



Sindicatura de Cuentas
del Principado de Asturias

NOTA DE PRENSA

24-10-2017

RESUMEN DE INFORME DE FISCALIZACIÓN

Gestión de personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), ejercicio 2015

El Consejo de la Sindicatura de Cuentas aprobó este informe el 23 de octubre. Se trata de una fiscalización de cumplimiento, con los siguientes **objetivos específicos**:

- Ofrecer una visión general de los efectivos que prestan servicios en el SESPA.
- Verificar la regularidad de aspectos de gestión de personal del SESPA, tales como provisión de puestos, conceptos retributivos o carrera profesional.

En **opinión** de la Sindicatura de Cuentas, excepto por las incorrecciones descritas, la información acerca de la gestión del personal del SESPA resulta conforme, en todos los aspectos significativos, con la normativa aplicable a la gestión de los fondos públicos. Las **salvedades** señaladas en el informe son las siguientes:

- **Limitaciones al alcance:**
 - Debido a la existencia de un único programa presupuestario de “asistencia sanitaria”, no es posible diferenciar el gasto por actividad. Esta distribución funcional supone una merma de información.
 - No se ha podido verificar el cumplimiento de la jornada ordinaria del personal de las áreas sanitarias, al no existir sistema de control horario.
 - No se ha podido calcular el número exacto de horas remuneradas por las guardias realizadas, ya que en el sistema informático no siempre se introduce el número de horas, sino directamente el importe a percibir.
 - En las guardias localizadas no es posible identificar cuánto tiempo se corresponde con presencia efectiva en el centro de trabajo. Por ello, el cálculo de las horas de guardia se ha realizado por defecto para los empleados que hicieron simultáneamente guardias de presencia física y guardias localizadas. Tampoco se pudieron calcular las horas de guardia en el caso de realizar únicamente guardias localizadas.
 - El sistema de información no refleja las horas de guardia de respuesta inmediata de forma separada a las horas de guardia de presencia física, por lo que para los casos en que se realizaron guardias de respuesta inmediata no se han podido computar las horas de guardia.



- La especialidad de cada médico interno residente no figura en el sistema informático en el 41% de los casos, lo que ha impedido analizar las guardias desde el punto de vista de la especialidad de los médicos.
- No se ha remitido la documentación relativa a 16 expedientes de carrera profesional y otros 16 expedientes de desarrollo profesional.
- o **Incorrecciones materiales:**
 - No se modificó la plantilla orgánica del SESPA para incluir el puesto de subdirector de Infraestructuras y Servicios Técnicos, pese a que está ocupado desde noviembre de dicho año.
 - El ejercicio de funciones de gestión clínica no se ha sometido a la preceptiva evaluación del desempeño y de los resultados, lo que incumple la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias.
 - En las áreas sanitarias no existe un sistema de control horario en los distintos centros de trabajo donde se registren todas las entradas y salidas correspondientes a cada modalidad de jornada y donde puedan justificarse las ausencias y su causa. Todo ello incumple el reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos.
 - Las adscripciones temporales a los Servicios Centrales se realizan incumpliendo el requisito de temporalidad, bien porque se realizan sin plazo determinado, bien porque una vez superado éste, siguen desempeñándose las funciones atribuidas.
 - Se adscribió a Servicios Centrales un trabajador del Sanatorio Adaro, cuando la atribución temporal de funciones se contempla únicamente para empleados públicos. Su coste se compensa a través del convenio singular con dicho centro, pese a que no regula nada al respecto.
 - Se han detectado siete conceptos retributivos para los que no existe ninguna regulación que soporte los mismos.
 - Se han realizado pagos indebidos no prescritos estimados por el fiscalizado en un importe de 680.000 euros, consecuencia de la falta de actualización del complemento de jubilación.
 - En las guardias realizadas, 62 personas de la muestra, un 53% del total, sobrepasan el límite de la jornada. En todos los casos se excede el límite conjunto de 48 horas semanales en cómputo semestral para jornada ordinaria y complementaria. En 53 de esos 62 casos se excede el límite de 150 horas/año para jornada especial.
 - En ninguna de las áreas sanitarias, excepto la VI para dos casos, se ha suscrito acuerdo de jornada especial, incumpliendo el Estatuto Marco.
 - Dos de los médicos residentes analizados en la muestra, un 10,5%, han incumplido el límite de siete guardias mensuales máximas en 2015.
 - Hay un profesional sanitario al que se le reconoció exención de guardias, concepto por el cual recibió 1.924 euros durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015. Sin embargo, durante el mismo periodo realizó guardias físicas de lunes a viernes, por las que recibió 1.475 euros. Ambas remuneraciones son incompatibles.



- La habitualidad y las compensaciones económicas por excesos de jornada contradicen el régimen de retribuciones del personal, según el cual este complemento debe ser excepcional y compensado a través de los correspondientes descansos. Asimismo, no consta documento que evidencie la realización efectiva de dichos excesos.
- La implantación de la carrera profesional no ha sido progresiva, en contra de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud y del Estatuto Marco. Para el personal estatutario licenciado y diplomado sanitario se posibilitó la incorporación directa, incluso al grado IV o nivel 4, incumpliendo la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias.
- La carrera/desarrollo profesional tampoco se estableció de manera similar, no solo respecto al personal de la Administración del Principado de Asturias, sino entre el propio personal del SESPA, uniformidad que debió existir conforme se desprende del Estatuto Marco. Son distintos los indicadores, las retribuciones y los periodos de permanencia fijados en cada grado para los mismos grupos, cuerpos o escalas.
- La valoración de méritos para acceder a la carrera profesional en el periodo transitorio contradice el Acuerdo de 2006, donde se establece que los méritos valorados para un grado no podrán utilizarse para acceder a otro superior. Además, un 22,7% de los expedientes revisados no alcanzaron los puntos requeridos para el grado/nivel concedido.
- Pese al buen diseño teórico de la carrera profesional en el SESPA, el desarrollo final se asemeja más a un complemento fijo abonado por antigüedad, lo que contraviene la esencia misma de la carrera.
- De los 53 expedientes revisados, en 5 de ellos no consta la valoración de la puntuación requerida para acceder al desarrollo profesional.

Con carácter adicional, se formulan las siguientes **recomendaciones**:

- La plantilla orgánica, cuya gestión debería corresponder íntegramente al SESPA, por ser el que mejor conoce sus necesidades, debería recoger la dotación completa de sus plazas, tanto de las áreas sanitarias como del personal estatutario, funcionario y laboral de los Servicios Centrales.
- La nómina de todo el personal del SESPA debería gestionarse a través de una misma aplicación informática, para facilitar su gestión y control.
- Para depurar el sistema deberían eliminarse todos los conceptos retributivos por retrocompatibilidad y que ya no pueden generar pagos en el futuro.

Este resumen pretende facilitar la labor de los medios de comunicación, al destacar algunas cuestiones relevantes del informe, pero en modo alguno lo sustituye. Para realizar un análisis completo es preciso conocer el texto íntegro, disponible en www.sindicastur.es, junto a sus anexos y las alegaciones correspondientes.