

PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2019/24

Informe definitiu del control financer de REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL DE LA GERÈNCIA D'ATENCIÓ PRIMÀRIA DE MALLORCA

2019/24

<u>ÍNDICE</u>	<u>Nº PÁGINA</u>
1 INTRODUCCIÓ	3
2 IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL	6
3 ABAST DEL CONTROL	7
4 NORMATIVA	8
5 OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS	9
6 OPINIONS I MESURES CORRECTORES	36
7 ANNEX 1	51
8 ANNEX 2 (ELIMINAT EN AL-LEGACIONS)	52
9 ANNEX 3	53
10 ANNEX 4	54
11 ANNEX 5	55
12 ANNEX 6	56
13 ANNEX 7 (ELIMINAT EN AL-LEGACIONS)	57



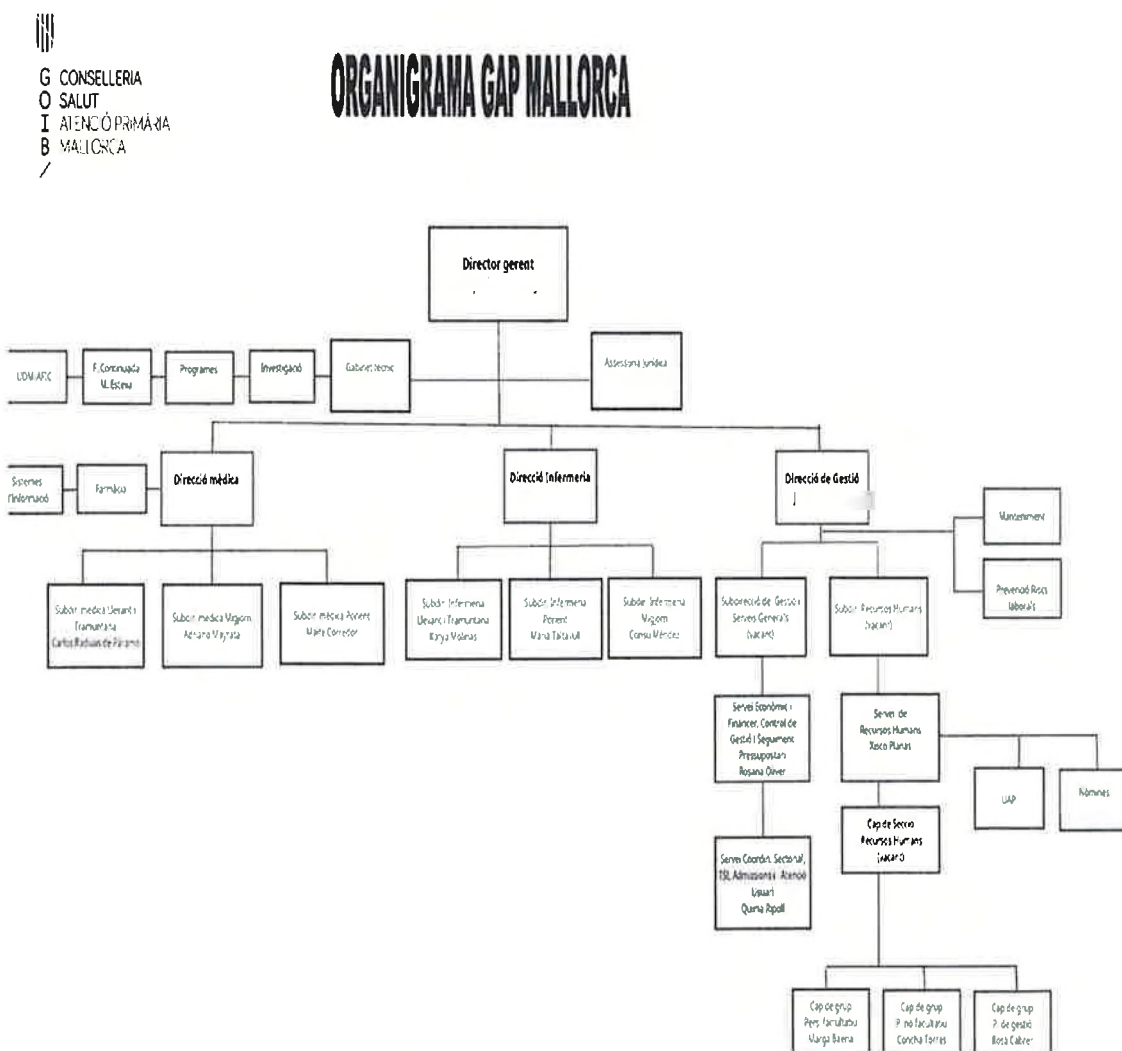
14 ANNEX 8 (ELIMINAT EN AL·LEGACIONS) 58

1. INTRODUCCIÓ

La Gerència d'Atenció Primària de Mallorca forma part del Servei de Salut de les Illes Balears. Consta de 3 Direccions:

- Direcció Mèdica
- Direcció d'Infermeria
- Direcció De Gestió, del qual depen el Servei de Recursos Humans

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



El Servei de Recursos Humans es troba ubicat en el carrer de l'Escola Graduada, núm. 3 de Palma. Està distribuït en 5 unitats amb les següents funcions:

1. Personal no sanitari (de funció administrativa, zeladors, conductors i psicòlegs clínics):

-Control de la plantilla autoritzada de la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca.

-Tramesa, verificació, control i gestió de les incidències generades en la transmissió de fitxers AFI, FDI, DELTA i SILTRA.

-Gestió online de moviments de seguretat social.

-Gestió i manteniment de l'estructura de SAP.

-Gestió de vincles de SAP inclosa la evaluació 360°.

-Generació d'informes i explotació de dades de SAP.

2. Personal sanitari no facultatiu (personal d'infermeria): Seguiment i control de la cobertura de guàrdies de tots els PAC i SUAP de Mallorca. Aquesta tasca es realitza manualment

3. Personal mèdic (metges de família, pediatres i odontòlegs): Seguiment i control de la cobertura de guàrdies de tots els PAC i SUAP de Mallorca. Actualment aquest control es realitza mitjançant share point. Segons manifesta la Gerència es tracta d'un sistema poc àgil i que precisa una gestió excessivament manual i, per tant, molt laboriosa.

4. Unitat d'atenció al professional:

-Gestió de nomenaments de personal fix.

- Gestió de procediments de mobilitat (concurs de trasllats i comissions de serveis).

- Tramitació i resolució de canvis de situacions administratives com promocion internes, excedències voluntàries per cura de fills o familiars, serveis especials,....

-Tramitació i resolució de permisos sense sou, col·laboracions amb ONG, malalties greus de familiars, lactància i reduccions de jornada.

- Tramitació amb les Mutues de les situacions de risc per embaràs o lactància.

- Tramitació i resolució de convocatòries d'acció social.

-Gestió de documentació necessària per tramitar prestacions per desocupació, invalidesa i jubilació.

5. Nòmines: revisió i mecanització dels complements variables, comptabilització i pagament de la nòmina

Segons manifesta la Gerència encara que l'objectiu de les 3 primeres unitats esmentades és la selecció de professionals i la gestió de procediments similars, existeixen condicionants que dificulten la tasca diària, principalment:

- la manca de professionals en totes les categories sanitàries del subgrup A1 (metges de família, pediatres i odontòlegs).
- la implantació del sistema de borsa única nomès en algunes categories.

2. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

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

3. ABAST DEL CONTROL

Amb caràcter general, l'univers a auditar estarà format per les despeses de personal de la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca durant el període comprés entre l'1 de gener i el 30 de juny de 2019. 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 l'objectiu C) s'ha considerat adient formar subgrups homogenis de l'univers atenent a priori a si el sistema de selecció és centralitzat i basat en una borsa única de la categoria per a tot el Servei de Salut, o bé deriva de borses pròpies de la gerència. A més, a judici de l'auditor s'ha tingut en compte que les distintes categories estiguin representades en la mostra amb una proporció raonablement en línia amb el percentatge que representen en el total de l'univers de contractacions del període.

Pel que fa a l'objectiu D) s'ha considerat oportú assegurar que tots els grups retributius del personal estatutari estiguin representats en la mostra. Per altra banda, s'ha considerat oportú aïllar de l'univers general de perceptors de nòmina al personal directiu, el qual a priori, es revisarà íntegrament, mostrejant una mensualitat, la del mes de juny de 2019, el de major retribució. Això sense perjudici de que a criteri de l'auditor se consideri convenient ampliar l'abast de les proves.

S'ha considerat adient que el tamany de la mostra de nomenaments per aplicar les comprovacions de l'objectiu C) sigui de 20 elements, i per aplicar les comprovacions contingudes en l'objectiu D) sigui de 35 elements (25 entre el personal treballador i els 10 del personal directiu)

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 (**juny 2018**) fins a la data final del període d'abast 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 5 d'agost de 2019 (reg. de sortida núm. L15S8676/2019 de data 06/08/2019) es comunicà a la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca l'aprovació del Pla de Control 24/2019 i l'inici del treball de camp.

4. NORMATIVA

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 6/2018, de 3 de juliol, de Pressuposts General de l'Estat per al 2018.
- 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 6^a 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 14/2018, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al 2019.
- 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 del director general del SSIB, de 31 de juliol de 2018, per la qual es dicten instruccions per elaborar les nòmines del personal estatutari per a l'any 2018. Resolució del director general del SSIB, de 14 de març de 2019, per la qual es dicten instruccions per elaborar les nòmines del personal estatutari per a l'any 2019.
- 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 per l'Acord del Consell de Govern de 8 de juny de 2018 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 22 de maig de 2018, BOIB núm. 72 de 12/06/2018).
- 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

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

PROCEDIMENT 1:

Comprovar l'autorització, comptabilització i pagament de la nòmina

RESULTATS:

Totes les comprovacions envers l'autorització, comptabilització i pagament de la nòmina de la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca s'han realitzat damunt la nòmina del mes de març de 2019.

D'una banda, hem comprovat de conformitat l'autorització de la nòmina mensual pel director gerent de GAP Mallorca, si bé en la firma d'autorització no s'indica la publicació oficial de la delegació correcta. Tant en el resum de nòmina com en el llistat de trànsferències, es fa referència al BOIB 161/2017 on la delegació de competències és en matèria econòmicopressupostària. En canvi, la delegació de la competència per tramitar i gestionar la nòmina està recollida en la Resolució de 13 de gener de 2016.

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 AD i OP d'importos superiors a 500.000 €, no estan aprovats per l'òrgan competent. La competència per aprovar els documents comptables en fase AD i OP correspon al Director General del SSIB i només està delegada en els gerents territorials quan la quantia no supera el llindar de 500.000 €.
- S'ha comprovat de conformitat la raonabilitat de la imputació pressupostària parametritzada en SAP d'acord amb la naturalesa de les despeses, excepte pel fet que d'acord amb l'Ordre del Conseller d'Economia, Hisenda i Innovació de 30 de juliol de 2003 de confecció dels pressuposts generals de la CAIB per al 2014, les retribucions del personal amb contracte d'alta direcció s'haurien d'imputar al concepte 141 d'altre personal i no al 131 de personal laboral temporal.
- S'ha comprovat de conformitat la comptabilització de la quota patronal de Seguretat social corresponent al mes de març, excepte pel fet que el document comptable ADOP del Sector de Ponent no està aprovat per l'òrgan competent. El document aprovat pel director gerent supera la quantia de 500.000 €, no obstant, la competència per aprovar documents comptables en fase AD i OP correspon al director general del Servei de Salut i només està delegada en els gerents territorials quan la quantia no supera els 500.000 €.
- S'ha revisat la raonabilitat del moviment dels líquids negatius de nòmina, generacions i amortitzacions. No obstant, els llistats extracomptables que s'extreuen del SAP RRHH no permeten verificar els saldos comptables dels comptes de líquids negatius de nòmina perquè tant els llistats de SAP com la comptabilitat han de ser depurats manualment per tal de reflectir les dades reals. El circuit

de registre i control actual d'aquests crèdits no té en compte determinades circumstàncies que obliguen a portar un control coordinat entre les diferents gerències, i a realitzar apunts manuals (per exemple: en el cas freqüent que un treballador generi un crèdit en una gerència i se li descompti d'una nòmina en una altra gerència, és necessari que la informació estigui a l'abast d'ambdues gerències i que es depurin els saldos manualment; també són necessàries depuracions manuals en el cas que els crèdits es recuperin fora del circuit de nòmina, ja sia directament per part de la gerència (coordinació amb UGE) o bé per la via executiva mitjançant l'Agència Tributària de les Illes Balears (coordinació amb Serveis Centrals). A data de finalització del període d'abast del pla de control des dels Serveis Centrals no s'havien dictat instruccions clares sobre el control i la necessària depuració d'aquests saldos i això suposa una debilitat de control important. En fase d'al·legacions la gerència ha aportat la Instrucció 1/2019 del director de l'Àrea de Professionals i Relacions Laborals i del subdirector de pressuposts i control de despesa de 2 de desembre de 2019, relativa als processos de generació, control i devolució de les nòmines líquides negatives.

Pel que fa a l'anàlisi concret dels líquids negatius de la nòmina de març de 2019 de la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca, s'ha detectat que el saldo comptable no és consistent amb els llistats de control extracomptable de SAP RRHH, amb una diferència entre registres de 47.540,05 €. La manca de control posada de manifest no permet concloure sobre la bondat del saldo comptable i fa necessari un estudi de cada partida, amb la conseqüent depuració comptable o bé registre en SAP RRHH. En fase d'al·legacions la gerència ha aportat el detall de la composició del saldo comptable a març. Tot i que no s'ha aportat la conciliació dels saldos a 31/03/2019, s'ha detectat una partida significativa de 37.341,57 euros que figuren en el saldo comptable i no en el llistat de control de SAP, corresponents a la treballadora núm. 317 declarada de baixa per incapacitat permanent en agost de 2016 amb data febrer de 2015, que no és sinó una mostra de la manca de depuració i control dels saldos per líquids negatius de nòmina.

Finalment, quant a les comprovacions relacionades amb el pagament del líquid de nòmina, de les quotes a la Seguretat Social i de les retencions de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, el resultat del treball ha estat satisfactori.

OBJECTIU B .COMPROVAR QUE LA PLANTILLA REAL S'AJUSTA A LA PLANTILLA ORGÀNICA AUTORITZADA.

PROCEDIMENT 2:

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

RESULTATS:

S'ha comprovat de conformitat que la plantilla orgànica vigent a 30 de juny de 2019 s'ha aprovat per l'òrgan competent, i s'ha comprovat també que conté les dades mínimes previstes a l'article 25 del Decret Llei 5/2012.

PROCEDIMENT 3:

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 del total de les 2.307 posicions actives a la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca a 30/06/2019 n'hi ha 1.570 que corresponen a llocs de plantilla (posicions dotades), essent ocupades en un 67,3% per personal fix i en un 24,6% per personal interí, la resta és fonamentalment personal de substitució; quant als 737 llocs restants, són llocs fora de plantilla (posicions no dotades) ocupats majoritàriament per personal eventual, que representa el 78%.

Posant en relació les dades del personal en actiu amb la plantilla orgànica autoritzada a 30/06/2019, un cop descomptat l'efecte de les capdàlies ocupades per personal que continua ocupant la seva plaça bàsica, es pot concloure que el 80% dels llocs de plantilla autoritzada estan ocupats i un 20% es troba vacant.

Hem analitzat la informació que consta a SAP i comparat les posicions actives que ocupen llocs de plantilla amb les relacions de llocs de treball aprovades en la plantilla orgànica vigent a 30 de juny de 2019 per tal d'identificar llocs de feina ocupats i no prevists en les plantilles aprovades. El resultat del treball permet concloure el següent:

1. El resultat de la comparativa entre plantilla real i plantilla orgànica és satisfactori, excepte per:

— En la categoria PSICÒLEG/PSICÒLEGA D'ATENCIÓ PRIMÀRIA hi ha autoritzada una plaça mentre que a 30 de juny de 2019 s'han identificat set empleats ocupant llocs de feina amb aquesta categoria. Per altra banda, en la categoria PSICÒLEG/PSICÒLEGA CLÍNIC/CLÍNICA hi ha set plaçes autoritzades vacants. Hem constatat que arran de la sentència 533 del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears el Servei de Salut va iniciar un procediment de revisió d'ofici per tal d'anul·lar la modificació de plantilla que va reclassificar les places de psicòleg d'atenció primària a psicòleg clínic. Un cop finalitzi el procediment la situació quedarà regularitzada. En fase d'al·legacions la gerència ha aportat còpia de l'Acord del Consell de Direcció de 31 d'octubre 2019 que dona per finalitzat el procediment de revisió d'ofici, així com també la resolució de modificació de plantilla de 16 de desembre 2019 que acredita que la situació ha quedat regularitzada.

— S'han detectat 43 metges/metgesses ocupant llocs de director/a de Zona Bàsica de Salut i 40 infermers/infermeres ocupant llocs de responsable d'infermeria. Aquests llocs no figuren expressament a l'annex que s'adjunta a la resolució d'aprovació de la plantilla orgànica, només hi ha una anotació a peu de pàgina on es fa constar que a cada un dels EAP existirà un lloc de feina de director/a de Zona Bàsica de Salut i un lloc de responsable d'infermeria. Com ja s'ha posat de manifest en plans de control anteriors, consideram que es tracta d'una inclusió de llocs de plantilla orgànica no explícita i del tot indeterminada que, a més, desvirtua els annexes que relacionen els llocs de treball de la plantilla orgànica autoritzada dels centres.

— S'ha identificat que una de les tres capdàlies de *Coordinador Mèdic d'Equips d'Atenció Primària (EAP)* que figuren cobertes en plantilla orgànica, en realitat va ser convocada l'any 2013 com a Cap d'Estudis de formació sanitària especialitzada en Atenció Familiar i Comunitària, i que d'acord amb les Instrucciones de l'Insalud de 29/02/1996 de regulació de les unitats docents de l'especialitat de medicina familiar i comunitària, la gerència d'Atenció Primària hauria d'haver adaptat la seva plantilla orgànica i, tot i tractar-se de llocs homologats i amb idèntiques retribucions, hauria d'haver creat un lloc de Coordinador d'Unitat Docent de medicina familiar i comunitària, figura actualment superada arran del Decret 37/2019, de 17 maig, de regulació del sistema de formació sanitària especialitzada en l'àmbit de la CAIB. En fase d'al·legacions la gerència d'Atenció Primària ha aportat documentació que acredita la renúncia al càrrec, a partir de l'1 de març de 2020, del treballador que ocupava el lloc de

feina, i que el lloc es troba actualment vacant.

2. Per a l'anàlisi de cobertura de les capdalties que consten en la plantilla orgànica, s'ha de tenir en compte que les capdalties no són places de plantilla sinó càrrecs o llocs de feina, i segons l'apartat 9 de l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat de 22/03/11, quan el personal a nomenar per a una capdalia té la plaça bàsica en la gerència, continua ocupant la seva plaça bàsica, mentre que en cas que tenguí la plaça estatutària fixa en un altre centre, passa a ocupar directament la capdalia i queda en reserva respecte a la seva plaça fixa.

D'acord amb l'art.25 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, la plantilla orgànica és la dotació màxima d'efectius amb què compta la gerència, en aquest sentit la cobertura de la capdalia es troba autoritzada amb l'aprovació de dita plantilla. No obstant, la plantilla orgànica representa també la dotació pressupostària màxima per a cada centre, en aquest sentit, la distinció entre plaça de plantilla i lloc de feina o càrrec té efectes pressupostaris i aquesta Intervenció interpreta que la dotació pressupostària que es pot considerar aprovada en plantilla orgànica per a una capdalia és només la diferència retributiva amb la plaça bàsica.

D'acord amb la normativa emesa per l'INSALUD abans de la transferència de les competències a la CAIB, per poder ocupar una capdalia era requisit previ ocupar una plaça bàsica al centre de destí. Per això, per poder nomenar en capdalties a personal d'altres gerències el Servei de Salut els feia abans una comissió de serveis en una plaça bàsica i després el nomenament per a la capdalia. No obstant, a partir de la Resolució de 2 de febrer de 2017 del director general del Servei de Salut, es va passar a considerar que es podia fer directament el nomenament de capdalia. Segons ens indica el responsable de control de plantilles del Servei de Salut i el responsable de recursos humans de la gerència GAP, aquest és el criteri general que es fa servir actualment, independentment de si hi ha o no places bàsiques vacants.

Aquest canvi d'interpretació en l'aplicació de la normativa comporta una debilitat de control del número màxim d'efectius que d'acord amb la plantilla orgànica poden prestar serveis en posicions estructurals de plantilla, ja que en el cas que les capdalties es cobreixin amb personal d'altres gerències, permet duplicar tantes places bàsiques com capdalties autoritzades en plantilla, sense que en aquests casos es pugui considerar, a criteri d'aquesta Intervenció, autoritzada íntegrament la dotació pressupostària.

En concret, a 30 de juny de 2019:

— S'han identificat 7 nomenaments de capdalia en personal d'altres gerències, en 3 dels 7 nomenaments identificats. Es tracta de personal fix que no ocupa cap plaça bàsica a Atenció Primària, aquest personal es troba assignat a posicions no dotades. Tot i l'indicat al paràgraf anterior, en aquests 3 casos hem comprovat que la gerència disposa de places bàsiques vacants en les categories afectades, i per tant, a 30/06/2019 es pot concloure que no hi havia excés de cobertura sobre la dotació pressupostària aprovada en plantilla orgànica.

— S'han identificat altres 3 nomenaments de capdalia en posicions no dotades. En aquest cas es tracta de personal interí que ocupava places bàsiques en Atenció Primària i que ha quedat en situació de reserva respecte a dites places. D'acord amb la normativa vigent el personal interí només pot ser nomenat en llocs de capdalia en cas que la convocatòria per a la cobertura del lloc sigui declarada deserta entre el personal fix. Hem obtingut la documentació suport de resolució de la convocatòria per a la provisió dels 3 càrrecs i no es van declarar desertes prèviament, sinó que es va considerar que el personal interí complia els requisits exigits en la convocatòria. En dos dels casos, els interins nomenats foren els únics aspirants,

no obstant en el tercer supòsit , d'acord amb la documentació analitzada, hi havia un segon candidat a la capdalia , que tenia la condició de personal estatutari fix des de l'any 2011 i a qui, per tant, s'hauria d'haver adjudicat la capdalia convocada l'any 2013. En fase d'al·legacions la gerència ha aportat documentació que acredita que i van renunciar al càrrec amb posterioritat a la finalització del període d'abast.

Es tracta de les capdalies de *Coordinador Mèdic d'Equips d'Atenció Primària (EAP)* on per una banda, és requisit pertànyer a l'EAP per obtenir la capdalia, i per altra, la persona nomenada passa a exercir les seves funcions fora de l'EAP. En aquests casos, enlloc de mantenir al treballador en la plaça bàsica, el Servei de Salut l'assigna a una posició no dotada i queda oberta, una vegada més la possibilitat de duplicar l'ocupació de la plaça bàsica. En un dels 3 supòsits identificats hi ha un nomenament de substitució en la plaça bàsica en la posició 25000641). Novament comprovem que la gerència disposa de places bàsiques vacants en les categories afectades, i per tant, a 30/06/2019 es pot concloure que no hi havia excés de cobertura d'efectius ni tampoc excés de cobertura sobre la dotació pressupostària aprovada en plantilla orgànica.

3. S'ha detectat, com ja s'havia posat de manifest en plans de control anteriors, que SAP permet assignar més d'un nomenament en una mateixa posició sense els suficients controls que permetin assegurar que no es produeixen excessos de cobertura dels llocs de feina, en concret a 30/06/2019:

— S'han identificat 10 nomenaments temporals eventuais en posicions dotades on l'ocupant gaudeix de reducció de jornada. Tot i que l'Estatut Marc determina que les reduccions de jornada s'han de cobrir amb nomenaments eventuais, el circuit de registre definit en SAP no permet assegurar que no hi hagi un excés de cobertura en número de nomenaments i/o percentatge de jornada.

— S'han identificat 5 nomenaments temporals eventuais en posicions dotades on l'ocupant té reserva del lloc de feina (posicions 25001242, 25000873, 25000595, 25000326, 25003187), tot i que un cop analitzat cada cas no s'ha identificat duplictat de cobertura dels llocs, la debilitat de control detectada ha permès generar nomenaments eventuais quan les absències s'haurien d'haver cobert amb nomenaments de substitució. A més, en el cas de la posició 25001242 tot i que en el moment en que es va generar el nomenament eventual la posició estava ocupada, a data 30/06/2019 es trobava vacant.

— S'han identificat 3 nomenaments temporals eventuais en posicions dotades (posicions 25003237, 25000493, 25000179) i que consten ocupades a jornada completa per personal interí que ha estat objecte de mobilitat funcional. En el cas de mobilitat funcional el personal passa a exercir les funcions en una nova unitat organitzativa dins la mateixa gerència, si bé continua ocupant la mateixa plaça bàsica, que simplement és objecte del canvi d'adscripció en SAP, cosa que permet ajustar les retribucions als nous cupos assignats. En aquests casos, la debilitat de control posada de manifest ha permès duplicar la cobertura de 3 posicions dotades. En fase d'al·legacions la gerència ha manifestat haver procedit a la seva regularització sense aportar, no obstant, cap justificació documental. Aquesta Intervenció mitjançant consulta en SAP RRHH ha comprovat que en el cas de les posicions 25000493 i 25000179 efectivament un cop finalitzats els nomenaments vigents a 30/06/2019 ho hi ha hagut nous nomenaments eventuais, no obstant, no és així en el cas de la posició 25003237 on consten successius nomenaments eventuais, inclús de data posterior a l'escrit d'al·legacions.

4. Per a algun registre, s'han detectat petites inconsistències entre la informació que consta al llistat de Control de Plantilla i la que consta als infotipos obtinguts dels menús d'estructura (EOP) i d'administració i registre (ARP) de SAP. Segons conversa amb el responsable de Control de Plantilles de Serveis Centrals, ens indica que hi ha determinats actes que els usuaris han de gravar en més

d'un mòdul de SAP RRHH perquè s'apliquin correctament en els llistats, en cas contrari, es poden generar inconsistències d'informació.

PROCEDIMENT 4:

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

RESULTATS:

La Gerència d'Atenció Primària de Mallorca no disposa d'un sistema de control de presència i horari del seu personal, per tant, s'ha comprovat la presència efectiva del personal a partir d'una mostra de 10 treballadors distribuïts en 3 centres d'acord amb la planificació de torns de dematí de dia 17 d'octubre de 2019. Els 10 treballadors seleccionats resultaren estar presents en el lloc de feina.

Així mateix, s'ha comprovat que en el capítol 2 del pressupost de despeses no hi hagi imputats justificants per serveis de professionals independents que es trobin sota la gestió efectiva del cap de recursos humans i per tant siguin susceptibles de ser considerats despesa de personal. El resultat de la comprovació ha posat de manifest que de manera periòdica els Ajuntaments de Búger, Alaró, Deià, Montuïri i Palmanyola facturen a la gerència d'Atenció Primària de Mallorca per despesa de personal auxiliar administratiu.

En el marc de la cooperació entre les institucions sanitàries i locals, són freqüents els convenis entre l'Ib-salut i els Ajuntaments, on s'acorden els termes de la col·laboració, que normalment inclouen, d'una banda, la cessió de locals per parts dels ajuntaments per tal d'obrir centres de salut; i d'altra banda, el sosteniment o finançament de determinades despeses per part del Servei de Salut, normalment relacionades amb el manteniment dels immobles i la despesa per subministres.

Hem obtingut còpia dels convenis referits, datats entre l'any 2000 i 2010, i un cop examinats hem pogut comprovar que en tots els casos està previst el finançament parcial per part del Servei de Salut de la despesa d'un auxiliar administratiu, que passarà a formar part dels Equips d'Atenció Primària (EAP). Així mateix, en tots els convenis analitzats està previst també que els EAP puguin col·laborar amb els serveis socials de l'Ajuntament, que podran fer ús, per a tasques comuns, dels locals cedits.

Aquesta Intervenció ha pogut comprovar que en cap dels 5 casos el personal auxiliar administratiu contractat pels ajuntaments ocupa llocs de feina de la plantilla orgànica de la gerència.

En definitiva, el que s'ha posat de manifest un cop analitzada la despesa imputada en la partida #22718 (serveis de professionals independents) no és l'existència de personal autònom treballant sota la gestió efectiva del cap de recursos humans de la gerència, però sí l'existència de personal extern. Aquesta Intervenció considera que el fet que personal integrant dels Equips d'Atenció Primària no hagi estat convocat, seleccionat i nomenat per part del Servei de Salut, constitueix una anomalia en el sistema de provisió de llocs de l'entitat, ja que dits nomenaments resten fora del control que assegura el compliment de les normes aplicables en relació a: llocs de plantilla autoritzada, tipus de personal, observància dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés a la funció pública, règim retributiu i jornada de treball, entre d'altres.

Finalment, s'ha comprovat que no hi hagi cessions de personal cap a la conselleria d'adscripció ni cap a altres gerències del Servei de Salut. excloses les comissions de serveis, i s'ha posat de manifest que , personal estatutari fix del Servei de Salut, està

cedida des de 24/10/2005 a la conselleria de Salut per realitzar funcions relacionades amb el _____
 Tot i que en fase d'al·legacions la gerència ha manifestat que es tracta d'una comissió de serveis en origen sota l'art. 39.2 de l'Estatut Marc, sense haver aportat la corresponent Resolució dictada per òrgan competent, la Intervenció considera que l'ocupació de llocs sota aquesta figura està subjecte a temporalitat i es justifica en cas de funcions especials no adscrites a un lloc de feina, però en cap cas ha de desvirtuar el procés ordinari de cobertura de llocs de feina en el sector públic. Per tant, tot i que es tracta de personal estatutari fix i d'un programa de gestió conjunta entre la conselleria i el Servei de Salut, atès el temps transcorregut, es detecta una vulneració del procediment reglat per a la cobertura del lloc de feina ocupat en la conselleria de Salut.

D'altra banda, s'ha comprovat que la referida treballadora consta assignada en la posició SAP 25003217 _____ de l'estructura orgànica de la gerència d'Atenció Primària de Mallorca fins dia 31/10/2019, data en que ha passat a la posició 25003264 _____). En la mateixa posició SAP 25003217 està també assignada al 100% de jornada la treballadora fixa _____), cap de les dues treballadores és la titular del lloc de feina. Tot i la duplicitat detectada, s'ha pogut comprovar que els llocs de feina aprovats en plantilla orgànica no estan excidits, és a dir, hi ha llocs vacants. Així mateix, aquesta Intervenció ha pogut comprovar que les dues treballadores cobren la nòmina de la gerència d'Atenció Primària corresponent a la categoria infermer/a d'EAP amb la diferència que _____ no cobra el complement d'atenció continuada modalitat A. D'acord amb l'indicat al paràgraf anterior, en fase d'al·legacions la gerència ha manifestat que es tracta de la cobertura del lloc de feina mitjançant comissió de serveis en origen d'acord amb l'art. 39.2 de l'Estatut Marc, sense haver aportat la corresponent Resolució dictada per òrgan competent, el que suposaria reserva del lloc de feina d'origen i permetria la seva cobertura temporal.

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

PROCEDIMENT 5:

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

RESULTATS:

Respecte al compliment de la normativa pel que fa als nomenaments de personal temporal, per a una mostra de 20 nomenaments s'han comprovat els següents aspectes:

— Per a la mostra seleccionada s'ha comprovat que el Servei de Salut atorga a tots els nomenaments temporals que aconsegueixen amb el sistema automatitzat d'autorització prèvia establert en la Instrucció 4/2016 del director general, l'autorització prèvia que estableix l'apartat 4 de l'art.19 de la Llei 14/2018 de 29 de desembre, de pressuposts CAIB, sense distinció de si estan o no exceptuats de la suspensió general per contractar, encara que la norma només estableix el caràcter preceptiu d'aquesta autorització per als nomenaments no exceptuats de la suspensió general.

L'autorització prèvia que aprova l'òrgan competent fa referència expressa a la disponibilitat pressupostària, a la legalitat de la modalitat del nomenament i a la justificació de necessitat urgent i inajornable. No obstant, el Servei de Salut no pot acreditar la comprovació fefaent ni de la legalitat de la modalitat del nomenament ni tampoc de la disponibilitat pressupostària durant bona part del període d'abast ja que el control automàtic establert en el circuit de generació de nomenaments de SAP RRHH

que no permet generar nous nomenaments en cas de manca de crèdit pressupostari va restar desactivat entre el 29/11/2018 i el 26/04/2019.

— S'ha comprovat satisfactòriament que el Servei de Salut ha acomplert amb els requeriments de remissió periòdica d'informació a la Direcció General de Pressuposts i a la Direcció General de Funció Pública per a tots els nomenaments impactats en la mostra, excepte per:

- el nomenament eventual de de 26/03/2019 no consta en la relació de contractes temporals.
- la categoria que consta en el nomenament eventual de (25/06/2019 - 30/06/2019) és Infermeria suport AP mentre que la que consta en els annexos de remissió periòdica és Infermeria de Salut Mental, aquesta incidència està relacionada amb l'ocupació duplicada de la posició dotada 25000493, fet ja posat de manifest en l'objectiu B).

— S'ha comprovat l'adequació del tipus de nomenament segons el motiu de la contractació, així com la seva durada d'acord amb la naturalesa de la necessitat. El resultat de les comprovacions ha estat satisfactori excepte per:

a) Nomenament eventual d'01/02/2019 a Es tracta d'un nomenament eventual que està justificat de manera inconsistent, ja que el mateix nomenament indica que és per un increment conjuntural de l'activitat assistencial i a la vegada que és per causa d'haver de cobrir una vacant, essent en aquest cas procedent un interinatge i no un nomenament eventual. Hem comprovat que en la plantilla orgànica de la gerència d'Atenció Primària hi ha aprovats 2 llocs de pediatria en la ZBS Sta Catalina, no obstant, només hi ha coberta una plaça i les necessitats assistencials es cobreixen de manera sistemàtica amb nomenaments eventuais encadenats. Per tant, hi ha dubtes raonables de que el nomenament adient hagi de ser temporal eventual.

b) S'han identificat 3 nomenaments de substitució de la mostra on el substituït és personal en actiu que està fent tasques no assistencials fora del seu centre habitual de treball (com ara reunions a SSCC o similars) identificades amb una figura esporàdica no regulada en la normativa i que en Atenció Primària anomenen "*encomana de funcions*". Aquesta Intervenció considera que no es tracta d'absències de personal amb reserva de lloc de feina susceptibles de ser cobertes amb personal de substitució, sinó que es tracta de necessitats que s'haurien de cobrir amb nomenament eventuais, i per tant el tipus de nomenament no és adequat.

- nomenament de substitució de 15/04/2019 a de per encomana de funcions
- nomenament de substitució de 24/04/2019 a funcions de per encomana de
- nomenament de substitució de 14/06/2019 a funcions de per encomana de

c) Nomenament eventual de 25/06/2019 a Es tracta d'un nomenament eventual en una posició dotada, el que en cap cas resulta adequat. Es tracta d'una irregularitat que ja s'ha posat de manifest en l'Objectiu B) on s'han detectat 3 casos en que la gerència va fer nomenaments eventuais damunt posicions dotades (de plantilla) en les que ja hi havia un nomenament anterior que es veia afectat per el que en Atenció Primària anomenen "*mobilitat funcional*", figura no regulada expressament en la normativa. Així mateix, tot i que la posició ocupada és la 25000493 tal com consta en consulta individualitzada en SAP i així ens confirmà el responsable de control de plantilles de Serveis Centrals, inicialment la dada obtinguda per aquesta Intervenció a partir d'una Query de SAP

va ser la posició 25029856, posició que es trobava tancada (bloquejada) a data del nomenament analitzat. També la dada corresponent a la categoria del nomenament està incorrectament informada per SAP, ja que Salut Mental correspon a la posició 25029856 mentre que el nomenament és per Enfermera Suport. Entenem que totes elles són incongruències del sistema que s'expliquen per la irregularitat posada de manifest.

— També s'ha comprovat si el nomenament s'ha realitzat per òrgan competent, segons el tipus de nomenament i el règim de delegacions i/o de suplències vigent. El resultat ha estat raonablement satisfactori excepte pels nomenaments provinents de categories amb borsa única aprovada, de convocatòria i gestió centralitzada (encara que la gestió de les crides es trobi descentralitzada) als quals no seria aplicable el règim de subdelegacions del director general als gerents territorials aprovat mitjançant Resolució de 13 de gener de 2016. Tot i que en la mostra s'han identificat 9 nomenaments provinents de categories amb borsa única aprovada, no en tots els casos s'han realitzat les seleccions a partir de dites llistes d'aspirants i per tant, els nomenaments que aquesta Intervenció considera signats per òrgan no competent són els següents:

- nomenament de substitució de 03/01/2019, auxiliar d'infermeria
- nomenament eventual d'01/04/2019, infermeria
- nomenament eventual d'01/05/2019, infermeria

— Pel que fa a les comprovacions en relació al procés selectiu, el resultat és no satisfactori ja que en un 40% dels casos no ha estat possible acreditar el compliment dels principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció pública, i en el 60% dels casos restants es tracta d'adjudicacions directes i per tant no es respecten dits principis. En concret:

- Pel que fa al procés selectiu dels 9 nomenaments amb borsa única de la categoria aprovada, en un 33% no ha estat possible acreditar el compliment dels principis constitucionals, i el 67% restant són adjudicacions directes i per tant no respecten dits principis. En concret:

Representativitat	Categories	Característiques de la selecció	Conclusió
3 nomenaments (15% mostra)	2 infermeria 1 auxiliar infermeria	- Si hi ha borsa única de la categoria aprovada i teòricament la gerència d'Atenció Primària ha adjudicat el nomenament en base als llistats de borsa única. - En tots els casos el treballador nomenat ha estat localitzat en el llistat d'aspirants disponible. - Les dades de la preselecció obtinguda del mòdul SAP no ofereixen informació suficient per comprovar que s'han respectat	Per tant, de l'anàlisi de la documentació al nostre abast podem concloure que no hi ha traçabilitat de les dades facilitades que ens permeti

		comprovar que s'han respectat els pactes assolits en l'Acord de Borsa Única (no hi ha registre de trucades, acceptacions, rebutjos) o bé directament no ha estat possible accedir a les dades de la preselecció de SAP	comprovar que el procés de selecció garanteix l'aplicació dels principis constitucionals.
6 nomenaments (30% mostra)	2 metge família 2 infermeria 1 comare 1 auxiliar infermeria	- Sí hi ha borsa única de la categoria aprovada però la selecció no s'ha realitzat d'acord amb el procediment establert per l'Acord de Borsa Única. - En tots els casos excepte en un, el treballador nomenat ha estat localitzat en el llistat d'aspirants aprovat per a la categoria de borsa única, o bé en les llistes subsidiàries. L'excepció correspon al nomenament de substitució de dia 15/04/2019 a com a metge de família. - En tots els casos la gerència pressuposa que no hi ha cap candidat interessat (disponible) per al tipus de nomenament a ofertar per ser de curta durada. Atès que ja ni tan sols fa la preselecció, aquest aspecte no queda acreditat en cap dels casos. - Adjudicació directa, per raons d'agilitat la gerència no ha considerat adient aplicar l'apartat 1.c) ó 1.b) en el seu cas, de la Disposició Transitòria 2^a de	Per tant, es tracta d'adjudicacions directes, el que vulnera els principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció

		l'Acord de Borsa Unica que estableix el sistema de selecció en cas de no disposar de candidats, i que es tractaria d'haver fet una crida pública o un procediment extraordinari en el cas de determinades categories. Unicament el nomenament eventual del 13 al 14/04/2019 a com a metge d'urgències podria justificar-se en el nomenament de caràcter urgent pel sistema excepcional que estableix l'apartat 2.b) de l'art.30 de l'Acord de Borsa Unica i que permet l'adjudicació directa, tot i que no queda acreditada la impossibilitat de nomenar pel sistema general que estableix l'apartat 2.a) del mateix art.30 de l'Acord de Borsa Unica.	publica.
--	--	---	----------

- Quant a les 11 seleccions corresponents als nomenaments sense borsa única de la categoria aprovada, un 55%, són adjudicacions directes i la resta (45%) no podem acreditar el compliment dels principis constitucionals. En concret:

Representativitat	Categories	Característiques de la selecció	Conclusió
		- No hi ha borsa única de la categoria aprovada - Sí hi ha llistes pròpies, fruit de pactes anteriors entre la gerència i les organitzacions sindicals. - En tots els casos el treballador nomenat ha estat localitzat en el llistat d'aspirants disponible.	Per tant, de l'anàlisi de la documentació

5 nomenaments (25% mostra)	2 auxiliar administratiu 1 zelador 1 fisioterap. 1 conductor	- Per raons de gestió, no es fan servir de manera rigurosa les llistes i l'ordre de prelación establert en cada categoria. Per exemple, per a les seleccions de la categoria de zelador la gerència fa servir les llistes d'auxiliars administratius. - La gerència d'Atenció Primària ens ha facilitat un print de pantalla del full excel amb el filtre de disponibilitats per al mes del nomenament revisat, i amb petites anotacions que en cap cas es refereixen a ofertes, acceptacions/rebutjos, ni identifiquen les gestions de cada nomenament. És a dir, en cap cas ofereixen informació suficient que permeti comprovar la traçabilitat del procés selectiu.	documentació al nostre abast podem concloure que no hi ha traçabilitat de les dades facilitades que ens permeti comprovar que el procés de selecció garanteix l'aplicació dels principis constitucionals.
6 nomenaments (30% mostra)	1 pediatria 1 odontologia 2 metges urgències 1 grup tècnic funció admin. 1 infermeria urgències	- No hi ha borsa única de la categoria aprovada. - En algun cas tampoc no hi ha borsa pròpia de la categoria fruit de pactes anteriors, i en altres casos sí que n'hi ha però la gerència pressuposa que no hi ha cap candidat interessat (disponible) per al tipus de nomenament a ofertar per ser de curta durada, tanmateix aquest aspecte no queda acreditat en cap dels casos. - Adjudicació directa, per raons d'agilitat la gerència no ha considerat adient aplicar l'apartat 1.c) ó 1.b) en el seu cas, de la Disposició Transitòria 2ª de l'Acord de Borsa Unica que estableix el sistema de selecció en cas de no disposar de candidats, i que es tractaria d'haver fet una crida pública o un procediment extraordinari en el cas de determinades	Per tant, es tracta d'adjudicacions directes, cosa que vulnera els principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció pública.

		categories. Unicament el nomenament de substitució de 14/06/2019 a com a infermera d'urgències s'ha obtingut a partir dels candidats de la llista subsidiària de la categoria d'infermeria, el que a criteri d'aquesta Intervenció resulta raonable per compartir requisit de titulació.	
--	--	--	--

Segons converses amb la gerència d'Atenció Primària, aquesta justifica la no aplicació estricta de l'Acord de Borsa Única en la seva peculiar casuística, caracteritzada per un elevat volum de contractacions de curta durada i, en molts casos, no planificades, així com també per la dispersió geogràfica arran de tota l'illa, tot això unit a la manca de professionals en determinades categories (com facultatius o infermeria), dificulten la gestió dels recursos humans i l'aplicació dels acords, que no sempre tenen en compte les peculiaritats de gestió de la gerència.

— Finalment, i per al cas dels llocs de feina fora de la plantilla orgànica autoritzada (posicions no dotades), s'ha comprovat si els nomenaments en una mateixa posició es perllonguen en el temps i per tant, d'acord amb l'article 9.3 de l'Estatut Marc són susceptibles de respondre a necessitats estructurals de plantilla. Les comprovacions s'han realitzat per a la totalitat de les posicions no dotades que ofereix el Llistat de Control de Plantilla a 30/06/2019, entre les que es troben les 8 posicions eventuais impactades en la mostra. El resultat de les comprovacions ha posat de manifest que del total de 640 posicions analitzades n'hi ha 439 (entorn al 68%) que han estat ocupades durant 12 mesos o més en els darrers 2 anys, i per tant, són susceptibles de ser considerades necessitats estructurals.

La configuració del sistema de preautorització de nomenaments de personal estatutari temporal que el Servei de Salut va establir mitjançant la Instrucció 4/2016 de 29/04/2016 del director general i que es manté encara vigent, segons la qual la cobertura de qualsevol posició no dotada que a 30/04/2016 es trobava ocupada es considera que respon a una necessitat certa i per tant queda automàticament preautoritzada i només en cas de restar desocupada durant un període ininterromput de 6 mesos passa a la situació de bloqueig, no fa sinó reforçar la idea de que gran part de les posicions no dotades de fet responen a necessitats estructurals, i en tot cas, incentiva a les gerències a no mantenir-les vacants.

OBJECTIU D .VERIFICAR QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I DEDUCCIONS PRACTICADES SÓN CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT.

PROCEDIMENT 6:

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 tant els conceptes retributius com els imports recollits a les taules salarials del

personal estatutari aprovades pel director general del Servei de Salut el 14 de març de 2019 són conformes amb la normativa aplicable, excepte per:

- Manca d'informes preceptius:

D'una banda, la Taula I incorpora una nova categoria retributiva en atenció primària i especialitzada, es tracta de personal d'infermeria que aconsegueix funcions de gestió de la cronicitat, amb un complement de productivitat (factor fix) aprovat d'import superior al que resultaria d'incrementar el 2,25% l'import del mateix complement que en 2018 percebia el personal d'infermeria sense gestió de cronicitat. D'altra banda, la versió 2 de les taules salarials del primer semestre de 2019 incorpora els increments en el complement d'atenció continuada, de productivitat fixa (factor fix) i de productivitat variable que reconeix l'Acord de Consell de Govern de 24 de maig de 2019 de ratificació de l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat d'1 d'abril de 2019.

Atès que l'increment dels complements esmentats són superiors al límit del 2,25% previst en la Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per a l'any 2019, i d'acord amb l'art.12.2 de dita llei i l'art.4 del Decret 5/2017, de 27 gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions, resultaven preceptius els informes previs i favorables de la Direcció General de Pressuposts i Finançament i de la Comissió Interdepartamental de Retribucions.

En el cas de l'augment del complement de productivitat (factor fix) del personal de la categoria d'infermeria que aconsegueix funcions de gestió de la cronicitat, el Servei de Salut va obtenir els informes previs i favorables de la Direcció General de Pressuposts i Finançament i de la Comissió Interdepartamental de Retribucions. Això no obstant, en cap dels informes ni estudis econòmics s'ha entrat en els fons de valorar si l'increment retributiu respecta els límits d'increment addicional de la massa salarial que permet la normativa ja que de facto, des de l'aprovació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 19 de maig de 2017 relatiu a l'augment de dit complement, el Servei de Salut està pagant per la via del complement de productivitat variable (factor variable) aquesta millora retributiva que no s'ha ratificat fins l'exercici 2019 mitjançant l'Acord de Consell de Govern d'11 de gener, i per tant, a la pràctica es pot considerar que no hi ha increment de massa salarial.

Respecte als increments en el complement d'atenció continuada, de productivitat fixa (factor fix) i de productivitat variable esmentats en l'apartat anterior, tot i que el Servei de Salut va obtenir l'informe favorable de la Comissió Interdepartamental de Retribucions, per les dades de la documentació posada a l'abast d'aquesta Intervenció, l'autorització es produïu sense el corresponent estudi econòmic sobre la suficiència de l'increment addicional permès de la massa salarial.

Quant a l'informe previ i favorable de la Direcció General de Pressuposts i Finançament, sense el qual són nuls de ple dret els acords assolits, no consta com a tal en l'expedient tot i haver estat sol·licitat, ja que dita direcció general considera que el moment procedimental en què es va sol·licitar no fou l'adequat perquè l'Acord de Mesa Sectorial ja estava adoptat. Tot i això, emet una comunicació amb un hipotètic resultat favorable en el cas que es respectessin els límits del 0,45% d'increment addicional de la massa salarial permès per la normativa (0,20% en 2018 acumulat al 0,25% en 2019, aplicat per analogia d'acord amb informe jurídic de la Direcció General de Funció Pública de 15 de gener de 2007). En aquest punt cal fer constar que el criteri de la Direcció General de Pressuposts i Finançament en aquest cas no fou consistent amb el supòsit exposat anteriorment en relació al complement del personal d'infermeria gestor de cronicitat, que no va negar en l'emissió d'informe tot i que l'Acord de Mesa Sectorial datava de l'any 2017.

En qualsevol cas, amb posterioritat i amb l'objectiu d'adequar l'import de l'increment als límits esmentats, el Servei de Salut va dictaminar necessari modificar unilateralment la data d'efectivitat dels

acords i el Consell de Govern va ratificar l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat d'1 d'abril de 2019 amb els canvis esmentats pel que fa a la data d'efectivitat. Per tant, va quedar fixat que els increments en el complement d'atenció continuada serien aplicables a partir de l'01/05/2019 i els increments en els complements de productivitat fixa i variable ho serien des del 15/03/2019, aconseguint així que l'estudi econòmic s'adequés als límits d'increment adicional de massa salarial.

Així mateix, pel que fa al complement d'atenció continuada, l'Acord conté mesures que comprometen el pressupost d'exercicis futurs, concretament els exercicis 2020 i 2021, la valoració de dites mesures addicionals no s'ha tingut en compte en cap dels estudi econòmics presentats ni l'aplicació ha quedat condicionada als límits d'increment que eventualment puguin establir les lleis anuals de pressuposts

2) S'ha comprovat que els imports retributius recollits a la taula salarial del personal directiu aprovada el 24 de gener de 2019 recull satisfactòriament l'increment del 2,25% aprovat per al 2019. No obstant, existeix una desviació en la part fixa pels nivells V al XI que té el seu origen en la modificació de les taules retributives de 2018 aprovada el 27 de setembre del mateix any.

Per tant, aquesta Intervenció considera que la taula salarial del personal directiu de 2019 en la seva part fixa pels nivells V al XI hauria de ser la següent:

NIVELL	Taules salarials 2015	(A) Retribucions correctes pel 2019 (+1% de 2017 + 1,75% de 2018 + 2,25% de 2019)	(B) Taules salarials aprovades pel 2019	(A)-(B) Diferència
V	52.000	54.641,48	55.187,84	-546,36
VI	50.000	52.539,88	53.065,18	-525,30
VII	50.000	52.539,88	53.065,18	-525,30
VIII	47.000	49.387,49	49.881,27	-493,78
IX	45.000	47.285,90	47.758,61	-472,71
X	42.000	44.133,50	44.574,70	-441,20
XI	40.000	42.031,91	42.452,17	-420,26

PROCEDIMENT 7:

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

RESULTATS:

El resultat del treball realitzat és satisfactori excepte per:

Incidències en relació a les titulacions:

1. En els casos de les categories de metges de família en equips d'atenció primària, la titulació requerida ha de ser la de metge especialista en medicina familiar i comunitària, excepte per aquelles titulacions expedides amb anterioritat a l'1 de gener de 1995 (RD 853/1993, de 4 de juny). Tots els treballadors de la mostra de la categoria metges de família en equips d'atenció primària compleixen amb el requisit de titulació, excepte _____ qui durant el període impactat (abril 2019) ha enllaçat diversos nomenaments corresponents a la categoria de metges de família en equips d'atenció primària (també un de metgessa d'urgències). Segons la documentació aportada ha obtingut la homologació del títol de Doctora en Medicina _____ a la Llicenciatura en Medicina, sense indicar especialitat, en data _____

D'acord amb l'article 41 del Reial Decret 1837/2008, de 8 de novembre, que incorpora a l'ordenament jurídic espanyol diversa normativa europea per la que s'estableix com a requisit per ocupar llocs de treball de metges de família en centres i serveis sanitaris integrats en el Sistema Nacional de Salut, estar en possessió del títol de metge especialista en medicina familiar i comunitària o de la certificació prevista en l'article 3 del Reial Decret 853/1993, de 4 de juny, i d'acord amb el Reial Decret 459/2010, de 16 d'abril, que regula les condicions pel reconeixement a efectes professionals de títols estrangers d'especialistes en Ciències de la Salut obtinguts en Estats no membres de la Unió Europea, la esmentada en l'apartat anterior no reuneix el requisit de titulació exigint per exercir com a metgessa de família ni d'urgències en atenció primària.

En fase d'al·legacions la gerència d'Atenció Primària ha manifestat que es tracta de nomenaments amparats per la jurisprudència (STC del T. Suprem de 22 de desembre de 1995 i STC del T. Superior de Justícia de les Illes Balears de 25 de febrer de 2014), que justifica els nomenaments en situacions especials i extraordinàries derivades de la manca absoluta de professionals.

2. Les còpies dels títols acadèmics són còpies simples sense compulsar en 18 dels expedients de la mostra de treballadors i en 1 d'ells només hi consta el pagament de taxes d'expedició del títol. Pel que fa al personal directiu en 9 dels expedients la titulació no està compulsada.

Incidències en relació als triennis:

Durant el treball de camp no es va poder obtenir la resolució de reconeixement del 6è trienni (subgrup A1) de l'empleat _____ no obstant en període d'al·legacions la gerència ha aportat dita resolució signada per òrgan competent i lliurada a l'interessat el 12/06/2020, posteriorment a l'emissió de l'informe provisional.

Incidències en relació als 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 aquest motiu no s'han pogut realitzar les comprovacions oportunes en quant al número i import individual

PROCEDIMENT 8:

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 les fixes com les variables que depenen de l'activitat, s'ajusten a l'establert a les disposicions legals aplicables, excepte per les següents incidències:

a) Incidències relacionades amb el pagament de complements retributius lligats a productivitat i rendiment:

D'acord amb l'article 21 de la Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts de la CAIB, la concessió de complements destinats a retribuir la productivitat, el rendiment o conceptes de naturalesa similar resta suspesa per a l'exercici 2019, no obstant, queden exceptuats de la suspensió determinats supòsits sempre que la Direcció General del Servei de Salut autoritzi expressament, per als supòsits taxats i en les condicions establertes, la concessió i el pagament del complement.

La Instrucció 1/2014, de 28 febrer, determina el procediment de sol·licitud i aprovació de concessió del complement, basat en informes justificatius (annex 1) i determina que amb les resolucions d'aprovació s'adjunti una relació nominal amb els imports corresponents (annex 2). El Servei de Salut no consigna en el text de les resolucions l'import total aprovat, simplement fa referència als annexes adjunts. Atès la quantitat d'annexes i la dispersió dels conceptes, aquesta pràctica dificulta el seguiment dels imports efectivament aprovats en cada resolució.

Atès que els conceptes de nòmina són força genèrics, s'ha fet l'anàlisi del pagament de complements lligats a productivitat i rendiment a partir de les Resolucions mensuals d'aprovació de productivitat signades per part del director general, i dels annexes que s'hi adjunten, que contenen les memòries justificatives de l'activitat autoritzada.

En fase d'al·legacions la gerència ha posat a l'abast de la Intervenció explicacions detallades, acompanyades en algun cas de documentació justificativa, del motiu dels pagaments realitzats. En algun cas la Intervenció ha acceptat total o parcialment l'al·legació, i si escau, ha modificat la redacció de la irregularitat i/o mesura correctora.

— Pagaments sense la preceptiva autorització del director general del Servei de Salut:

Atès el que hem indicat en l'apartat introductori anterior, tot i que el Servei de Salut ha posat a l'abast d'aquesta Intervenció les resolucions de concessió de productivitat variable aprovades entre els mesos de gener i juny de 2019 (període d'abast), els imports consignats en els respectius annexes 2 adjunts a les resolucions només justifiquen activitat expressament aprovada per import de 1.006.159,21 euros, mentre que d'acord amb les dades obtingudes de SAP-RRHH la gerència ha pagat en concepte de productivitat variable, un total de 1.522.052,72 euros. Per tant, s'han pagat 515.893,51 euros sense que el Servei de Salut hagi acreditat l'autorització per part de l'òrgan competent. En el càlcul de la quantitat no justificada ja s'ha descomptat l'efecte dels imports autoritzats per activitat realitzada en la gerència d'Atenció Primària però que el personal els ha cobrat en una altra gerència del Servei de Salut, no obstant, no ha estat descomptat (per manca d'informació disponible per a la seva quantificació) l'efecte dels pagaments realitzats per part de la gerència d'Atenció Primària i que corresponen a activitat realitzada en una altra gerència del Servei de Salut.

Concepte Nòmina	Import pagat GAP nòmines segons SAP RRHH	Import autoritzat segons Resolucions	Import no justificat Informe Provisional	Al·legacions
3PV4, 3PV6 i 3PV7	1.522.052,72	1.006.159,21	515.893,51	510.072,94

La major part dels pagaments sense justificar corresponen a *participació en actuacions concretes* (3PV6) i estan relacionades amb activitat per consultes externes de personal sanitari en el marc del Pla especial d'actuació aprovat per Resolució del director general del Servei de Salut el 29 de novembre de 2016, amb l'objectiu de donar cobertura a l'atenció sanitària extraordinària durant els períodes vacacionals i altres períodes crítics amb dèficit de professionals sanitaris (MAES).

En fase d'al·legacions, la gerència ha aportat les resolucions del director general del Servei de Salut, d'aprovació de l'activitat referida anteriorment (MAES) per import de 406.532 euros. No obstant, les resolucions no adjunten les memòries justificatives dels pagaments (model annex 1), i les relacions de treballadors no segueixen el model annex 2 establert en la Instrucció 1/2014, de 28 febrer, del procediment de sol·licitud i aprovació de concessió del complement de productivitat (factor variable).

A més, també en fase d'al·legacions la gerència ha aportat altres resolucions o autoritzacions del director general del Servei de Salut que aproven altres pagaments de productivitat i que no s'havien posat a l'abast de la Intervenció durant el treball de camp, en concret:

- Resolució del director general del Servei de Salut de concessió del complement de productivitat per activitat realitzada durant els mesos de setembre a novembre de 2018 en l'Hospital Universitari Son Espases. No s'adjunten ni l'annex 1, de memòries justificatives ni tampoc l'annex 2 complet, amb el detall dels treballadors ni el total autoritzat. Sí consten altres fulls amb el detall dels imports corresponents als treballadors que la gerència d'Atenció Primària ha de retribuir per activitat realitzada en l'Hospital Son Espases per import de 21.996,35 euros.

- Relació nominal de guàrdies mèdiques en dies festius especials, amb indicació de la data i import de la guàrdia, signada pel director general del Servei de Salut, per import de 68.078,70 euros

- Comunicació mensual signada pel responsable del Servei de Farmàcia de l'Hospital Son Espases, amb indicació de les guàrdies realitzades en dit hospital per part d'una farmacèutica d'àrea d'atenció primària, a l'efecte que la gerència d'Atenció Primària inclogui en nòmina pagaments per import de 4.453,89 euros.

- Relacions mensuals de productivitat variable per a 3 treballadors, amb imports mensuals periòdics de 1.502 euros, signades pel director general del Servei de Salut. L'import total autoritzat és de 9.012 euros

Per tant, un cop analitzada la documentació addicional aportada per la gerència en fase d'al·legacions, s'han identificat pagaments no justificats per import de 5.820,57 euros que bàsicament són deguts a errades diverses en les dades (noms, dates, hores, preus, duplicitats) o discrepàncies entre llistats.

— Acumulacions, perllongacions i guàrdies (3PV6):

L'activitat pagada per acumulacions de jornada, perllongacions de jornada i guàrdies a priori és de naturalesa assistencial i afecta a gran quantitat de treballadors. Mitjançant la revisió del personal de la mostra amb pagaments en concepte de productivitat variable s'ha fet un anàlisi sobre la raonabilitat dels pagaments. En concret hi ha 2 treballadors de la mostra afectats pel concepte de prolongació de jornada. El resultat de les comprovacions ha estat satisfactori, a excepció d'una errada material per part dels SSCC en l'escaneig d'una part de la documentació justificativa adjunta amb la Resolució del director general de 13 de juny de 2019.

D'altra banda, s'ha detectat el pagament de 68.078,70 euros en concepte de productivitat variable per activitat en dies festius especials del personal facultatiu, tot i que la Taula salarial IV, d'atenció continuada, ja reconeix un valor hora per guàrdia de presència física en dies festius superior a la resta de dies. D'acord amb dades obtingudes de SAP-RRHH el Servei de Salut ha pagat durant l'exercici 2019 un total de 85.082,40 euros en concepte de guàrdies de presència física per dies especials al personal facultatiu sota el corresponent concepte retributiu d'activitat continuada, concretament el cc-nòmina 3C29. Hem comprovat que no hi ha duplicitats de personal percepcor dels dos conceptes retributius.

Així mateix, també s'ha identificat una relació de personal d'infermeria que ha percebut, en aquest cas comptant amb la corresponent resolució d'autorització per part de l'òrgan competent, pagaments per import de 28.272,64 euros en concepte de productivitat variable per activitat en dies festius especials. En aquest cas la Taula salarial IV, d'atenció continuada, no reconeix diferències pels dies festius especials en la valoració de l'hora per guàrdia de presència física del personal d'infermeria. De fet, el reconeixement d'aquesta retribució diferenciada fou una de les millores retributives acordades en l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat d'1 d'abril de 2019 que va quedar condicionada a la disponibilitat pressupostària. En qualsevol cas, la incorporació de la millora en el sistema retributiu del personal estatutari s'ha de realitzar mitjançant els mecanismes que preveu la normativa.

— Coordinacions o assumpció de tasques que no són pròpies del lloc de feina ocupat (3PV4, 3PV7, 3PV3):

La gerència d'Atenció Primària efectua pagaments de productivitat variable, de manera periòdica i continuada, en concepte d'assumpció de tasques de coordinació, supervisió i gestió dels equips a càrrec, ja sien els equips d'atenció primària dels centres de salut o unitats bàsiques de salut, ja sien les unitats de treball social de l'àrea sanitària, ja sien els centres de fisioteràpia de l'àrea sanitària, o bé el personal d'infermeria dels serveis d'urgències.

El pagament de coordinacions al personal sota el concepte de productivitat variable és una pràctica recurrent en el Servei de Salut ja detectada en plans de controls anteriors i sobre la que aquesta Intervenció ja ha expressat el seu parer, l'excepció a la suspensió de concessió del complement de productivitat continguda en l'article 21.2 c) de la Llei 14/2018, de 28 desembre de pressuposts de la CAIB pel 2019 en cap cas es pot considerar aplicable en tant que fa referència a encomanes de funcions provisionals, mentre que els pagaments realitzats per part de la gerència no tenen caràcter extraordinari ni provisional sinó tot el contrari, són quanties fixes i mantingudes en el temps, mitjançant les quals el Servei de Salut modifica fora del procediment legalment establert el règim retributiu d'alguns treballadors, sense tenir en compte l'establert a les plantilles de personal, que per altra banda i en el cas de la gerència d'Atenció Primària disposa de capdàlies vacants, d'acord amb el resultat de la prova 3.

En fase d'al·legacions, la gerència ha argumentat repetidament que retribueix disponibilitat, activitat

realitzada fora de la jornada, dedicació... no obstant, no fa servir els mecanismes al seu abast per retribuir adequadament aquesta activitat concreta, i de fet, les explicacions que inclou en el seu escrit d'al·legacions sovint són inconsistents amb les memòries justificatives (annex 1) obtingudes durant el treball de camp, especialment en referència a les perllongacions de jornada, al pagament de les quals la Intervenció no ha posat objecció en cas d'estar raonablement acreditades. En definitiva, tot i ser conscients de les dificultats que enfronta la gerència en la gestió dels recursos humans, la Intervenció reitera que en cap cas és acceptable que es faci servir el pagament del complement de productivitat variable per donar solució a situacions que s'han de resoldre a partir d'una adequada estructura de la plantilla orgànica, del sistema de provisió dels llocs de feina i de l'aplicació del sistema retributiu establert.

Per tant, es tracta d'una remuneració mensual que no respon realment a una activitat extraordinària sinó a una utilització del complement de productivitat variable com a mecanisme de modificació de facto de les relacions de llocs de feina. Un cop revisades les al·legacions presentades, el parer de la Intervenció es que l'import irregular total abonats per aquest concepte durant el primer semestre de 2019 per la gerència d'Atenció Primària és de 60.335,45 euros, d'acord amb el detall contingut en l'**Annex 1**. En concret:

- Coordinacions de personal facultatiu:

Enlloc de fer servir el concepte retributiu que correspon, la gerència retribueix el complement de productivitat, factor fix, reconegut en l'Ordre del conseller de salut i Consum de 24 de març de 2011 per als directors de zona bàsica de salut, mitjançant el pagament d'un complement de productivitat variable de quantia equivalent a la mitja de les targetes assignades als professionals de la mateixa categoria, d'acord amb la quantia assenyalada en l'apartat 1.b) de la taula I de retribucions de personal estatutari. Així mateix, ha quedat palès que les memòries justificatives adjuntes a les resolucions d'autorització del pagament del complement de productivitat variable (annex 1) no s'ajusten a la naturalesa real d'allò que es pretén retribuir. Finalment, de la revisió de la categoria de cada un dels perceptors durant el període analitzat, s'ha detectat que tot i no ser director de zona bàsica de salut, ha percebut el complement irregularment:

Treballador	Categoria	Total import autoritzat semestre
	Medico de Familia de EAP	778,88

- Coordinació de treballadors socials:

Es retribueix _____, amb periodicitat mensual i per un import fix de 230 euros

Treballador	Categoria	Total import autoritzat semestre

	Treballadora social d'àrea	1.380,00
--	----------------------------	----------

A data 30/06/2019 no consta la capdalia en la plantilla orgànica de la gerència.

- Coordinacions d'infermeria SUAP:

Es retribueix al personal de la taula que es presenta a continuació, tots ells amb categoria d'infermer SUAP i per un import fix mensual de 201,84 euros

Treballador	Categoria	Total import autoritzat semestre
	Infermer/a SUAP	1.211,04
	Infermer/a SUAP	1.211,04
	Infermer/a SUAP	1.211,04
	Infermer/a SUAP	1.211,04
Total		4.844,16

A data 30/06/2019 no consta la capdalia en la plantilla orgànica de la gerència.

- Coordinació de fisioterapeutes:

Es retribueix a la treballadora següent, amb periodicitat mensual i per un import fix de 183,88 euros

Treballador	Categoria	Total import autoritzat semestre
	Fisioterapeuta d'àrea	1.103,28

A data 30/06/2019 no consta la capdalia en la plantilla orgànica de la gerència.

- Compensació responsabilitat serveis administratius:

Es tracta de compensacions que s'aproven quadrimestralment als treballadors que figuren en la taula

següent, per la realització, durant períodes trimestrals, de tasques de major responsabilitat que les exigides en el lloc de feina ocupat.

Treballador	Categoria	Import autoritzat gener	Import autoritzat maig	Total import autoritzat semestre
	Méd. Familia EAP - C o o r d . M é d Equipos AP	962	962	1.924
	Méd. Familia EAP - C o o r d . M é d Equipos AP	962	962	1.924
	Grupo Administrativo de FA - Jef. Equipo	240	240	480
	Grupo Administrativo de FA	922,01	800	1.722
	Grupo Auxiliar administrativo FA	1.000	1.000	2.000
	Grupo Auxiliar administrativo FA	92,93		93
	Grupo Auxiliar administrativo FA	800	800	1.600
	Grupo Auxiliar administrativo FA	33		33
Total		5.011,94	4.764	9.775,94

A més de l'indicat als paràgrafs introductoris de l'apartat *coordinacions o assumpció de tasques que no són pròpies del lloc de feina ocupat*, hem comprovat que, d'acord amb les categories relacionades en la taula, durant el períodes incentivats hi havia tres dels treballadors ocupant capdàlies en la gerència, en concret: 2 d'ells com a coordinadors d'equips d'atenció primària i un com a cap d'equip. Pel que fa a la resta de treballadors, cal apuntar el fet que a 30/06/2019 la gerència d'atenció primària disposava de capdàlies vacants com a cap de grup i cap d'equip, corresponents a les categories C1 i C2 de personal administratiu i auxiliar administratiu respectivament.

- Compensació zeladors per tasques administratives:

Es tracta de 30.441,19 euros per compensacions semestrals justificades en la realització de tasques d'auxiliar administratiu als 45 zeladors/es que figuren detallades, entre altres coordinacions, en

l'Annex 1, i que es refereixen a productivitat autoritzada el mes de gener 2019 corresponent al segon semestre de 2018.

A més de l'indicat als paràgrafs introductoris de l'apartat *coordinacions o assumpció de tasques que no són pròpies del lloc de feina ocupat*, hem comprovat que durant el semestre incentivat (01/06/2018-31/12/2018) hi ha 5 treballadors que tenien nomenament amb categoria d'auxiliar administratiu i no de zelador, en concret:

Treballador	Categoria	Inici	Fi	Total import autoritzat semestre
	Grupo Auxiliar administrativo FA	01.05.2013	31.12.9999	1.836,10
	Grupo Auxiliar administrativo FA	01.06.2018	16.05.2019	1.836,10
	Grupo Auxiliar administrativo FA	01.05.2013	31.12.9999	1.836,10
	Grupo Auxiliar administrativo FA	01.06.2018	16.05.2019	1.836,10
Total				7.344,40

- Complement d'infermeria Central de Compres:

Es tracta de 3.000 euros per compensacions mensuals d'import fix a 2 infermeres que presten serveis en el Servei de Salut, si bé cobren les retribucions i ocupen la posició al SAP en la gerència d'Atenció Primària.

Treballador	Categoria	Total import autoritzat semestre
	Infermeria	1.800
	Infermeria	1.200

Total	3.000
-------	-------

A més de l'indicat als paràgrafs introductoris de l'apartat *coordinacions o assumpció de tasques que no són pròpies del lloc de feina ocupat*, hem comprovat que durant el semestre incentivat (01/01/2019-30/06/2019) es trobava comissionada a com a per temes relacionats amb sanitat, per tant no va desenvolupar cap tasca en , que per altra banda, depèn orgànicament dels Serveis Centrals i per tant el personal al seu servei hauria de formar part de la plantilla orgànica dels Serveis Centrals, i el llocs de feina ser proveïts d'acord amb el procediment establert normativament.

- Altres pagaments:

En termini d'al·legacions la gerència ha aportat informació sobre el pagament d'imports de productivitat variable a tres treballadors, sense aportar les corresponents memòries justificatives de l'activitat retribuïda. D'acord amb la informació obtinguda dels fulls excel·lents aportats i de l'aplicatiu SAP RRHH, es pot concloure que els pagaments no tenen caràcter extraordinari ni provisional sinó tot el contrari, són quanties fixes i mantingudes en el temps.

Treballador	Categoria	Total import autoritzat semestre
	Metge ESAD	3.690
	Infermer ESAD	2.022
	Metge EAP, coordinació gabinet tècnic	3.300
Total		9.012

— Complement per al personal d'infermeria gestor de casos de cronicitat (3PV4):

Es tracta del pagament d'un total de 60.618,15 euros al personal d'infermeria que apleix funcions de gestió de la cronicitat i que es detalla en l'**Annex 3** de l'informe. Si bé l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat de 19 de maig de 2017 que aprovà un augment del complement de productivitat variable (factor fix) per a aquest personal no va ser ratificat per Acord de Consell de Govern fins l'11 de gener de 2019, la gerència d'Atenció Primària ja venia abonant el complement des de l'exercici 2018 sota el concepte de productivitat variable (factor variable), fent un ús inadequat del complement retributiu com ja s'ha posat de manifest a la prova 6, i no va ser fins al segon semestre de l'exercici 2019 que es va habilitar a SAP RRHH un concepte retributiu específic (3PGF) per al pagament del nou complement.

— Complement per tutories (3PV4):

Es tracta del pagament de 55.460,43 euros al personal que es relaciona en l'**Annex 4** de l'informe i

que desenvolupa la tasca docent al personal resident, a fi de garantir el compliment del programa formatiu de l'especialitat. S'ha fet un recompte del número de residents durant els mesos del període d'abast del pla de control, a maig 2019 hi havia un total de 8 infermer/es residents i 9 tutors, i un total de 91 MIR i 85 tutors.

L'article 32.d) i la DA2ª del Decret 37/2019, de 17 de maig, pel qual es regula l'ordenació del sistema de formació especialitzada en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears, contempla que els tutors puguin obtenir un incentiu econòmic individual de 1.200€ anual, vinculat a un informe positiu del cap d'estudis. No obstant, la norma de referència no ha entrat en vigor fins gairebé el final del període d'abast del pla de control i d'acord amb la DT3ª, la primera avaluació de la tasca tutorial no es durà a terme fins l'exercici 2020. Tot i això, la gerència d'Atenció Primària ve abonant mensualment des d'anys enrere aquest complement com a productivitat variable i per un import fix de 100€, tant al personal facultatiu com d'infermeria que desenvolupa les tasques de tutors.

Aquesta Intervenció no té constància de l'emissió dels informes previs i preceptius de la Direcció General de Pressuposts i Finançament i de la Comissió Interdepartamental de Retribucions per a l'aprovació del Decret 37/2019, que inclou les incentivacions econòmiques per als caps d'estudis i tutors, tot i que de manera anàloga al cas del personal d'infermeria gestor de la cronicitat, no hi hauria increment de massa salarial respecte a l'exercici anterior per mor que els pagaments ja es realitzaven prèviament via productivitat variable.

— Complement per targeta sanitària individual al personal d'infermeria (3PV4):

D'acord amb la documentació a l'abast d'aquesta Intervenció, el Servei de Salut va retribuir durant el primer semestre de l'exercici 2019 per la via de la productivitat variable un total de 45.055,10 € en concepte de complement per targetes TSI al personal d'infermeria que es relaciona en l'**Annex 5**, els imports corresponen principalment a personal d'infermeria de suport, si bé hi ha també personal de reforç contractat a l'estiu. Ni la Taula salarial I en la categoria d'infermeria de suport, ni tampoc la Taula X de personal de reforç, preveuen cap retribució en concepte de targetes sanitàries individuals per al personal d'infermeria.

b) Incidències relacionades amb el pagament de la resta de complements retributius:

— Complement d'atenció continuada modalitat A (3C02):

Es tracta d'un complement recollit a la Taula salarial IV de personal estatutari que remunera l'activitat realitzada en benefici de la comunitat i fora de la jornada ordinària. Tot i que la gerència compta amb les autoritzacions del coordinador mèdic o del responsable d'infermeria del centre corresponent, un cop analitzada la documentació al nostre abast pel que fa al personal de la mostra impactada, i tenint en compte el circuit descrit pels responsables del servei de personal envers els inexistents controls establerts sobre l'efectiva realització de l'activitat que justifica el pagament sistemàtic d'aquest complement, aquesta Intervenció considera que hi ha dos supòsits en què no queda suficientment acreditat el pagament del complement, ja que la justificació és la realització d'activitat d'atenció continuada, que d'acord amb la pròpia taula IV, està reconeguda com a guàrdies (modalitat B):

Núm.	Treballador	Mes	Import	Justificació
		abril 2019	141,87	continuitat assistencial
		gener 2019	36,86	guàrdies

En fase d'al·legacions la gerència ha manifestat que la referència a la nòmina d'abril 2019 es tracta d'una errada que ha quedat regularitzada, això no obstant, hem pogut comprovar que es tracta de pagaments continuats en el temps. Quant al cas de la gerència ha al·legat que d'acord amb la instrucció cinquena de la Resolució de 29 d'abril de 1988 de la Direcció General de Recursos Humans, Subministraments i Instal·lacions del Ministeri de Sanitat i Consum, per al personal d'infermeria el complement inclou activitat d'assistència sanitària fora de jornada, normalment en el domicili dels usuaris, en aquests casos, atès el nivell de control intern establert, considerem que l'activitat assistencial de continuïtat ha de quedar clarament justificada amb especificació de l'activitat concreta realitzada.

— Complement per desplaçaments (3C02):

En tots els casos de la mostra de treballadors impactada es tracta de regularitzacions corresponents al segon semestre de 2018 pagades en la nòmina del mes de juny de 2019. Tot i que les quantitats pagades al personal de la mostra impactada són coincidents amb la distribució d'importos per desplaçaments aprovada pel gerent a proposta dels coordinadors dels equips, s'ha comprovat que les distribucions de quantitats no sempre guarden relació directa amb els desplaçaments efectivament realitzats, i en tot cas, no són uniformes entre els distints equips, essent bé imports lineals per a tots els professionals, bé imports lineals segons categoria professional, o bé distribucions individualitzades.

— Complement de productivitat fixa per compensació de sobre esforç en un EAP (3PFB):

En el cas del personal sanitari de medicina general, la Taula salarial XIV de personal estatutari reconeix un complement per compensar el sobre esforç quan el contingent de targetes sanitàries és superior a 1.500 targetes. Hem comprovat de conformitat els imports retribuïts al personal de la mostra per aquest concepte, excepte en el cas de la treballadora ja que en la nòmina de març de 2019, tot i tenir un contingent de 1.662 targetes assignades, no ha cobrat el complement per 45,89 euros.

S'ha comprovat que durant el període d'abast (gener-juny 2019) hi ha al menys 58 metges generals d'EAP, tots ells amb contractes de substitució o eventuais, que no han cobrat el complement de productivitat fixa per compensació de sobre esforç tot i tenir assignades més de 1.500 targetes sanitàries. La gerència d'Atenció Primària i el servei de suport SAP RRHH ens han indicat que en el moment de registrar l'alta del nomenament en el sistema, l'usuari ha d'activar manualment un flag per activar el cobrament del complement, en cas contrari no s'inclou en nòmina.

— Complement de productivitat (factor fix) per targetes sanitàries individuals (3PF2):

Hem comprovat de conformitat els imports retribuïts al personal de la mostra per aquest concepte. En el cas de la treballadora , amb un nomenament temporal eventual

per cobrir necessitats del servei on la pressió assistencial ho requereixi (contractes pool), en la nòmina de maig ha cobrat 665,35 euros calculats d'acord amb una mitja dels treballadors de la categoria per a l'índex de dispersió G2, malgrat la raonabilitat de l'assignació del complement, no ha estat possible obtenir evidència del càlcul realitzat per la gerència.

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

D'acord amb el resultat de la prova 6, tot el personal directiu de la gerència, excepte el director gerent, arrossega una errada en la part fixa de les retribucions que fou comunicada al Servei de Salut tot punt va ser detectada, mitjançant escrit de 30 de gener de 2020.

PROCEDIMENT 9:

Comprovació dels descomptes efectuats en nòmina

RESULTATS:

S'ha comprovat l'adequació dels descomptes realitzats en nòmina, tant al personal estatutari com al directiu de la mostra. Així mateix hem verificat la correcció de les retencions per cotitzacions a la seguretat social de la quota obrera, contingències comuns, formació i atur. El resultat és satisfactori excepte en un cas en què la retenció per situació d'atur és superior en un 0,05% a la pertinent, si bé es considera un cas puntual causat per una errada en donar l'alta del nomenament al sistema:

- té en una de les nòmines impactades, que correspon a un dia de contracte, una retenció per situació d'atur del 1,60% en lloc del 1,55% corresponent al personal temporal de substitució.

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:**

D'acord amb les evidències obtingudes en la prova 1, els documents AD i OP de comptabilització de la nòmina mensual i els documents ADOP de comptabilització de la quota patronal no estan aprovat per l'òrgan competent quan la seva quantia es superior a 500.000 €.

- **Irregularitat 1:**

D'acord amb el resultat de la prova 1, s'ha detectat que els llistats extracomptables que s'extreuen del SAP RRHH per al control dels crèdits per líquids negatius de nòmina no són consistents amb el saldo dels comptes comptables (SAP ECOFIN), i a més, aquests saldos no reflecteixen la imatge fidel de l'import dels crèdits de cada gerència. Degut a la variada casuística que pot afectar als crèdits, tant en els llistats extracomptables de SAP RRHH com en la comptabilitat és necessari fer depuracions o apunts manuals que a data de finalització del període d'abast del pla de control no estan adequadament definits ni controlats, cosa que suposa una debilitat de control important generalitzada en tot el Servei de Salut.

En concret, per a la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca s'ha detectat una diferència de 47.540,05 € entre el llistats de SAP RRHH referits a març i el saldo del compte comptable.

OBJECTIU B

Atesos els resultats de les proves 2 a 4 dutes a terme per comprovar que la plantilla real de la gerència d'Atenció Primària de Mallorca s'ajusta a la plantilla orgànica autoritzada, aquesta Intervenció conclou que són adequats, excepte per:

- **Deficiència 2:**

D'acord amb el resultat de la prova 3, s'han identificat 7 treballadors ocupant a 30/06/2019 els llocs de la categoria Psicòleg/a d'atenció primària mentre que en la plantilla orgànica de la gerència només hi consta una plaça autoritzada. No obstant això, en la categoria Psicòleg/a clínic/a consten autoritzades en plantilla orgànica un total de 7 places, totes elles vacants. .

- **Deficiència 3:**

D'acord amb el resultat de la prova 3, hem identificat 83 treballadors (43 directors de Zona Bàsica de Salut i 40 responsables d'infermeria d'Equips d'Atenció Primària) ocupant llocs de feina que no figuren expressament en els annexes adjunts a la Resolució de la consellera de Salut i Consum de 3 de juny de 2019, d'aprovació de la plantilla orgànica de personal estatutari d'atenció primària de Mallorca. 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.

- **Deficiència 4:**

D'acord amb les evidències obtingudes a la prova 3, hem constatat que en la plantilla orgànica de la gerència d'Atenció Primària de Mallorca hi manca la capdalia de Coordinador d'Unitat Docent de medicina familiar i comunitària o figura actualment equivalent, i qui exerceix les funcions a 30/06/2019 es troba ocupant un lloc de plantilla de Coordinador Mèdic d'Equips d'Atenció Primària.

- **Deficiència 5:**

D'acord amb l'anàlisi normatiu aplicable al període auditat, així com a partir del treball de camp envers la plantilla orgànica, i de les proves 6 i 8 de l'objectiu D) envers les retribucions fixes, s'ha posat de manifest l'aprovació de disposicions normatives que reconeixen un complement de productivitat (factor fix) per al personal d'infermeria que aconsegueix funcions de gestió de la cronicitat tant en atenció primària com en atenció especialitzada, diferenciat del de la resta de personal d'infermeria. Aquesta nova categoria retributiva no ha tingut reflex en la plantilla orgànica de la gerència d'Atenció Primària de Mallorca, on no hi ha distinció entre els llocs d'infermeria que aconsegueixen funcions de gestió de la cronicitat i la resta de llocs d'infermeria.

- **Irregularitat 3:**

D'acord amb el treball de camp realitzat en les proves 3 i 4, i tal com ja s'havia posat de manifest en plans de control anteriors referits a altres gerències del Servei de Salut, l'equip de control va detectar 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 ser una substitució, o altra circumstància excepcional que comporti reserva del lloc d'origen sense adscripció a un altre lloc de feina. Això fa que el sistema no permeti garantir un adequat control de cobertura dels llocs. De fet, en la gerència d'Atenció Primària de Mallorca, a diferència de la resta de gerències analitzades en plans de control anteriors, s'han pogut constatar 4 supòsits en els que hi ha duplicat en l'assignació de treballadors en una mateixa posició SAP.

- **Irregularitat 4:**

D'acord amb el resultat de la prova 3 pel que fa a l'anàlisi de cobertura dels llocs de capdalia de la plantilla orgànica, s'ha posat de manifest que la gerència va nomenar en llocs de capdalia a 3 interins que ocupaven places bàsiques en Atenció Primària, quedant en situació de reserva respecte a dites places. D'acord amb l'Acord de Consell de Govern de 13/05/2011, el personal interí només pot ser nomenat en llocs de capdalia en cas que la convocatòria per a la cobertura del lloc sigui declarada deserta entre el personal fix. No obstant això, el Servei de Salut va considerar en tots tres casos que els interins complien els requisits de la convocatòria en primera instància, si bé en dos dels casos els interins foren els únics aspirants i la irregularitat no té més conseqüències, en el cas del nomenament de

hem pogut constatar que hi havia una segona candidata a la capdalia, es tracta de _____ que té la condició de personal estatutari fix des de l'any 2011 i a qui, per tant, s'hauria d'haver adjudicat la capdalia convocada l'any 2013.

- **Irregularitat 2:**

D'acord amb les evidències obtingudes en la prova 3, s'ha posat de manifest que la interpretació i aplicació de la normativa que està fent el Servei de Salut en relació a la cobertura de capdalies per part de personal que té la plaça estatutària fixa en un altre centre i per tant no ocupa una plaça bàsica a la gerència, comporta una debilitat de control del número màxim d'efectius que d'acord amb la plantilla orgànica poden prestar serveis en posicions estructurals de plantilla, ja que en el cas que les capdalies es cobreixin amb personal d'altres gerències, permet duplicar tantes places bàsiques com capdalies autoritzades en plantilla, sense que en aquests casos es pugui considerar, a criteri d'aquesta Intervenció, autoritzada íntegrament la dotació pressupostària. Només en el cas que es tracti de llocs de treball per a la cobertura dels quals no és requisit ocupar una plaça bàsica al centre, es podrà considerar íntegrament dotat el lloc de plantilla.

- **Irregularitat 5:**

D'acord amb les evidències obtingudes a la prova 4 del present informe, hem comprovat que la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca 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.

- **Irregularitat 6:**

D'acord amb el resultat de la prova 4, s'ha posat de manifest l'existència de personal contractat per entitats locals i que es troba integrat en els Equips d'Atenció Primària (EAP) sota la gestió efectiva del cap de recursos humans de la gerència. Aquest personal no ha estat convocat, seleccionat ni nomenat pel Servei de Salut, el que constitueix una anomalia en el sistema de provisió de llocs de l'entitat ja que dits nomenaments resten fora del control que assegura el compliment de les normes aplicables en relació a llocs de plantilla autoritzada, tipus de personal, observància dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés a la funció pública, règim retributiu i jornada de treball.

- **Irregularitat 7:**

D'acord amb el resultat de la prova 4, s'ha posat de manifest que l'any 2005 la gerència d'Atenció Primària de Mallorca va realitzar una cessió de personal estatutari fix cap a la conselleria de Salut i Consum per realitzar tasques associades a un programa de gestió conjunta, cosa que suposa una vulneració del procediment reglat per a la cobertura del lloc de feina ocupat en la conselleria de Salut. A més, arran de dita cessió, el lloc de plantilla que ocupava fins 31/10/2019 la treballadora cedida, ha estat cobert per duplicat, tal com es posa de manifest en la **Irregularitat 3** del present informe.

OBJECTIU C

Atesos els resultats de la prova 5 per comprovar que els nomenaments de personal temporal s'ajusten a la normativa vigent, aquesta Intervenció conclou que són adequats, excepte per:

- **Deficiència 6:**

D'acord amb el resultat de la prova 5, s'han identificat 3 nomenaments no signats per 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 7:**

D'acord amb el resultat de la prova 5, s'ha detectat que damunt les posicions fora de la plantilla orgànica autoritzada (posicions no dotades), la gerència sovint realitza nomenaments per a la prestació dels mateixos serveis per a períodes acumulats que superen el lílindar que estableix l'article 9.3 de l'Estatut Marc per a la consideració de la naturalesa eventual dels nomenaments, essent, en aquests casos, necessitats susceptibles de ser considerades estructurals.

- **Deficiència 8:**

D'acord amb la prova 5, la gerència cobreix amb personal temporal de substitució les absències de personal que s'absenta del lloc de feina per realitzar tasques no assistencials fora del seu centre habitual de treball, com ara reunions a Serveis Centrals o similars. Aquesta Intervenció considera que no es tracta d'absències de personal amb reserva del lloc de feina, i per tant les necessitats de personal s'haurien de cobrir amb nomenaments eventuais.

- **Irregularitat 8:**

D'acord amb el resultat de la prova 5, s'ha posat de manifest que de manera generalitzada els processos de selecció aplicats per la gerència d'Atenció Primària de Mallorca presenten importants limitacions i debilitats que no permeten comprovar l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat, o bé directament els vulneren.

Per una banda, la gerència d'Atenció Primària no deixa constància suficient de les gestions realitzades en els processos de selecció del seu personal, no ho fa ni en el cas de seleccions referides a categories que no disposen de borsa única aprovada, ni tampoc en el cas de seleccions per a categories que sí compten amb borsa única, tot i que en aquest darrer supòsit la gerència compta amb el mòdul específic de SAP desenvolupat per a la gestió de preseleccions i crides i que, a més d'estar configurat com una eina de gestió, constitueix també un canal que, tot i les seves mancances, permet acreditar de manera raonable l'aplicació dels principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció pública.

D'altra banda, en els supòsits de no comptar amb llistes d'aspirants de la categoria a seleccionar, ja sia per estar exhaurides les llistes pròpies fruit de pactes anteriors amb les organitzacions sindicals, les llistes d'aspirants de borsa única així com també les llistes subsidiàries de la categoria, o ja sia per no disposar de cap tipus de llista d'aspirants per a determinades categories, la gerència d'Atenció Primària no aplica el règim transitori establert en els apartats b) i c) de la Disposició Transitòria 2^a de l'Acord de Borsa Única i enlloc de convocar un procediment de selecció extraordinari, en el seu cas, o bé de manera alternativa, una crida pública per a l'obtenció de candidats, opta per fer adjudicacions directes, prescindint del procediment establert i vulnerant així els principis constitucionals d'accés a la funció pública.

Tant la manca de traçabilitat del procediment de selecció per a les categories que disposen de qualche tipus de llista d'aspirants disponibles (ja sia amb borsa única o sense), com també la impossibilitat per acreditar que les llistes de candidats es troben efectivament exhaurides en cada una de les seleccions a realitzar, així com també el recurs a les adjudicacions directes prescindint dels procediments establerts en el règim transitori acordat, estan justificats segons la gerència d'Atenció Primària en raons d'economia i eficiència, tenint en compte l'elevat volum de contractacions que duen a terme, i tenint en compte també que els resultats serien en molts casos similars als efectivament obtinguts, especialment en les seleccions per a nomenaments de curta durada i per categories amb manca de professionals disponibles.

- **Irregularitat 9:**

D'acord amb els resultats de la prova 5 de l'objectiu C, la gerència d'Atenció Primària fa les seleccions per als nomenaments temporals de la categoria de zelador a partir de les llistes d'aspirants procedents de la borsa pròpia de la categoria d'auxiliar administratiu. Si bé cap de les dues categories té borsa única aprovada i ambdues disposen de llista pròpia de candidats, aprovades per sendes Resolucions de 3 de setembre de 2013, s'ha de tenir en compte que són categories diferents i amb distint requisit de titulació.

OBJECTIU D

- **Deficiència 9:** Eliminada en al·legacions.
- **Deficiència 10:**

D'acord amb els resultats de la prova 8, entre les justificacions per al pagament del complement d'atenció continuada, modalitat A, s'ha identificat activitat com ara guàrdies o activitat per a la continuïtat assistencial, que són retribuïdes mitjançant el complement d'atenció continuada, modalitat B i per tant, no justifiquen el pagament de la modalitat A, destinat a retribuir altra activitat en benefici de la comunitat fora de la jornada ordinària.

- **Deficiència 11:**

D'acord amb l'indicat en la prova 8, la gerència no està en disposició d'acreditar el càlcul del complement de productivitat per targetes sanitàries individuals (TSI) al personal amb contractes pool, que per la seva singularitat, va ser calculat en exercicis anteriors fora del sistema SAP RRHH.

- **Deficiència 12:**

D'acord amb el resultat de la prova 8, en el text de les resolucions d'aprovació de productivitat variable el Servei de Salut no consigna l'import total aprovat, simplement fa referència als annexes adjunts. Atès la quantitat d'annexes i la dispersió dels conceptes, aquesta pràctica dificulta el seguiment dels imports efectivament aprovats en cada resolució.

- **Deficiència 13:**

D'acord amb el resultat de la prova 8, s'ha comprovat que el repartiment entre el personal dels equips d'atenció primària (EAP) de les quantitats assignades per part del gerent d'Atenció Primària de Mallorca en concepte de complement per desplaçaments es realitza entre el personal dels equips sense atendre a un criteri comú i que tenguin en compte, en tots els casos, els desplaçaments efectivament realitzats i el mitjà de transport utilitzat.

- **Deficiència 14:**

D'acord amb el resultat de la prova 8 i un cop analitzada la documentació addicional aportada en fase d'al·legacions, la gerència ha realitzat pagaments en concepte de productivitat variable sense que hagi quedat acreditat davant aquesta Intervenció l'observància del procediment establert en la Instrucció 1/2014 de 28 de febrer, sobre el reconeixement i concessió de retribucions lligades a la productivitat i al rendiment. En alguns casos, tot i comptar amb l'autorització de l'òrgan competent, manca documentació; en altres casos, les errades diverses i/o discrepàncies entre llistats provoquen diferències entre allò que s'ha pagat i el que s'ha justificat, algunes d'aquestes diferències s'ha pogut comprovar que han estat corregides en nòmines més enllà del període d'abast del pla de control, en altres casos es tracta de regularitzacions de diferències amb origen abans de l'inici del període d'abast i finalment, en la resta de casos no ha estat possible determinar el motiu.

- **Deficiència 15:**

D'acord amb el resultat de la prova 8, s'ha posat de manifest que la gerència fa servir el complement de productivitat variable per atendre el pagament del complement de productivitat, factor fix, del personal que ocupa els llocs de director de zona bàsica de salut.

- **Irregularitat 10:**

D'acord amb l'indicat a la prova 6, la modificació del complement de productivitat fixa (factor fix) del personal d'infermeria que aconsegueix funcions de gestió de la cronicitat suposa un increment salarial per sobre del límit del 2,25% establert en la DA 1^a de la Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts general de la CAIB per a l'any 2019, en consonància amb la normativa estatal. Tot i que abans de la ratificació de l'Acord de Mesa Sectorial de 19 de maig de 2017 per part del Consell de Govern el Servei de Salut va obtenir els informes previs i favorables de la Direcció General de Pressuposts i Finançament i de la Comissió Interdepartamental de Retribucions, tal com estableix la normativa, en aquests informes no s'analitza el compliment dels límits addicionals d'increment de la massa salarial que permet la normativa d'aplicació (0,45% en aquest cas) per mor que es considera que no hi ha increment de massa salarial ja que el Servei de Salut ja pagava en l'exercici anterior sota el concepte de productivitat variable, els imports acordats en Mesa Sectorial, el que representa una perversió del complement de productivitat variable als efectes d'eludir els controls establerts.

D'altra banda, també d'acord amb l'indicat a la prova 6, l'Acord de Consell de Govern de 24 de maig de 2019, de ratificació de l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat d'1 d'abril de 2019 pel qual s'acorden millores retributives per a determinats col·lectius envers el complement d'atenció continuada, el complement de productivitat fixa i el complement de productivitat variable, tot i comptar amb l'informe favorable de la Comissió Interdepartamental de Retribucions, no compta amb l'informe previ i favorable de la Direcció General de Pressuposts i Finançament. Aquest informe, sense el qual són nuls de ple dret els acords assolits, segons estableix l'art. 12.2 de la Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts CAIB, ha de ser pres en consideració per la Comissió Interdepartamental de Retribucions d'acord amb l'iter procedimental establert en sessió de 15 novembre de 2016 per aquesta mateixa Comissió.

Tot i això, aquesta Intervenció considera obligat analitzar si les modificacions preteses respectaven el límit addicional del 0,45% d'increment de la massa salarial permès per la normativa, i atesa la Comunicació efectuada al Servei de Salut per part de la Direcció General de Pressuposts i Finançament es pot concloure que la redacció de l'Acord de Mesa Sectorial d'1 d'abril de 2019 no respectava el límit d'increment permès, per això finalment el Consell de Govern aprovà l'Acord amb modificacions en la data d'efectivitat de les mesures envers el complement de productivitat fixa i variable. Atès que els increments quedaran consolidats i seran retribuïts per exercicis complets en el futur, aquesta Intervenció considera que als efectes d'encaix en el percentatge d'increment permès, la valoració dels efectes econòmics de qualsevol millora retributiva s'ha de realitzar tenint en compte l'exercici econòmic complet, és a dir des de l'1 de gener fins el 31 de desembre.

A més, i pel que fa al compromís de despesa d'exercicis futurs, concretament 2020 i 2021, tot i que previsiblement els imports pactats superaran els límits d'increment inicial previst, no hi ha cap estudi ni pronunciament al respecte per part dels òrgans que han de donar el vist i plau previ a l'aprovació, de manera que l'efectivitat quedi condicionada al compliment dels límits d'increment addicional que eventualment es puguin autoritzar per part del legislador estatal.

- **Irregularitat 11:**

D'acord amb l'indicat a la prova 6, la taula salarial del personal directiu aprovada el 24 de gener de 2019 conté una desviació en els imports dels nivells V a XI que té el seu origen en la modificació de les taules retributives de 2018 aprovada el 27 de setembre del mateix any.

- **Irregularitat 12:** Eliminada en al·legacions.

- **Irregularitat 13:**

D'acord amb els resultats de la prova 7, s'ha detectat que 1 dels treballadors de la mostra no està en possessió de l'especialitat de medicina familiar i comunitària.

- **Irregularitat 14:** Eliminada en al·legacions.
- **Irregularitat 15:** Eliminada en al·legacions.
- **Irregularitat 16:** Eliminada en al·legacions.
- **Irregularitat 17:**

D'acord amb el resultat de la prova 8, la gerència va pagar productivitat variable per retribuir irregularment determinats complements retributius, en concret:

- D'acord amb el detall contingut en l'**Annex 6**, durant el període d'abast es van pagar 96.351,34 euros per guàrdies en dies festius especials, tant al personal facultatiu com al personal d'infermeria. La Taula salarial IV, d'atenció continuada, recull el règim retributiu per a l'activitat de guàrdies del personal facultatiu i d'infermeria, en concret: per al personal facultatiu ja reconeix un valor hora per guàrdia de presència física en dies festius superior a la resta de dies, i pel que fa al personal d'infermeria no reconeix diferències pels dies festius especials en la valoració de l'hora per guàrdia de presència física.

- D'acord amb el detall contingut en l'**Annex 5**, durant el període d'abast es van pagar 45.055,1 euros per productivitat fixa (factor variable) per targetes sanitàries individuals (TSI) al personal d'infermeria de suport, si bé hi ha també personal de reforç contractat a l'estiu. Ni la Taula salarial I en la categoria d'infermeria de suport, ni tampoc la Taula X de personal de reforç, preveuen cap retribució en concepte de TSI per al personal d'infermeria.

- **Irregularitat 18:**

D'acord amb l'indicat a la prova 8, aquesta Intervenció considera que s'ha abonat indegudament el complement de productivitat variable per coordinacions o assumpció de tasques que no són pròpies del lloc de feina ocupat, les quals s'haurien d'exercir mitjançant l'ocupació de les corresponents capdàlies o llocs de feina prevists en la plantilla orgànica. A més, no queda suficientment justificat que l'activitat realitzada tenguí un caràcter provisional i extraordinari i els pagaments són per imports fixos i continuats en el temps. La quantificació per aquesta irregularitat durant el primer semestre de 2019 és de 60.335,45 euros d'acord amb els detalls continguts en l'**Annex 1**

- **Irregularitat 20:** Eliminada en al·legacions.
- **Irregularitat 19:**

D'acord amb el resultat de la prova 8, aquesta Intervenció considera que la gerència d'Atenció Primària ha pagat sota el concepte de productivitat variable durant el primer semestre de l'exercici 2019 un total de 60.618,15 euros al personal d'infermeria que apleix funcions de gestió de la cronicitat i que es detalla en l'**Annex 3** de l'informe, fent un ús inadequat de dit complement.

MESURES CORRECTORES

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

6.1. Otras medidas correctoras

D'acord amb la **Deficiència 1** 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 comptables relacionats amb la nòmina que superin dita xifra, 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.

D'acord amb la **Deficiència 2** de l'objectiu B, en fase d'al·legacions la gerència ha aportat còpia de l'Acord del Consell de Direcció de 31 d'octubre 2019 que dona per finalitzat el procediment de revisió d'ofici iniciat arran de la sentència 533 del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, així com també la resolució de modificació de plantilla de 16 de desembre 2019 que acredita l'anul·lació de la modificació de plantilla que havia suposat la reclassificació de les places de psicòleg d'atenció primària a psicòleg clínic. Per tant, a desembre 2019 la situació ha quedat regularitzada.

D'acord amb la **Deficiència 3** de l'objectiu B, aquesta Intervenció considera que els llocs de feina de director de Zona Bàsica de Salut, de responsable d'infermeria d'Equips d'Atenció Primària i de l'Equip de Salut d'Atenció Domiciliària 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.

Per tant, la Direcció de Recursos Humans del Servei de Salut 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.

D'acord amb la **Deficiència 4** de l'objectiu B, tot i que a data d'informe definitiu la cobertura del lloc de treball es troba regularitzada per renúncia del titular, la gerència d'Atenció Primària de Mallorca ha de tramitar la corresponent modificació de plantilla orgànica per tal d'incloure la capdalia d'estudis de formació sanitària especialitzada, d'acord amb l'estructura prevista en el Decret 37/2019, de 17 de maig, d'ordenació del sistema de formació sanitària especialitzada.

D'acord amb la **Deficiència 5** de l'objectiu B, aquesta Intervenció considera que per a un adequat control del règim retributiu aplicable al personal, així com també per garantir l'accés als llocs de feina en condicions d'igualtat, és molt recomanable que el Servei de Salut adapti les plantilles orgàniques a les categories retributives existents tant en atenció primària com en atenció especialitzada. Per tant, instam a la gerència d'Atenció Primària de Mallorca a que, un cop determinades les places de personal d'infermeria que aconsegueix funcions de gestió de la cronicitat, i efectuades les modificacions normatives que escaiguin (com ara, creació de la categoria de personal, comunicació al Ministeri als efectes de manteniment del catàleg homogeni d'equivalències) tramiti les corresponents modificacions de plantilla.

D'acord amb la **Deficiència 6** de l'objectiu C 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.

D'acord amb la **Deficiència 7** de l'objectiu C, la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca 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.

D'acord amb la **Deficiència 8** de l'objectiu C, aquesta Intervenció considera que la gerència d'Atenció Primària ha de fer nomenaments temporals eventuais per cobrir les necessitats assistencials generades per les absències del personal que realitza tasques fora del centre habitual de treball, enlloc de nomenaments temporals de substitució.

D'acord amb la **Deficiència 10** de l'objectiu D, tot i que la unitat de nòmines compta amb les corresponents relacions de personal que acrediten, per part del coordinador corresponent, que el personal té dret al cobrament del complement d'atenció continuada, modalitat A, aquesta Intervenció insta als Serveis Centrals a fixar unes instruccions clares i precises per a l'abonament del complement, incorporant un catàleg de les activitats relacionades amb la comunitat i la seva acreditació, fent especial esment a l'activitat d'assistència sanitària que el personal d'infermeria ha de realitzar forçosament fora de la jornada i que es realitza generalment en el domicili dels usuaris, i a la gerència d'Atenció Primària a pagar el complement només en els casos en que efectivament pertoqui i s'hagi acreditat convenientment.

D'acord amb la **Deficiència 11** de l'objectiu D, aquesta Intervenció insta a la gerència d'Atenció Primària a conservar i custodiar la justificació documental de tots els càlculs que afecten al pagament dels complements de nòmina, així com a actualitzar els recàlculs anualment d'acord amb els nous paràmetres.

D'acord amb la **Deficiència 12** de l'objectiu D, aquesta Intervenció insta als Serveis Centrals a consignar en el text de cada resolució l'import total aprovat en concepte de productivitat variable.

D'acord amb la **Deficiència 13** de l'objectiu D, la gerència d'Atenció Primària ha de dictar instruccions clares per tal que els directors de zona bàsica proposin la distribució de les quantitats assignades en concepte de complement per desplaçaments atenent als desplaçaments efectivament realitzats i el mitjà de transport que s'ha fet servir, d'acord amb la declaració mensual de cada professional on consti el detall dels desplaçaments realitzats i el mitjà de transport utilitzat, segons estableix la instrucció tercera de la Resolució de 18 de febrer de 1994 de la Direcció General de l'INSALUD.

D'acord amb la **Deficiència 14** de l'objectiu D, la gerència ha d'adoptar les mesures necessàries per tal d'assegurar que tots els pagaments en concepte de productivitat variable compten amb la preceptiva autorització tramitada d'acord amb el procediment establert en la Instrucció 1/2014 de 28 de febrer, sobre el reconeixement i concessió de retribucions lligades a la productivitat i al rendiment. Així mateix, atès el nombre d'incidències detectades envers la concordança entre les dades incloses en els llistats justificatius, els annexes de les resolucions i les dades introduïdes en SAP, la Intervenció considera necessari que la gerència reforçi les mesures de control intern per tal de reduir al màxim les

incidències i assegurar que els pagaments de productivitat variable es realitzen pels imports autoritzats i aquests es corresponen amb l'activitat efectivament realitzada.

D'acord amb la **Deficiència 15** de l'objectiu D, la gerència d'Atenció Primària juntament amb els Serveis Centrals, han d'impulsar els canvis necessaris que permetin parametritzar en SAP RRHH tots els conceptes de nòmina necessaris per atendre el pagament de les retribucions del seu personal d'acord amb el règim retributiu establert, en concret el complement de productivitat fixa del personal dels Equips d'Atenció Primària que ocupa el càrrec de director de zona bàsica de salut.

6.2. Medidas correctoras sustanciales

D'acord amb la **Irregularitat 1** de l'objectiu A, tot i que amb posterioritat a la finalització de l'abast del present pla de control s'ha dictat la Instrucció 1/2019 conjunta del director de l'Àrea de Professionals i Relacions Laborals i del subdirector de pressuposts i control de despesa del Servei de Salut, de 2 de desembre de 2019, relativa als processos de generació, control i devolució de les nòmines líquides negatives, amb l'objectiu d'establir i coordinar un sistema de control intern que permeti conèixer l'estat dels crèdits per líquids negatius de nòmina de cada gerència territorial un cop tancada la nòmina mensual, i que aquests crèdits estiguin adequadament registrats en la comptabilitat de dites gerències, la Intervenció anima a implementar adequadament les mesures adoptades, així com a introduir les millores necessàries que es puguin posar de manifest. Així mateix, i pel que fa a la diferència detectada en el treball de camp, la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca en coordinació amb els Serveis Centrals ha d'investigar la situació real dels crèdits comptabilitzats i fer els registres adients tant en SAP RRHH com en SAP ECOFIN.

D'acord amb la **Irregularitat 2** de l'objectiu B, tot i que en cap dels 3 nomenaments identificats hi havia excés de cobertura sobre la dotació pressupostària aprovada en plantilla orgànica ja que a 30/06/2019 la gerència disposava de places bàsiques vacants en les categories afectades, aquesta Intervenció insta al Servei de Salut a adoptar les mesures de control necessàries per tal d'assegurar que en cap cas es puguin cobrir llocs de feina per damunt de les dotacions pressupostàries autoritzades en plantilla orgànica. A efectes de clarificar aquesta qüestió, la Intervenció considera imprescindible que en el cas de llocs de treball (capdalties) la cobertura dels quals no requereix ocupar simultàniament una plaça bàsica al mateix centre, es faci constar expressament aquesta circumstància en les respectives plantilles orgàniques.

D'acord amb la **Irregularitat 3** de l'objectiu B, i ateses les manifestacions realitzades en l'escrit d'al·legacions i les comprovacions realitzades, la gerència d'Atenció Primària de Mallorca ha de regularitzar la situació irregular que suposa el fet de realitzar nomenaments eventuais i duplicats de forma successiva en la posició SAP núm. 25003237 per ser una posició dotada ja ocupada per personal interí, i; així mateix, també ha de regularitzar el nomenament duplicat de personal fix en la posició SAP núm. 25003217 associat a la cessió irregular de personal posada de manifest en la **Irregularitat 7** o bé acreditar documentalment la idoneïtat del nomenament i el seu manteniment en el temps. Addicionalment, es fa necessari que el Servei de Salut modifiqui el sistema de control intern establert a SAP RRHH per garantir un adequat control de cobertura de les posicions ocupades, incloent les reduccions de jornada.

Tot i la **Irregularitat 4** de l'objectiu B, atès que en fase d'al·legacions ha quedat acreditat que va renunciar al càrrec i el lloc de capdalia va ser convocat i adjudicat en aquest cas a personal fix, es tancarà la irregularitat per considerar que la gerència ja ha adoptat la mesura correctora proposada en l'informe provisional. No obstant, es recorda a la gerència d'Atenció Primària que d'acord amb el criteri d'aquesta Intervenció, en les convocatòries de capdalties per a llocs no directius continguts en la plantilla orgànica, s'ha d'incloure com a requisit ostentar la condició de

personal fix.

D'acord amb la **Irregularitat 5** de l'objectiu B, 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 seva coincidència amb la informació del sistema de planificació de torns i control de les absències, i la que serveix de fonament per a l'abonament de la nòmina mensual.

D'acord amb la **Irregularitat 6** de l'objectiu B, la cessió de locals per part de les entitats locals per a la posada en marxa de les unitats bàsiques de salut justifica que els acords de col·laboració que el Servei de Salut subscriu amb dites entitats facin un repart del cost de determinades despeses associades als locals i al funcionament dels centres, no obstant, pel que fa al personal dels equips d'atenció primària, aquesta Intervenció considera que tot el personal que presta serveis en el Servei de Salut ha de restar subjecte en les mateixes condicions a la normativa que regula els llocs de plantilla autoritzada, el tipus de personal, l'observància dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés a la funció pública, el règim retributiu i la jornada de treball. Per tant, el Servei de Salut ha de regularitzar la situació del personal auxiliar administratiu dels equips d'atenció primària de les unitats bàsiques de salut de Búger, Alaró, Deià, Montuïri i Palmanyola, modificant els convenis i les plantilles orgàniques de la gerència d'Atenció Primària.

D'acord amb la **Irregularitat 7** de l'objectiu B, la conselleria de Salut i Consum i el Servei de Salut han de regularitzar la situació, i el lloc de feina que ocupa en la conselleria de Salut i Consum personal estatutari fix del Servei de Salut, ha de ser convocat i provist d'acord amb les normes establertes en el capítol II de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de la CAIB.

D'acord amb la **Irregularitat 8** de l'objectiu C, aquesta Intervenció insta a la gerència d'Atenció Primària de Mallorca a seleccionar al seu personal temporal aplicant els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat.

Per això, mentre no estigui plenament implantat el sistema de selecció mitjançant la creació de borses úniques per a la categoria i/o especialitat, la gerència d'Atenció Primària ha de complir amb el règim transitori establert en l'apartat 1a) de la Disposició Transitòria 2^a de l'Acord de Borsa Única aprovat per Acord de Consell de Govern de 25 de novembre de 2016, i que consisteix en acudir a les llistes pròpies fruit de pactes anteriors. Subsidiàriament, ha d'aplicar el procediment transitori que determinen els apartats 1b) i 1c), és a dir un procediment de selecció extraordinari o bé una crida pública, en els termes que s'estableixen específicament per a cada un d'ells en l'esmentat Acord.

D'altra banda, les seleccions per a les categories que disposen de borsa única aprovada s'han de sotmetre al règim de funcionament que estableix l'Acord, tant si es tracta de nomenaments de curta o llarga durada, i independentment de la categoria. I només en el cas de llistes d'aspirants exhaurides, cal que la gerència apliqui el règim transitori al que s'ha fet referència en el paràgraf anterior.

En qualsevol cas, la gerència d'Atenció Primària ha de tenir present que el règim transitori està configurat com un sistema excepcional de selecció i està sotmès al règim de funcionament de les borses de treball establert en l'Acord de Borsa Única envers l'ordre de prelatió d'aspirants, preferències, disponibilitat, oferiments, millores, penalitzacions, crides i acceptacions/rebutjos, excepte pel que fa a la tramesa d'SMS i correus electrònics.

A més, tant si es tracta de seleccions que compten amb llistes d'aspirants procedents de borsa única, com si les seleccions es resalitzen a partir de llistes pròpies, crides públiques o procediments se

selecció extraordinaris en els termes de la DT 2^a de l'Acord, la gerència d'Atenció Primària ha de deixar constància de les gestions realitzades, de manera que sigui possible acreditar l'aplicació dels principis constitucionals. Per al cas de les categories amb borsa única aprovada, el mòdul SAP desenvolupat per a la gestió de les seleccions és una eina a l'efecte. Per al cas de categories sense borsa única, la gerència ha d'establir un sistema que permeti acreditar i assegurar raonablement la traçabilitat del procés selectiu en el marc dels principis constitucionals.

Finalment, atès la singularitat de la gerència d'Atenció Primària, sotmesa a un gran volum de contractacions temporals de curta durada i necessitats sobrevingudes, i que en molts casos podrien generar un dèficit assistencial de no ser gestionades de manera àgil, s'insta al Servei de Salut si així ho considera oportú, a impulsar les adaptacions necessàries en l'apartat 30 de l'Acord de borsa única que permetin la gestió de necessitats urgents i inajornables en el marc del principis constitucionals que han de regir l'accés a la funció pública.

D'acord amb la **Irregularitat 9** de l'objectiu C, aquesta Intervenció insta a la gerència d'Atenció Primària de Mallorca a fer servir les borses corresponents a la categoria de zelador, i li recorda que en cap cas queda justificat que per raons d'agilitat de gestió es facin servir llistes d'aspirants d'una altra categoria. Un cop aquesta Intervenció té coneixement de l'aprovació de la llista de borsa única corregida amb les puntuacions definitives per a la categoria de zelador, mitjançant Resolució de 23 d'agost de 2019 del director general del Servei de Salut, és d'esperar que la irregularitat quedi esmenada.

D'acord amb la **Irregularitat 10** de l'objectiu D i la **Irregularitat 19** de l'objectiu D, i atès que els informes previs i favorables de la Direcció General de Pressuposts i Finançament envers el compliment dels límits màxims autoritzats d'increment de despesa són part essencial del procediment per a la modificació de complements retributius, el Servei de Salut ha de cessar en la pràctica de fer servir el concepte retributiu de productivitat variable per incloure-hi retribucions que no s'ajustin estrictament al que preveu la normativa, ja que aquesta pràctica, a més de generar rigideses pressupostàries durant l'exercici, desvirtua els estudis econòmics i deixa sense efecte els mecanismes per a la contenció de despesa que la normativa estableix d'un exercici a l'altre.

Així mateix, d'acord amb la **Irregularitat 10** de l'objectiu D, al parer d'aquesta Intervenció l'aprovació definitiva de l'Acord de Mesa Sectorial d'1 d'abril de 2019 es produeix amb la ratificació per part del Consell de Govern i per tant el moment procedimental en què es va sol·licitar l'informe previ a la Direcció General de Pressuposts i Finançament fou adequat i dita direcció general hauria d'haver emès informe i no una simple comunicació.

A més, per evitar les constants rigideses pressupostàries que anualment requereixen modificacions de crèdit del capítol 1 de despesa, el Servei de Salut ha de respectar les normes de contenció de despesa contingudes en les lleis anuals de pressuposts. Per tant, els estudis econòmics han de ser realistes i tenir en compte l'impacte anual per a la seva comparació amb la despesa de l'exercici anterior, que té aquest caràcter anual, i considerem que així ha de ser tingut en compte també per part de la Direcció General de Pressuposts i Finançament.

Així mateix, per no comprometre els pressuposts futurs, els acords assolits han d'incloure clàusules que sotmetin a condicions suspensives aquells apartats que no compleixin amb les mesures de contenció pressupostària aplicables en cada cas.

D'acord amb la **Irregularitat 11** de l'objectiu D i d'acord amb l'escrit de 30 de gener de 2020 de l'interventor general de la CAIB adreçat al director general del Servei de Salut en relació amb la irregularitat de referència, els Serveis Centrals han de modificar a la major brevetat les taules salarials

d'acord amb la taula següent per tal de minimitzar l'efecte en els pagaments de l'exercici 2020 i la situació quedi regularitzada. Així mateix els seus serveis jurídics hauran de determinar si cal establir qualche mesura per a la recuperació dels imports pagats fins a la data.

Els imports de la taula següent estan calculats a 1 de gener de 2020, tot això sense perjudici de les modificacions pertinents un cop que el Consell de Govern acordi l'abast de l'eventual increment del 2% de les retribucions bàsiques i complementàries autoritzades pel legislador estatal mitjançant Reial Decret-Llei 2/2020, de 21 de gener, pel que s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic.

NIVELL	Part fixa	Part variable	Total retribucions
I	56.317,68	14.257,90	70.575,58
II	56.317,68	12.151,17	68.468,85
III	56.317,68	10.044,43	66.362,11
IV	56.317,68	6.884,33	63.202,01
V	54.775,08	6.320,20	61.095,28
VI	52.668,34	5.266,83	57.935,18
VII	52.668,34	3.160,10	55.828,44
VIII	49.508,24	3.160,10	52.668,34
IX	47.401,51	3.160,10	50.561,61
X	44.241,41	3.160,10	47.401,51
XI	42.134,68	3.160,10	45.294,78

D'acord amb la **Irregularitat 13** de l'objectiu D, , a qui la gerència realitza nomenaments de forma continuada des de l'exercici 2016, sota la supervisió de la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca, haurà d'iniciar els tràmits per obtenir la homologació de l'especialitat de medicina familiar i comunitària d'acord amb la normativa esmentada. En cas que no estigui en disposició d'obtenir dita homologació, el Servei de Salut haurà de desistir en les contractacions d'aquest professional, a excepció dels casos especials i excepcionals, degudament justificats i motivats, en que l'absència absoluta de professionals pugui comportar una manca de prestació del servei sanitari.

D'acord amb la **Irregularitat 17** de l'objectiu D, la gerència ha de retribuir als seus treballadors d'acord amb la normativa aplicable, en concret:

- Les guàrdies han de ser retribuïdes d'acord amb la Taula salarial IV, d'atenció continuada, i per tant les quantitats pagades en concepte de guàrdies en dies festius especials al personal facultatiu i d'infermeria per la via del complement de productivitat són irregulars. Per tant, aquesta Intervenció considera que la gerència d'Atenció Primària ha de sol·licitar el reintegrament de 68.078,70 euros pagats al personal facultatiu i de 28.272,64 euros pagats al personal d'infermeria d'acord amb el detall contingut en l'**Annex 6**.

- Les retribucions del personal d'infermeria s'han d'ajustar a allò que estableixen les taules salarials i no es pot retribuir cap complement no reconegut d'acord amb la normativa vigent. Per tant, aquesta Intervenció considera que la gerència d'Atenció Primària ha de sol·licitar el reintegrament de 103.723,96 euros pagats al personal d'infermeria entre juliol de 2018 fins a juny 2019 d'acord amb el detall contingut en l'**Annex 5**

D'acord amb la **Irregularitat 18** de l'objectiu D, aquesta Intervenció considera que la gerència d'Atenció Primària, sota la supervisió dels Serveis Centrals, haurà de procedir a sol·licitar la devolució dels pagaments realitzats indegudament entre els mesos de juliol 2018 i juny 2019 per un import total de 110.921,65 euros en concepte de productivitat variable per tasques de coordinació o per l'assumpció de tasques que no són pròpies del lloc de feina ocupat, d'acord amb el detall contingut en l'**Annex 1**

A més de cessar en la pràctica de fer servir el complement de productivitat variable per incloure-hi retribucions que no s'ajustin estrictament al que preveu la normativa, en endavant la gerència ha de consignar en les memòries justificatives que s'adjunten amb les resolucions d'autorització del pagament del complement de productivitat variable, la vertadera naturalesa de l'activitat que pretén retribuir.

D'acord amb la **Irregularitat 19** de l'objectiu D, el Servei de Salut en general i la gerència d'Atenció Primària de Mallorca en particular, han de cessar en la pràctica de fer servir el concepte retributiu de productivitat variable per incloure-hi retribucions que no s'ajustin estrictament al que preveu la normativa.

Palma, 19 d'octubre de 2020

INTERVENTOR DELEGAT

CAP DE SERVEI

7. ANNEX 1

Annex 1. Relació de treballadors amb import irregular concepte productivitat variable

a) Coordinacions facultatius

	Import IRREGULAR 2º semestre 2018	Import IRREGULAR 1er semestre 2019	Total
	756,67	778,88	1.535,55
Subtotal	756,67	778,88	1.535,55

b) coordinacions treballadors socials

	Import IRREGULAR 2n semestre 2018	Import IRREGULAR 1 semestre 2019	Total
	0	1.380	1.380
Subtotal	0	1.380	1.380

c) coordinacions fisioterapeutes

	Import IRREGULAR 2n semestre 2018	Import IRREGULAR 1 semestre 2019	Total
	1.103,28	1.103,28	2.206,56
Subtotal	1.103,28	1.103,28	2.206,56

d) coordinacions infermeria SUAP

	Import IRREGULAR 2n semestre 2018	Import IRREGULAR 1 semestre 2019	Total
	1.211,04	1.211,04	2.422,08
	1.211,04	1.211,04	2.422,08
	1.211,04	1.211,04	2.422,08
	1.211,04	1.211,04	2.422,08
Subtotal	4.844,16	4.844,16	9.688,32

e) responsabilitat tasques administratives

	Import IRREGULAR 2n semestre 2018	Import IRREGULAR 1 semestre 2019	Total
	800	1722,01	2522,01
	1000	2000	3000
	0	92,93	92,93
	800	1600	2400
	962	1924	2886
	962	1924	2886
	0	33	33
	240	480	720
Subtotal	4.764,00	9.775,94	14.539,94

f) infermeria central de compres

	Import IRREGULAR 2n semestre 2018	Import IRREGULAR 1 semestre 2019	Total
	1800	1800	3600
	1200	1200	2400
Subtotal	3.000,00	3.000,00	6.000,00

Annex 1. Relació de treballadors amb import irregular concepte productivitat variable

g) Zeladors tasques auxiliar administratiu

	Import IRREGULAR 2º semestre 2018	Import IRREGULAR 1er semestre 2019	Total
	1.775,61	341,41	2.117,02
	2.105,03	341,41	2.446,44
		2.177,51	2.177,51
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	2.177,51	2.506,93
	200,20	2.177,51	2.377,71
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	1.836,10	2.165,52
	329,42	1.836,10	2.165,52
		341,41	341,41
	2.105,03	341,41	2.446,44
	329,42	1.836,10	2.165,52
	2.105,03	341,41	2.446,44
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	1.836,10	2.165,52
	329,42	2.177,51	2.506,93
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	2.105,03	341,41	2.446,44
	1.775,61	341,41	2.117,02
	329,42	341,41	670,83
	2.105,03	341,41	2.446,44
	223,86	2.177,51	2.401,37
	1.196,82	341,41	1.538,23
	329,42	341,41	670,83
	1.196,82	341,41	1.538,23
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
	329,42	259,77	589,19
	329,42	341,41	670,83
		341,41	341,41
	329,42	341,41	670,83
	329,42	341,41	670,83
Subtotal	27.106,09	30.441,19	57.547,28

h) altres pagaments (ESAD, coordinacio gabinet tecnic)

	Import IRREGULAR 2n semestre 2018	Import IRREGULAR 1 semestre 2019	Total
	3.690,00	3.690,00	7.380,00
	2.022,00	2.022,00	4.044,00
	3.300,00	3.300,00	6.600,00
Subtotal	9.012,00	9.012,00	18.024,00
Total	50.586,20	60.335,45	110.921,65

8. ANNEX 2 (ELIMINAT EN AL·LEGACIONS)

9. ANNEX 3

Annex 3. Relació de treballadors amb import irregular concepte infermeres gestió cronicitat

Import IRREGULAR 1er semestre 2019	
2.389,37	
2.389,37	
2.696,49	
2.389,37	
2.389,37	
1.415,04	
2.389,37	
2.389,37	
1.367,74	
2.389,37	
3.816,76	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
2.389,37	
1.140,88	
858,35	
1.535,45	
2.389,37	
Total	60.618,15

10.-

ANNEX...4

Annex 4. Relació de treballadors amb percepcions en concepte de tutories

[illegible]

Annex 4. Relació de treballadors amb percepcions en concepte de tutories

[illegible]

11. ANNEX 5

Annex 5. Relació de treballadors amb import irregular concepte TSI infermeria

Import IRREGULAR 2º semestre 2018	Import IRREGULAR 1er semestre 2019	Total
1.502,10	1.001,40	2.503,50
	250,35	250,35
	250,35	250,35
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
	563,29	563,29
1.362,26	751,05	2.113,31
1.502,10	1.001,40	2.503,50
751,05	1.001,40	1.752,45
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.216,17	999,96	2.216,13
133,52	1.001,40	1.134,92
1.502,10	1.001,40	2.503,50
367,18	600,84	968,02
762,56	381,28	1.143,84
1.134,77	126,99	1.261,76
225,32	250,35	475,67
250,35	1.001,40	1.251,75
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
	467,75	467,75
833,46	203,73	1.037,19
	485,74	485,74
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	776,09	2.278,19
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.318,52	1.001,40	2.319,92
1.410,31	642,57	2.052,88
1.502,10	751,05	2.253,15
216,97	140,19	357,16
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.201,68	1.001,40	2.203,08
1.502,10	751,05	2.253,15
1.360,24	584,15	1.944,39
1.300,22	988,88	2.289,10
1.204,96	495,19	1.700,15
1.502,10	1.001,40	2.503,50
968,02	1.001,40	1.969,42
1.502,10	1.001,40	2.503,50
	250,35	250,35
	458,98	458,98
	876,30	876,30
	216,97	216,97
1.502,10	751,05	2.253,15
	751,05	751,05
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.251,75	751,05	2.002,80
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
1.502,10	1.001,40	2.503,50
751,05	1.001,40	1.752,45
	50,07	50,07
91,80	446,46	538,26
Total	58.668,86	103.723,96

12. ANNEX 6

Annex 6. Relació de treballadors amb import irregular concepte guàrdies dies especials (productivitat variable)

a) Personal facultatiu

Import IRREGULAR
590,20
355,30
590,20
544,80
544,80
1.091,80
355,30
817,20
798,10
544,80
454,00
272,40
272,40
627,00
1.770,60
817,20
442,80
693,60
726,40
798,10
454,00
442,80
272,40
1.089,60
693,60
590,20
544,80
798,10
544,80
544,80
544,80
544,80
442,80
1.089,60
862,60
817,20
590,20
817,20
1.589,00
272,40
544,80
681,00
1.589,00
1.362,00
544,80
272,40
606,10
544,80
710,60
1.634,40
606,10
544,80
2.133,80
355,30
1.089,60
442,80
442,80
544,80
726,40
817,20
862,60
544,80
272,40
817,20
1.044,20
454,00

	Import IRREGULAR
	355,30
	544,80
	817,20
	523,20
	250,80
	908,00
	798,10
	862,60
	590,20
	1.861,40
	862,60
	771,80
	1.271,20
	544,80
	442,80
	272,40
	544,80
	363,20
	998,80
	908,00
	1.906,80
	585,20
	817,20
	272,40
	1.004,60
	501,60
	1.112,70
Subtotal	68.078,70

b) Personal d'infermeria

Import IRREGULAR
422,40
337,92
168,96
225,28
309,76
239,36
239,36
168,96
168,96
436,48
337,92
168,96
168,96
267,52
337,92
239,36
70,40
337,92
337,92
408,32
239,36
239,36
337,92
70,40
337,92
506,88
168,96
70,40
70,40
168,96
168,96
168,96
168,96
337,92
168,96
408,32
506,88
168,96
478,72

	Import IRREGULAR
	337,92
	168,96
	168,96
	168,96
	70,40
	239,36
	239,36
	337,92
	337,92
	239,36
	168,96
	239,36
	337,92
	337,92
	337,92
	168,96
	197,12
	168,96
	168,96
	675,84
	408,32
	168,96
	506,88
	168,96
	84,48
	337,92
	239,36
	168,96
	140,80
	239,36
	239,36
	577,28
	239,36
	168,96
	168,96
	647,68
	239,36
	168,96
	168,96
	337,92
	239,36
	183,04
	408,32
	337,92
	337,92
	239,36
	168,96
	168,96
	408,32
	168,96
	168,96
	168,96
	239,36
	239,36
	675,84
	675,84
	323,84
	168,96
	168,96
	239,36
	675,84
	168,96
	408,32
	239,36
	337,92
Subtotal	28.272,64
Total	96.351,34

13. ANNEX 7 (ELIMINAT EN AL·LEGACIONS)

14. ANNEX 8 (ELIMINAT EN AL·LEGACIONS)