assignades teòricament al seu lloc de treball, funcions que s'haurien d'exercir a través de la corresponent capdalia. A més es tracta d'una remuneració mensual pagada trimestralment que no respon a una activitat extraordinària tal i com estableix la Llei. Vist que és un error sistèmic s'ha procedit a realitzar la quantificació , segons el criteri establert a l'abast del present informe per irregularitats sistèmiques, amb el detall que consta a l'Annex I de la prova 10 de l'Objectiu E.
- **Plus de Fidelització:** A la nòmina de gener 2017 de la treballadora núm. () s'ha abonat indegudament aquest complement variable (3PVA- codificació a SAP) per import de 2.280€, autoritzat mitjançant nota interna del Director general del servei de salut. Vist que es tracta d'un error sistèmic s'ha procedit a realitzar la quantificació irregular dels treballadors afectats de l'Àrea de salut de Menorca, amb el detall que consta a l'Annex II de la prova 10 de l'Objectiu E. En fase d'al.legacions el Servei de Salut ha manifestat que mitjançant l'article 3.3 de la LLei 6/2018, de 22 de juny, (BOIB.78 de 26 de juny) s'ha legalitzat amb posterioritat l'abonament indegut d'aquest complement.

2)S'ha comprovat que les retribucions del personal directiu tant fixes com les variables que depenen de l'activitat s'ajusten a l'establert a les disposicions legals aplicables excepte per:

- En general, no s'ha aplicat l'increment d' un 1% establert a la DA 1ª i l'article 15 de la Llei 18/2016 de Pressuposts de la CAIB pel 2017, tal com consta a la prova 10 de l'Objectiu E.
- **Triennis antics:** Són quantitats fixes i congelades que no indiquen el número ni l'import individual. Per tant no s'han pogut realitzar les comprovacions oportunes.



PROCEDIMENT E.13.0:

Comprovació dels descomptes efectuats en nòmina

RESULTATS:

S'ha comprovat satisfactòriament damunt dels treballadors 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.



6. OPINIONS I MESURES CORRECTORES

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

Objectiu A)

Atès el resultat de la prova 1 per verificar que els actes que generen les obligacions reflectides en la nòmina s'ajusten a les disposicions aplicables en cada cas i 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, aquesta intervenció conclou que són adequats, excepte per:

- **Deficiència 1:** En el resum de nòmina no es fa constar que s'autoritza la tramitació de la nòmina per delegació de la competència, ni es fa referència a la publicació de dita delegació.
- **Deficiència 2:** Els documents comptables AD complementaris massius (ADCOM) i els documents OP de comptabilització de la nòmina mensual, així com també el document ADOP de comptabilització de la quota patronal no estan aprovats per òrgan competent.

Objectiu B)

Atesos els resultats de les proves 2 a 4, per comprovar el compliment de l'objectiu B, aquesta intervenció conclou que el pressupost de despeses de personal de l'Àrea de Salut de Menorca recull la despesa real de la mateixa, ja que els crèdits definitius del capítol 1 són, durant l'exercici, objecte de les modificacions necessàries perquè es pugui fer front als pagaments previstos (increment del 5,44%). Entre les variacions analitzades destaquen per la seva importància les següents:

- **Deficiència 1:** D'acord amb els resultats de la prova 2 del present informe, aquesta intervenció ha detectat que s'han incrementat significativament pel 2017 respecte al 2016 les partides de complements de productivitat variable per especial rendiment en la titularitat del lloc de feina i per participació en actuacions concretes.

Objectiu C)

Atesos els resultats de les proves 5 a 8 dutes a terme per comprovar que la plantilla real de l'Àrea de Salut de Menorca s'ajusta a la plantilla orgànica autoritzada, aquesta intervenció conclou que són adequats, excepte per:

- **Deficiència 1:** Deficiència eliminada en fase d'al·legacions.



- **Deficiència 2:** D'acord amb les evidències detallades a la prova 7 del present informe, hem identificat a 10 treballadors ocupant llocs de feina que no figuren expressament en els annexes adjunts a la Resolució del director general del Servei de Salut de 15 de desembre de 2015 d'aprovació de la plantilla orgànica de personal estatutari d'atenció primària de Menorca (5 director de ZBS i 5 responsables d'enfermeria EAP). Únicament consta l'existència d'aquests llocs de feina mitjançant una anotació a peu de pàgina al final de l'annex que relaciona la plantilla orgànica i que s'adjunta amb la resolució d'aprovació de les plantilles. A més, vistes les manifestacions de la pròpia gerència en fase d'al·legacions, les anotacions a peu de pàgina en les plantilles d'atenció primària han ampliat posteriorment el seu contingut als llocs de coordinació de l'ESAD .

D'altra banda, d'acord amb la feina realitzada la prova 10 de l'objectiu E), també s'han detectat inconsistències entre els llocs de feina autoritzats en plantilla i les capdalies de l'àrea de contemplades a la normativa sectorial del Decret 99/2002, de 19 de juliol, d'ordenació a la atenció de la salut mental de la CAIB.

- **Deficiència 3:** en el treball de camp realitzat per a la prova 7 del present informe, aquest equip de control ha detectat que el sistema informàtic per a la gestió dels recursos humans (SAP-RRHH) té una debilitat de control intern al permetre generar més d'un nomenament en una mateixa posició sense garantir que un dels nomenaments sigui temporal de substitució.
- **Irregularitat 1:** D'acord amb les evidències obtingudes a la prova 7 del present informe, hem constatat l'existència de dos llocs de feina ocupats malgrat no consten a la plantilla orgànica aprovada per la gerència de Menorca. Aquestes places són 1 capdalia de coordinador i 1 capdalia de servei de .
- **Irregularitat 2:** D'acord amb les evidències obtingudes a la prova 8 del present informe, hem comprovat que la gerència de l'àrea de salut de Menorca no disposa d'un sistema de control horari ni de presència del seu personal, excepte per la supervisió que realitzen els responsables de cada unitat o servei.

Objectiu D)

Atesos els resultats de la prova 9, per comprovar que els nomenaments de personal temporal s'ajusten a la normativa vigent ,aquesta intervenció conclou que són adequats, excepte per:

- **Deficiència 1:** D'acord amb el resultat de la prova 9, s'ha identificat un nomenament no signat per l'òrgan competent ja que en el cas de seleccions que derivin d'una borsa única de treball, de convocatòria i gestió centralitzada, encara que la gestió de les crides es trobi descentralitzada no seria aplicable la subdelegació de la competència per nomenar personal eventual i de substitució realitzada pel director general del Servei de Salut en els gerents territorials mitjançant la resolució de 13 de gener de 2016.
- **Deficiència 2:** D'acord amb el resultat de la prova 9, s'ha detectat que la gerència de l'Àrea de Salut de Menorca en determinats casos perllonga o encadena nomenaments eventuais, atenent això a necessitats que son susceptibles de ser considerades estructurals.



- **Irregularitat 1:** D'acord amb el resultat de la prova 9, aquesta Intervenció ha comprovat l'absència generalitzada d'un registre fidedigne de l'estat de les llistes de candidats i la gestió de les crides en el moment de la selecció del personal temporal, així com també pel procediment de selecció emprat en la major part dels casos, basat en llistes antigues i tancades. Per tant, es conclou que el procés selectiu presenta importants limitacions i debilitats que no permeten garantir en absolut l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat.

Objectiu E)

Atesos els resultats de les proves 10 a 13, per comprovar que les remuneracions abonades i les deduccions practicades són conformes a la normativa vigent, aquesta intervenció conclou que són adequades, excepte per:

- **Deficiència 1:** eliminada en període d'al·legacions.
- **Deficiència 2:** D'acord amb l'indicat a la prova 10, a la taula salarial número IV referent a l'atenció continuada (productivitat variable) apartat 8 "resta de personal" no s'estableix que el preu hora pel mòdul B en el cas dels festius pels dies especials (24, 25, 31 de desembre i 1 gener) s'hagi de remunerar a un preu superior al preu hora d'un diumenge o festiu normal, criteri que s'està aplicant pel pagament d'aquests dies en base a la normativa.
- **Irregularitat 1:** D'acord amb l'indicat a la prova 10, aquesta Intervenció considera que les taules salarials del personal directiu s'haurien d'haver incrementat un 1% respecte a les del 2016, les quals haurien d'haver estat les mateixes que les del 2015. Per tant, aquesta Intervenció considera que les retribucions tant fixes com variables dels diferents nivells no s'ajusten a l'establert a la normativa vigent. En el pla de control financer 13/2016 realitzat a la gerència l'Hospital de Son Espases ja es va posar de manifest aquesta irregularitat sistèmica i es va instar a sol·licitar la devolució dels imports indegudament abonats al personal directiu durant el 2016.
- **Irregularitat 2:** eliminada en període d'al·legacions
- **Irregularitat 3:** D'acord amb l'indicat a la prova 10, aquesta Intervenció ha comprovat que s'ha abonat indegudament el complement per especial rendiment titular del lloc de feina com a productivitat variable a treballadors que ocupen capdalties per realitzar funcions de coordinació, supervisió i altres activitats de responsabilitat, la retribució dels quals ja contempla aquestes funcions i d'altres 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 capdalties. Aquests complements retributius lligats a la productivitat i rendiment que es troben suspesos per la legislació vigent aplicable i no es poden incloure dins els casos exceptuats de dita suspensió.
- **Irregularitat 4:** D'acord amb l'indicat a la prova 10, aquesta Intervenció ha comprovat que la gerència de l'Àrea de salut de Menorca ha procedit al pagament de complements retributius lligats a la productivitat i rendiment a treballadors de l'Àrea de salut per assumir les funcions o responsabilitats que preveu el Decret 99/202, de 19 de juliol, d'ordenació de l'atenció de la salut mental de la CAIB i que s'haurien d'exercir a través de les corresponents capdalties previstes



- **Irregularitat 5:** D'acord amb els resultats de la prova 12, aquesta Intervenció ha comprovat que la gerència de l'Àrea de salut de Menorca ha procedit al pagament dels següents complements irregulars:

-Complement específic de turnicitat a la treballadora núm. () durant un període que no realitzava horari amb torns rotatoris. La quantificació d'aquesta irregularitat dins el període establert a l'abast d'aquest informe és de 372€ (74,40€ mensuals x 5 mesos).

-Complement de productivitat fixa al treballador núm. () per la categoria encarregat de torn quan no consta a l'expedient cap diligència justificant el nomenament d'aquesta categoria. Aquesta categoria té un complement de productivitat fixa superior al de en 48,55€/ mes al 2017 i 48,05 € al 2016. Per tant, aquesta Intervenció considera que és un import irregular i la seva quantificació irregular, dins el període establert a l'abast d'aquest informe és de 969,10€ .

MESURES CORRECTORES SUBSTANCIALS

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

1.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu C) del present informe, la gerència de l'àrea de salut de Menorca ha de prendre les següents mesures correctores:

- en relació al lloc de feina de cap de servei de : vist que una sentència judicial obliga a restituir al treballador a la capdalia de (abans es tractava d'una unitat interdisciplinària), la gerència bé ha de nomenar al treballador número cap de servei de , plaça autoritzada i vacant a la plantilla, o bé ha de tramitar la corresponent modificació de la plantilla orgànica per crear la capdalia de , que actualment està ocupant.
- en relació al lloc de feina de coordinador : la gerència bé ha de regularitzar la situació amb el cessament del treballador que està ocupant un lloc no previst a la plantilla orgànica, bé, si ho considera pertinent, tramitar la corresponent modificació de la plantilla orgànica per crear l'esmentat lloc de feina.

2- D'acord amb la irregularitat 2 de l'objectiu C), cal que la gerència instal·li i posi en funcionament un sistema de control de presència del seu personal a tots els nivells, que garanteixi la coincidència entre la informació del sistema d'informació AIDA (per a la planificació dels torns i control de les absències), la obtinguda del sistema de control de presència física i la que serveix de fonament per a l'abonament de la nòmina mensual.

3.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu D), aquesta Intervenció insta al Servei de Salut a continuar impulsant el procés d'implementació del sistema de selecció del personal temporal mitjançant la creació de borses úniques per categoria, i mentre no estigui plenament implantat, s'insta a establir un règim transitori que permeti assegurar raonablement que el procediment selectiu estigui presidit pels principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció pública.

Així mateix, també s'insta al Servei de Salut a continuar implementant millores en el mòdul específic de SAP RRHH de gestió de seleccions i crides, a fi que permeti un registre de les gestions de crida en el sistema i garantir la traçabilitat del procediment de selecció seguit pels gestors.



D'altra banda, s'insta a les gerències territorials i concretament a l'Àrea de Salut de Menorca, a complir les previsions del règim transitori establert en l'Acord de Consell de Govern de 25 de novembre de 2016, mentre no es modifiqui, i fer ús del procediment extraordinari de selecció per a les categories en què sigui aplicable, i subsidiàriament, del procediment excepcional de crida pública.

4.- D'acord amb la irregularitat 1 de l'objectiu E), la gerència de Serveis Centrals, haurà de procedir a corregir les taules salarials del personal directiu (o establir procediments) en el sentit de garantir que no es produeixen en cap d'elles increments superiors als establerts a la LLei de pressuposts i valorar l'impacte que ha suposat a tota l'àrea de Salut.

5.- Mesura correctora substancial eliminada en període d'al·legacions.

6.- D'acord amb la irregularitat 3 de l'objectiu E), aquesta Intervenció considera que la gerència de l'Àrea de Salut de Menorca, sota la supervisió i coordinació de la gerència de Serveis Centrals, haurà de procedir a sol·licitar la devolució dels imports abonats indegudament, d'acord amb el període de quantificació d'irregularitat establert a l'apartat "ABAST" del present informe, per aquest complement de productivitat variable per "Especial rendiment del titular del lloc de feina" segons el detall que consta a l'Annex I del present informe a l'apartat "Personal sanitari i de gestió i serveis (no)" per un import total de 219.963,54€.

7.- D'acord amb la irregularitat 4 de l'objectiu E), aquesta Intervenció considera que la gerència de l'Àrea de Salut de Menorca, sota la supervisió i coordinació de la gerència de Serveis Centrals, haurà de procedir a modificar les plantilles per tal d'adaptar-les a l'estructura prevista al Decret 99/2002, de 19 de juliol, d'ordenació de l'atenció de la salut mental i suspendre el pagament d'aquest complement de productivitat als treballadors que consten a l'Annex I del present informe a l'apartat "Personal sanitari i no sanitari que realitza funcions en matèria de " fins que s'hagi produït aquesta adaptació de les plantilles.

8.- D'acord amb la irregularitat 5 de l'objectiu E), aquesta Intervenció considera que la gerència de l'Àrea de Salut de Menorca, sota la supervisió i coordinació de la gerència de Serveis Centrals, haurà de procedir a sol·licitar la devolució dels imports abonats indegudament pels complements irregulars als treballadors següents:

-372€ a la treballadora núm. (), pel complement de turnicitat.

-969,1€ al treballador núm. (), pel complement de productivitat fixa per la categoria de encarregat de torn.

ALTRES MESURES CORRECTORES

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

1.- D'acord amb la deficiència 1 de l'objectiu A), la gerència ha de fer constar expressament quan s'exerceix una competència per delegació, indicant l'òrgan delegant i la publicació oficial de la delegació, d'acord amb l'art.25 de Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de la CAIB,



2.- D'acord amb la deficiència 2 de l'objectiu A), atès que la pràctica totalitat dels documents comptables relacionats amb el registre de la nòmina superen la quantia de 500.000€, el Servei de Salut hauria de modificar la Resolució del director general de delegació de competències actual (Resolució de 15 de desembre de 2017) a l'objecte d'incloure en la delegació els documents relacionats amb la tramitació de la nòmina, o bé en cas contrari, les gerències territorials han de remetre els documents comptables als Serveis Centrals per a la seva aprovació per òrgan competent. Un cop subsanada la deficiència, s'ha de procedir a la convalidació dels actes dictats fins a la data per òrgan no competent.

3.- D'acord amb la deficiència 1 de l'objectiu B) i de la irregularitat 3 de l'objectiu E) del present informe, aquesta Intervenció considera que el Servei de salut ha d'analitzar la incorrecta utilització d'aquests complements de productivitat variable com a mecanismes de modificació de facto de les relacions dels llocs de feina.

4.- Mesura correctora eliminada en fase d'al·legacions.

5.- D'acord amb la deficiència 2 de l'objectiu C) del present informe, aquesta Intervenció considera que els llocs de feina de director de ZBS i de responsable d'infermeria d'EAP no estan explícitament prevists a la plantilla orgànica, sinó d'una manera indeterminada que, a més, desvirtua els annexes que relacionen els llocs de treball de plantilla orgànica autoritzada dels centres. A més, la deficiència detectada es veu agreujada pel fet que, amb posterioritat a la data d'abast del control, el Servei de Salut ha afegit en l'anotació a peu de pàgina de les plantilles d'atenció primària, els llocs de feina de coordinació de l'ESAD.

Així mateix, d'acord amb la feina realitzada en la prova 10 de l'objectiu E), s'ha posat de manifest que les plantilles orgàniques autoritzades no inclouen les capdalies corresponents al personal que assumeix les responsabilitats previstes en el Decret 99/2002, de 19 de juliol, d'ordenació a la atenció de la salut mental de la CAIB.

Per tant, la Direcció de Recursos Humans haurà de procedir a modificar les plantilles orgàniques per tal d'assegurar que incloguin expressament tots els llocs de feina contemplats en la normativa reguladora de l'organització i estructura del Servei de Salut, i tenir en compte, en endavant, que qualsevol norma d'organització que suposi una modificació de facto de les plantilles autoritzades, implicarà que aquestes s'hi han d'adaptar immediatament.

En concret, s'hi han d'incloure els llocs de director/a de ZBS, responsable d'infermeria dels EAP, coordinador/a de l'ESAD i les següents capdalies de l'àrea de : coordinador autonòmic, d'àrea, de sector i responsable d'unitat.

6.- D'acord amb la deficiència 3 de l'objectiu C) del present informe, el Servei de Salut ha de modificar el sistema de control intern establert a SAP RRHH per impedir la cobertura duplicada d'una mateixa posició en cas que no es tracti d'un nomenament temporal de substitució.

7.- D'acord amb la deficiència 1 de l'objectiu D) i atès el procés d'implantació del sistema de borsa única per categoria, que es configura com un sistema de selecció centralitzat, encara que la gestió de les crides es faci descentralitzadament en les gerències territorials, si el Servei de Salut considera que per raons operatives els nomenaments s'han de perfeccionar en les gerències territorials, hauria de modificar i clarificar la redacció de la Resolució de 13 de gener de 2016 de subdelegació de la competència.



8.- D'acord amb la deficiència 2 de l'objectiu D), la gerència de l'Àrea de Salut de Menorca ha d'aplicar l'article 9.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre i només nomenar personal eventual en els casos prevists, preveient i determinant, en el seu cas, les necessitats que siguin estructurals a l'objecte de valorar la necessitat de modificar la plantilla orgànica.

9.- Mesura correctora eliminada en període d'al·legacions.

10.- D'acord amb la deficiència 2 de l'objectiu E) , la gerència de Serveis Centrals, haurà de procedir a corregir la " taula salarial IV" en el sentit de garantir que les mateixes recogeixen tota la informació relativa a imports a aplicar establerta a la normativa.

Palma, 13 de setembre de 2018

CAP DE SERVEI

CAP DE SERVEI

INTERVENTOR



7. ANNEX I

ANNEX I. Relació treballadors del període d'abast del control amb complement per "Especial rendiment titular lloc de feina"

Personal sanitari i de gestió i serveis (no)

Núm. Empleat	Nom Empleat	Categoria ocupada 30/06/2017	Justificació	Import pagat d'Octubre 2016 a Febrer 2018	Incidència
			Coordinació	18.015,05	a
			Responsable i coordinació	9.951,42	a, b
			Responsable	163,34	a
			Supervisió d'unitat per la baixa per incapacitat temporal.	5.430,80	a
			Supervisió i coordinació	3.648,12	a
			Supervisió i coordinació	3.648,12	a
			Responsable i coordinació	12.118,57	a
			Control i coordinació	2.455,62	a, b
			Direcció i coordinació	2.469,73	a, b
			Control,	6.654,37	a
			Responsable	9.675,33	a
			Coordinació	6.654,37	a
			Direcció	6.654,37	a, b
			Direcció	1.262,76	a
			Responsable	3.872,56	a
			Responsable	279,05	a
			Coordinació	5.359,08	a
			Supervisora d'àrea i unitat per baixa per incapacitat temporal	2.374,44	a
			Supervisió	3.648,12	a
			Responsable	1.661,49	a
			Responsable	12.130,01	a
			Direcció del personal assignat i responsable	25.303,68	a
			Col·laboració en l'organització i la gestió	3.565,19	a
			Direcció i coordinació de les activitats	6.654,37	a
			Responsable	6.654,37	a
			Càrrec de l'organització dels treballs	4.900,21	a
			Prolongacions de jornada substituint baixes per vacances i incapacitat temporal.	24,04	a
			Càrrec del	7.165,02	a
			Supervisora d'unitat mentre es resolen les convocatòries.	855,70	a, b
			Responsable	18.015,05	a
			Direcció i coordinació de les activitats	2.458,62	a
			Prolongacions de jornada substituint baixes per vacances i incapacitat temporal.	96,14	a
			Participació en	635,77	a
			Coordinació	8.468,87	a
			Col·laboració en l'organització i la gestió	3.565,19	a
			Càrrec del	42,28	a
			Responsable	13.432,32	a, b
				219.963,54	

Personal sanitari i no sanitari que realitza funcions en matèria de

Núm. Empleat	Nom Empleat	Categoria ocupada 30/06/2017	Justificació	Import pagat d'Octubre 2016 a Febrer 2018	Incidència
			Complement segons Decret 99/2002 d'Ordenació de la atenció a la salut mental en la CAIB.	15.022,52	€
			Complement segons Decret 99/2002 d'Ordenació de la atenció a la salut mental en la CAIB.	8.063,59	€
			Complement segons Decret 99/2002 d'Ordenació de la atenció a la salut mental en la CAIB.	4.026,12	€
			Complement segons Decret 99/2002 d'Ordenació de la atenció a la salut mental en la CAIB.	8.063,59	€
Total				35.175,82	

Notas	
a	Remuneració mensual que no respon a una activitat extraordinària tal i com estableix la Llei
b	El treballador ja ocupa una capdalla amb una remuneració superior al lloc base I que justifica realitzar activitats més qualificades o diferents de la resta de treballador
c	Al Decret 99/2002, de 19 de juliol, d'ordenació de l'atenció de la salut mental a la CAIB, s'estableix que per l'organització i gestió de s'ha de configurar una estructura de coordinador autonòmic, coordinador d'àrea, coordinador de sector i responsables d'unitat. No obstant, el Servei de salut no ha modificat les plantilles preveient les coordinacions o capdallies necessàries i s'estan remunerant les funcions com a productivitat variable de caràcter extraordinari sense reunir els requisits per ser exceptuat de la suspensió de la concessió dels complements retributius lligats a la productivitat i rendiment establert a l'article 21 de la Llei de pressuposts generals de la CAIB 18/2016