

3. Otras disposiciones

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

Resolución de 16 de octubre de 2017, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, por la que se ordena la publicación del Informe de Fiscalización de determinadas áreas de la gestión de Recursos Humanos del Sector Público Sanitario de Andalucía. Ejercicio 2013.

En virtud de las facultades que me vienen atribuidas por el artículo 21 de la Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, y del acuerdo adoptado por el Pleno de esta Institución, en la sesión celebrada el 19 de julio de 2017,

RESUELVO

De conformidad con el art. 12 de la citada Ley 1/1988, ordenar la publicación del Informe de fiscalización de determinadas áreas de la gestión de Recursos Humanos del Sector Público Sanitario de Andalucía, correspondiente al ejercicio 2013.

Sevilla, 16 de octubre de 2017.- El Presidente, Antonio M. López Hernández.

FISCALIZACIÓN DE DETERMINADAS ÁREAS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO SANITARIO DE ANDALUCÍA. EJERCICIO 2013

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 19 de julio de 2017, con la asistencia de todos sus miembros, ha acordado aprobar por unanimidad el Informe de Fiscalización de determinadas áreas de la gestión de Recursos Humanos del Sector Público Sanitario de Andalucía, correspondiente al ejercicio 2013.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES
 - 2.1. Objetivos y alcance
 - 2.2. Limitaciones al alcance
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
 - 3.1. Sobre la plantilla
 - 3.2. Sobre gasto de personal
 - 3.3. Sobre impacto de género
 - 3.4. Sobre los organigramas.
 - 3.5. Sobre selección de personal
 - 3.6. Sobre las retribuciones
 - 3.7. Sobre el control
4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN
 - 4.1. Plantilla
 - 4.1.1. Evolución del número medio de empleados (2011-2013)
 - 4.1.2. Altas y bajas
 - 4.1.3. El personal eventual y “eventual estructural” en el SAS.
 - 4.1.4. Plantillas teóricas y reales.
 - 4.1.5. Personal vinculado
 - 4.1.6. Personal que desempeña sus funciones en otro centro y recibe sus retribuciones en el centro de origen.

- 4.2. Evolución del gasto de personal sanitario
- 4.3. Impacto de género
- 4.4. Organigrama
- 4.5. Selección de personal
 - 4.5.1. Selección de personal directivo
 - 4.5.2. Selección de personal no directivo
- 4.6. Retribuciones
 - 4.6.1. Cuadre de las retribuciones con los registros contables y con el Modelo 190 de Retribuciones y Retenciones del IRPF
 - 4.6.2. Retribuciones no previstas en la normativa reguladora o los convenios.
 - 4.6.3. Complemento de productividad
 - 4.6.4. Límites a las retribuciones del personal directivo establecidos por la Ley del Presupuesto.
 - 4.6.5. Retribuciones en especie
 - 4.6.6. Seguridad Social e IRPF
 - 4.6.7. Comparación de las retribuciones del personal de los distintos centros sanitarios
- 4.7. La actividad de control de la Intervención Central del SAS y la Intervención General de la Junta de Andalucía.
 - 4.7.1. Intervención Central del SAS.
 - 4.7.2. Los informes de control financiero de la IGJA.
- 5. ANEXOS
- 6. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE

ABREVIATURAS Y SIGLAS

€	Euro
AAG	Agencia Alto Guadalquivir
ABG	Agencia Bajo Guadalquivir
ACS	Agencia Costa del Sol
AEAT	Agencia Española de Administración Tributaria
AGS	Áreas de Gestión Sanitaria
APA	Agencia Poniente del Almería
APEs	Agencias Públicas Empresariales Sanitarias
ATS	Ayudante Técnico Sanitario
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
CAA	Comunidad Autónoma de Andalucía
CC	Cuidados Críticos
CCA	Cámara de Cuentas de Andalucía
CRTS	Centros Regionales de Transfusiones Sanguíneas
D	Distrito
DAIG	Dirección de Área Integrada de Gestión
DNI	Documento Nacional de Identidad
DS	Distrito Sanitario
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
EPES	Empresa Pública de Emergencias Sanitarias
FAISEM	Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental
FSE	Fondo Social Europeo
GERHONTE	Sistema de Información de Recursos Humanos del Servicio Andaluz de Salud

HRM	Hospital Regional de Málaga
HRS	Hospital Reina Sofía
HVM	Hospital Virgen Macarena
HVN	Hospital Virgen de las Nieves
HVR	Hospital Virgen del Rocío
IAM	Instituto Andaluz de la Mujer
IBIS	Instituto de Biomedicina de Sevilla
IC	Intervención Central
IGJA	Intervención General de la Junta de Andalucía
ILT/AT	Incapacidad laboral transitoria/Accidente de trabajo
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ISSAI-ES	Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (versión española)
ITS	Infecciones de Transmisión Sexual
LAJA	Ley de la Administración de la Junta de Andalucía
LPCA	Ley de Procedimiento Contencioso Administrativo
M€	Millones de Euros
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
RRHH	Recursos Humanos
SAS	Servicio Andaluz de Salud
SIIGE	Sistema Integral de Gestión para Incorporar la Igualdad de Género
SIRHUS	Sistema de Información de Recursos Humanos
SS	Seguridad Social
SSCC	Servicios Centrales del SAS
SSGG	Servicios Generales
SSPA	Sistema Sanitario Público de Andalucía
TER	Técnico Especialista en Radiología
UMVI	Unidad Médica de Valoración de Capacidades
UPO	Unidad Presupuestaria Orgánica
ZBS	Zona Básica de Salud

1. INTRODUCCIÓN

- 1 El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía incluyó en el Plan de Actuaciones para el ejercicio 2014 un informe sobre determinadas áreas de la gestión de Recursos Humanos del Sector Sanitario Público de Andalucía (SSPA), ejercicio 2013.
- 2 El gasto de personal supone el principal componente de gasto en las entidades que se han considerado en el alcance (Epígrafe 2). Dada su importancia económica, se ha visto afectado por las medidas económico-financieras de los gobiernos central y andaluz en los últimos ejercicios, particularmente en 2010 y 2012.
- 3 La Ley 2/1998, de 15 de junio, de salud de Andalucía, delimita en su artículo 45 la composición del SSPA incluyendo en el mismo, además de la Administración Sanitaria de la Junta de Andalucía, del Servicio Andaluz de Salud y resto de entes instrumentales dependientes, “los centros, servicios y establecimientos sanitarios de las Diputaciones, Ayuntamientos y cualesquiera otras Administraciones territoriales intracomunitarias”. Sin embargo, los centros dependientes de las Corporaciones Locales hace ya tiempo fueron integrados dentro del sistema de titularidad autonómica. En la actualidad, por tanto, el SSPA lo conforman diferentes entidades y niveles organizativos de la consejería titular de este servicio público por lo que la exposición del informe diferenciará en función de dicho criterio.
- 4 Por otro lado, también hay que considerar las distintas regulaciones a las que está sometido el personal funcionario, estatutario -el de mayor número de efectivos- y laboral, cuyas normas básicas son, respectivamente, el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Ley 55/2003, de 16 de diciembre) y el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). Dichas normas eran las vigentes en el ejercicio fiscalizado.
- 5 En los últimos ejercicios se han producido varios hechos significativos¹ en relación con los recursos humanos del sector sanitario, entre los que se pueden destacar:
 - Reducción de las retribuciones fijas (2010 y 2012).
 - Reducción de las retribuciones variables.
 - Incremento de la jornada laboral de 35 a 37,5 horas del personal de plantilla.
 - Reducción de la retribución y de la jornada laboral del personal eventual.
 - Generalización de la figura de “*personal eventual estructural*”, es decir, personal con nombramiento eventual que atiende a necesidades estructurales por tiempo superior a 12 meses en un periodo de dos años.
 - Imposibilidad o limitación de la cobertura de las vacantes producidas con carácter definitivo (fallecimiento, jubilación, etc.).

¹ Mediante las siguientes normas: Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública, Leyes de Presupuestos Generales del Estado y del Presupuesto de la Junta de Andalucía del período 2011-2013, Instrucción 4/2012, de 21 de diciembre, de la Secretaría General de la Administración Pública y Planes de Ordenación de los Recursos Humanos del SAS (redacción de 2004 y 2010), entre otras.

- La Relación de Puestos de Trabajo de Servicios de Apoyo (antes Centrales) del SAS no se ha actualizado desde 2007.
- Eliminación de la posibilidad de extender la vida laboral más allá de los 65 años.

2. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES

2.1. Objetivos y alcance

- 6 Los objetivos de la fiscalización son los siguientes:
- Legalidad: Concluir sobre el correcto cumplimiento de la legalidad aplicable a la gestión de los recursos humanos en el ejercicio fiscalizado y en relación con las áreas fijadas en el alcance, en particular, la de carácter presupuestario, contable, fiscal y laboral.
 - Control Interno: Concluir sobre las normas y procedimientos de control interno establecidos por la dirección de la entidad, así como los de general aplicación, en relación con las áreas fijadas en el alcance.
 - Económico-financiero: Concluir sobre el gasto de personal de las entidades componentes del SSPA, correspondientes al ejercicio 2013, de conformidad con el respectivo marco normativo de información financiera que les resulte de aplicación.
- 7 En la presente actuación, el alcance de los trabajos se ha extendido a los principales componentes del SSPA, es decir, la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (limitado el análisis al personal del área de Salud), el Servicio Andaluz de Salud (SAS), las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias (APEs) Costa del Sol, Poniente de Almería, Alto Guadalquivir y Bajo Guadalquivir, y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.
- 8 El personal de las entidades indicadas es el siguiente:

EFFECTIVOS EN 2013			
ENTIDAD	Nº EFFECTIVOS	(1)	%
Consejería	3.295	(2)	3,40
Servicio Andaluz Salud	87.273,25		90,12
A. Alto Guadalquivir	1.634,97		1,69
A. Bajo Guadalquivir	639,10		0,66
A. Costa del Sol	1.643,76		1,70
A. Poniente de Almería	1.617,70		1,67
E.P. Emergencias Sanitarias	737,50		0,76
TOTAL	96.841.28		100,00%

Fuente: Entidades y elaboración propia

Cuadro nº 1

(1) Datos de plantilla media de 2013, a excepción de la Consejería.

(2) Plantilla presupuestaria de los programas 41A, 41D, 41H, 41J y 41K. De la información facilitada no es posible calcular la plantilla media del p. sanitario

- 9 Los procedimientos de auditoría aplicados y las áreas a las que se han dirigido se exponen en el Anexo 1.
- 10 En cuanto al SAS y la Consejería, a la documentación anterior o similar de dichas áreas se ha unido la relativa a sus características propias: evolución de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), personal adscrito a los SSCC del SAS que percibe sus retribuciones en otros centros

dependientes de ese organismo, análisis sobre la planificación de las plantillas a medio plazo, número de efectivos en situación “*eventual estructural*”, control de conceptos de retribución en principio no procedentes, etc.

- 11 En el caso del SAS, la fiscalización ha tenido dos fases: una, en los Servicios de Apoyo (antes denominados Servicios Centrales) del SAS, en la que se obtuvo información global del organismo autónomo y específica de ese nivel; y otra que se ha desarrollado en los siguientes centros hospitalarios: Reina Sofía, Virgen de las Nieves, Regional de Málaga, Virgen del Rocío y Virgen Macarena.

Se considera que estos centros suponen una proporción representativa de esta agencia, ya que el gasto que corresponde a los mismos es del 26,25% del total del gasto de personal del SAS y un 31,30% de los efectivos.

- 12 La presente fiscalización se ha realizado conforme a las normas y directrices establecidas en ISSAI-ES 200, “Principios fundamentales de la fiscalización o auditoría financiera”, e ISSAI-ES 400, “Directrices para la fiscalización de cumplimiento”.

La comprensión adecuada del presente informe requiere una lectura global del mismo. Cualquier conclusión sobre un párrafo o epígrafe concreto, pudiera no tener sentido aisladamente considerada.

Los trabajos de campo concluyeron el 1 de abril de 2016.

2.2. Limitaciones al alcance

- 13 La Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales no ha podido facilitar el número y la tipología del personal del área de Salud (si bien sí se ha aportado una estimación del gasto sanitario) lo que ha tenido como consecuencia que numerosas pruebas de auditoría no hayan podido llevarse a cabo en ese ámbito.²

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Sobre la plantilla

Evolución reciente

- 14 En el SAS, entre los ejercicios 2011 y 2013, se ha producido una disminución total del número de efectivos netos de 7.773,44 empleados. Según datos comunicados por el SAS, la prolongación de la jornada de 35 a 37,5 horas semanales explicaría la reducción en 4.643,81 efectivos. En concreto, las categorías profesionales en las que la disminución ha tenido mayor incidencia han sido las siguientes: Enfermería (1.919,82), Administrativos (1.609,98), Facultativos (1.286,80) y Auxiliares de Enfermería (1.266,37). (§§ 69-70)

² En el ejercicio 2016, la Cámara de Cuentas de Andalucía está llevando a cabo la ejecución de un Informe de fiscalización de determinados procesos de gestión de personal de la Administración de la Junta de Andalucía (JA 06/2015) que incluye, entre otras, a dicha consejería.

- 15 Las reducciones medias ponderadas del número de efectivos, en términos porcentuales, han sido del 3,92%, entre los ejercicios 2011-2012 y del 4,48%, entre los ejercicios 2012-2013, lo que supone una disminución acumulada del 8,22%. Las reducciones medias ponderadas, considerando la prolongación de la jornada, entre los ejercicios 2011-2012 y 2012-2013, equivaldrían al 1,35% y 1,99%, respectivamente, siendo la disminución acumulada del 3,31%, siempre según el SAS.^{3 4} (§§ 71-72)
- 16 En las APes, en el total de las plantillas medias del período 2011-2013 se observa una evolución tendente a la baja del número de empleados, con un descenso del 1,4% anual, pasando de una plantilla media de 6.406,63 personas a 6.272,88, lo que ha supuesto una disminución de 133,76 empleados. El porcentaje de disminución acumulado es del 2,09%. Los mayores descensos se han producido en la ABG (4,15%) y en la APA (2,45%). (§ 74-75)
- 17 Por categorías profesionales se aprecia en este caso una gran disminución en los puestos de Directores (25,36%), y una menor, aunque también significativa, en los técnicos superiores y medios (6,46%). Por el contrario, las mayores subidas se producen entre los Programadores y Técnicos SSGG (5,15%), los Cargos intermedios (4,71%) y los Fisioterapeutas (3,82%). (§ 76)
- 18 Entre las categorías que mayor peso tienen en número de efectivos (Enfermería, Facultativos y Auxiliares de enfermería), se aprecian resultados dispares. Mientras que los colectivos de Enfermería y Auxiliares de enfermería han disminuido en un 2,26 y un 3,99%, respectivamente, los Facultativos han experimentado un ligero repunte del 0,54%. (§ 77)
- 19 En cuanto a altas y bajas, proporcionalmente, se produce una mayor rotación en las APes que en el SAS. (§ 79)

Personal eventual

- 20 En relación con el personal eventual, en el SAS en 2013 había una media mensual de 8.538 efectivos. La mayor proporción (68,53%) corresponde a los denominados “eventuales estructurales”, una media de 5.851 trabajadores, seguidos por los contratados por acumulación de tareas, una media de 1.102 efectivos. La evolución de éstos últimos ha sido creciente: con un mínimo de 331 a un máximo de 3.039 efectivos (incremento superior al 800%), mientras que la media de eventuales estructurales ha permanecido sin oscilaciones significativas. (§ 80)
- 21 El Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (Ley 55/2003, de 16 de diciembre) regula el personal eventual en su artículo 9, Personal estatutario temporal y para situaciones coyunturales o extraordinarias. La figura del eventual estructural no se adecua a los requerimientos de esta norma. Los contratos de este personal se renuevan de forma consecutiva durante un largo período de tiempo (años) y, en consecuencia, no se corresponde con los supuestos excepcionales que señala la norma. Al respecto procede reseñar la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 10) de 14 de septiembre de 2016 sobre la aplicación a estos supuestos de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 y del Acuerdo Marco que figura como anexo de dicha Directiva. (§ 81)

³ Durante el trámite de alegaciones, el SAS remite un recálculo de la variación de efectivos que corrige la previamente facilitada -e incorporada a este informe-, de la que se deduce que la variación de efectivos, considerando el efecto de las variaciones horarias de las jornadas de trabajo, sería de 791,70 efectivos en el período 2011-2013.

⁴ Punto modificado por la alegación presentada.

- 22 No consta que se haya materializado la previsión legal de que las plazas ocupadas por ese personal se conviertan en plazas de la plantilla estructural o presupuestaria. (§ 85)

Plantilla media real frente a plantilla teórica

- 23 En el SAS, los efectivos netos medios (personal de plantilla y temporal) superan a la plantilla presupuestaria (ésta no incluye personal temporal) en 2.993,25 efectivos (3,55%), por lo que aún ocupada la totalidad de las plazas vacantes de la plantilla presupuestaria, sería necesaria una media de esa cifra para la cobertura de las ausencias del personal por bajas médicas, permisos, licencias, etc. (§ 91)
- 24 En el conjunto de las APes -salvo APA, que no tiene definida su plantilla estructural- la diferencia entre plantilla media y estructural supone un 11,64%, equivalente a 485,33 efectivos. No obstante, dicha diferencia oscila entre el 20,22% (AAG) y el 5,16% (EPES). (§ 92, 93)

Personal que presta sus servicios en centros diferentes a su adscripción oficial

- 25 Se hace un uso indebido de la figura de la “*adscripción temporal*” -personal que desempeña sus funciones en un centro de gasto y percibe sus retribuciones del centro de origen-. Sin embargo, los responsables del SAS consideran que tiene su encaje en el art. 39.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. El artículo mencionado exige que dicha situación tenga carácter temporal y para el desempeño de “*funciones especiales no adscritas*”. Se ha podido comprobar que esta situación se ha prolongado asiduamente durante años y para la realización de funciones habituales. (§ 97-99)
- 26 En el SAS, a la finalización de 2013, hay un total de 215 efectivos “adscritos temporales” a los Servicios Centrales. Esta cifra sube hasta 349 si se consideran todos los efectivos que han estado adscritos a centros diferentes de aquel en qué están destinados, con un coste de 9.424.108 €.
- En los cinco hospitales seleccionados, un total de 236 efectivos han sido adscritos a otros centros, con un coste de 7.042.800 €. Los principales centros de destino son los Servicios Centrales del SAS y, en segundo lugar, la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. (§§ 101-105)
- 27 Las categorías con más supuestos en esta situación se corresponden con Personal de gestión y servicios: Técnicos de función administrativa y personal administrativo. (§ 106)
- 28 Esta situación, en lo que se refiere al personal de la Consejería de Salud y del SAS, supone un incumplimiento de la Ley del Presupuesto. En el caso de personal de una agencia “adscrito” a la Consejería, se trata además de una infracción del art. 43 del Estatuto de los Trabajadores (cesión ilegal).⁵ (§ 109-112)

⁵ Punto modificado por la alegación presentada.

3.2. Sobre gasto de personal

- 29 En la Consejería, la reducción total de las obligaciones reconocidas de este capítulo presupuestario en el período 2011-2013 ha sido de 5,25 M€, lo que representa el 7,26%. (§ 115)
- 30 En el SAS, la cifra de obligaciones reconocidas en el capítulo I ha disminuido un 4,13% respecto al ejercicio 2012, y éste a su vez, había disminuido un 8,88% respecto al ejercicio anterior (acumulado ambos ejercicios 12,64%). (§ 117)
- 31 El gasto de personal se ha reducido en 387,81 M€ en 2012, y en 164,21 en 2013, principalmente, en cuanto al artículo 12, Personal funcionario y estatutario, el de mayor relevancia económica, seguido del artículo 16, Cuotas, prestaciones y gastos sociales. (§ 120)
- 32 La reducción media del gasto de personal de las cinco agencias públicas empresariales en el período 2011-2013 (8,07%) es menor que la sufrida por el SAS (12,64%) y mayor que la experimentada por la Consejería (7,26%). (§ 121)

3.3. Sobre impacto de género

- 33 Los índices de feminización de los hospitales analizados del SAS y las APEs son, respectivamente, 1,87 y 1,77. Se incumple lo previsto en el art. 27.3.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en lo que atañe a los colectivos de Directores en las APEs y Mandos intermedios en los hospitales analizados del SAS. (§ 137)
- 34 Todas las APEs y el Hospital Virgen de las Nieves han iniciado sus tareas conforme a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. A la fecha de finalización del ejercicio fiscalizado ni el SAS ni la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales habían aprobado sus respectivos Planes de Igualdad, obligación que deriva del art. 32 de la mencionada ley. (§§ 129-130)

3.4. Sobre los organigramas

- 35 Durante el año 2013 el SAS realiza un proceso de unificación de equipos de dirección de determinados centros sanitarios, con la finalidad de obtener una reducción de los gastos de este personal. A tal fin la Dirección Gerencia dictó varias Resoluciones, sin que se modificara la normativa preexistente. Dichas resoluciones han ocasionado algunas dudas de interpretación a los responsables de recursos humanos de los centros sanitarios y a la propia Intervención e incluso la interposición de reclamaciones administrativas en los tribunales. De acuerdo con varias Sentencias, la Dirección Gerencia del SAS no ostentaba la competencia para ello. (§§ 139-140)
- 36 No se corresponde la configuración de los equipos directivos en los centros unificados con su consideración como centros independientes en el anexo de personal del Presupuesto y en el mapa sanitario andaluz. Ello está relacionado con la ausencia de regulación de dicho proceso, que puede ser debida a una inadecuada y poco transparente planificación del mismo. (§ 143)

3.5. Sobre selección de personal

- 37 En el SAS, la inscripción en el Registro de candidatos a puestos directivos, que depende de la decisión de la Dirección General de Profesionales, es un requisito imprescindible para tal designación, particularmente para determinados puestos. **(§ 156)**
- 38 Este hecho pudiera suponer -particularmente, en los supuestos de urgencia en la selección- un obstáculo para la plena aplicación de los principios de publicidad, concurrencia y no discriminación que -entre otros-, deben presidir la selección de personal directivo de los centros sanitarios. Varios informes de fiscalización de la Intervención Central del SAS, con motivo del nombramiento de puestos directivos, hacen referencia a esta cuestión.⁶ **(§ 157)**
- 39 En las APEs, la normativa de aplicación requiere que la selección de este personal directivo esté sujeta, en todo caso, a la aplicación de los principios de mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, así como a criterios de idoneidad. **(§ 160)**
- 40 Dicha normativa no ha previsto qué ocurre con los puestos directivos que hayan sido nombrados con anterioridad, sin aplicación de los principios mencionados. En la práctica, en general, han permanecido los titulares existentes en el momento de la aprobación de la norma. **(§ 164)**

Se insta al desarrollo de la normativa relativa a esta materia en la que se definan con precisión la figura del directivo, su relación contractual y los conceptos retributivos concretos que son computables a efectos de los límites retributivos establecidos en las leyes del presupuesto y normativa conexas.

- 41 Ninguna de las APEs ha modificado sus estatutos para precisar el personal que ejerce funciones de alta dirección, tal y como exigía la ley del presupuesto del ejercicio fiscalizado. **(§ 165)**
- 42 Tanto en los cinco hospitales seleccionados del SAS como en las APEs se produce el fenómeno del encadenamiento de contratos, de tal forma que un número significativo de efectivos han superado los 300 días contratados en el mismo centro. Esta incidencia afecta a 1.149 personas, con una media de 6 contratos por año, en el SAS; y a 743 personas, con una media de 8 contratos, en las APEs.

La cobertura de necesidades permanentes mediante contratos laborales temporales podría poner de manifiesto un fraude de ley. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 15.5, prevé que el encadenamiento de contratos temporales podría llevar a que los trabajadores afectados por dichos contratos adquirieran la condición de indefinidos. **(§§ 169-171)**

⁶ Punto modificado por la alegación presentada.

3.6. Sobre las retribuciones

43 ⁷ (§ 173)

44 Asimismo, hay una diferencia de 2.166.965,79 € entre los datos que se deducen de las aplicaciones de nóminas y el importe consignado en el modelo 190 de la AEAT de Retribuciones y Retenciones. (§ 176)

45 En las agencias públicas, salvo en EPES, se da la figura de los “Acuerdos de Gestión” o acuerdos retributivos fuera de Convenio, con distintas denominaciones. Estos acuerdos pueden ser con todos o con algunos de los servicios del hospital, y con todos los facultativos que integran dichos servicios o bien con facultativos concretos. Su importe conjunto supera, al menos, los 5 M€. (§ 182)

En la implantación de dichos acuerdos se han obviado los trámites previstos en la Ley del Presupuesto de 2013 (Ley 5/2012, de 26 de diciembre), en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y en la normativa laboral tales como negociación con los órganos de representación de los trabajadores, modificación de las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo, documentar dichos acuerdos por escrito, comunicarlos al comité de empresa o recoger expresamente y por escrito el consentimiento de los trabajadores vinculados a los mismos. (§§185-190)

46 De las comprobaciones realizadas sobre el cumplimiento de los límites retributivos establecidos por la normativa presupuestaria para altos cargos y directivos, se desprenden los siguientes incumplimientos, al menos:

- En la Consejería, 2 efectivos (10%) con un exceso total de 28.784,44 €.⁸
- En los Servicios Centrales del SAS, 2 efectivos (40%) con un total de 34.126,84 €.
- En los cinco hospitales seleccionados del SAS, 8 efectivos (11%) con 40.734,52 €.
- En las APEs, 4 directivos (6%) y 93 cargos intermedios (43%) con un exceso total de 2.028.598,58 €. (§§205-208)

En todos estos supuestos la Consejería, SAS y APEs, en aplicación de la normativa vigente, deberían haber procedido a la iniciación de procedimientos de reintegro por los importes satisfechos en exceso. No obstante, a la fecha de finalización de los trabajos de campo, dichas entidades aún disponían de plazo para el inicio de dicho trámite. (§ 210)

47 A la fecha de finalización de los trabajos de campo, la Inspección de Trabajo ha incoado actas al SAS por diferencias de cotización en todas las provincias andaluzas (como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, de Medidas Extraordinarias para la reducción del déficit público), salvo Cádiz que está pendiente de liquidación, por un importe global que supera 18 M€, por los períodos 2010 (parcial), 2011 y 2012 (parcial).

⁷ Punto suprimido por la alegación presentada.

⁸ Párrafo modificado por la alegación presentada.

Asimismo, a la fecha de finalización de los trabajos de campo, quedaría pendiente de que la Inspección de Trabajo formule propuestas de liquidación del resto de 2012 y 2013, cuyos importes no pueden ser evaluados con exactitud. No obstante, dado que las retribuciones de 2013 y los dos años precedentes son similares, sí se puede indicar que serían, aproximadamente, proporcionales al período de tiempo considerado. (§§221-223)

- 48 Con la finalidad de conocer el grado de variabilidad de las retribuciones dentro de los diferentes colectivos profesionales, se han examinado los casos de facultativos radiólogos, facultativos de urgencias y cuidados críticos y enfermería. De la comparación de las retribuciones de los tres colectivos de profesionales, se han observado diferencias significativas. Se ignora la razón de estas variaciones. (§§228-235)

3.7. Sobre el control

- 49 Determinadas áreas de gestión de los recursos humanos no están siendo objeto del suficiente control, dada la relevancia económica de los gastos de personal en el conjunto de la actividad sanitaria. (§§236-248)

Los órganos de control interno deben incrementar su actividad -en amplitud e intensidad- en relación con determinadas áreas de la gestión de los recursos humanos, entre las que se pueden destacar las situaciones administrativas, la contratación temporal, las retribuciones de personal directivo o las cuotas de Seguridad Social.

4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

4.1. Plantilla

4.1.1. Evolución del número medio de empleados (2011-2013)

Servicio Andaluz de Salud

- 50 Los datos de la evolución del personal de esta agencia administrativa figuran en los anexos 2.1 a 2.7. Para el análisis de esta evolución de la plantilla, se parte del concepto de “*Efectivos netos*” que se calcula dividiendo el sumatorio del número de jornadas reales moduladas por el porcentaje de “contratación” (nombramientos a tiempo completo o a tiempo parcial) y/o el porcentaje de jornada realizada (esto es, el porcentaje efectivo de jornada trabajada: bien la establecida en el nombramiento o la que se infiere por la concesión de cualquiera de las modalidades de reducciones de jornada a las que se puede acoger el profesional) entre el número de días del periodo.
- 51 A efectos de homogeneizar la información contenida en el informe de fiscalización, se han adaptado las categorías profesionales facilitadas por el SAS a las categorías utilizadas por las APES.
- 52 Los distintos tipos de centros que conforman el SAS, se pueden diferenciar en Centros Regionales de Transfusión Sanguínea, Distritos de Atención Primaria, Áreas de Gestión Sanitaria y Centros Hospitalarios. A su vez, el SAS clasifica las Áreas de Gestión Sanitaria en tres grupos homogéneos: a), b), y c); y los Centros Hospitalarios en dos: 1 y 2.

I Centros Regionales de Transfusiones Sanguíneas (CRTS)

- 53 Los datos analizados se corresponden con los CRTS de las ocho provincias andaluzas. En general, se observa una disminución en el número de efectivos del 5,01% y 5,65%, respectivamente, entre los ejercicios 2011-2012 y los ejercicios 2012-2013. Destacan las provincias de Sevilla, con unos descensos del 9,24% y 7,45%, Málaga (7,65% y 6,66%) y Almería, con el 8,19% entre los ejercicios 2012-2013.
- 54 En cuanto a la diferencia del número de efectivos netos entre los ejercicios 2013 y 2011, las disminuciones más significativas se dan en las categorías profesionales de Técnicos superiores y medios y Enfermería.

II Distritos (D)

- 55 En general, se puede apreciar una disminución del número total de efectivos netos del 5,12%, entre los ejercicios 2011-2012 y del 4,34%, entre los ejercicios 2012-2013. Destacan las categorías de Facultativos, Enfermería y Administrativos con unas disminuciones de 518,10; 450,08 y 249,96 efectivos, respectivamente.
- 56 En porcentajes totales, las disminuciones más importantes se producen en los Distritos de Huelva-Costa y Sevilla, entre los ejercicios 2011-2012, y en los Distritos del Valle del Guadalhorce, Huelva-Costa, Jaén Sur y Sevilla, entre los ejercicios 2012-2013.

III a) Áreas de Gestión Sanitaria (AGS)

- 57 Las Áreas de Gestión Sanitaria que se han agrupan en este apartado a) son: Campo de Gibraltar, Norte de Cádiz, Norte de Jaén y Sur de Sevilla.
- 58 El descenso medio en número de efectivos netos es del 3,62% y 4,11%, respectivamente, entre los ejercicios 2011-2012 y 2012-2013.
- 59 La categoría profesional en que más disminuye su número de efectivos netos, entre los ejercicios 2011 y 2013 es la de Enfermería, con un descenso de 289,07. Teniendo en cuenta todas las categorías profesionales, se ha producido una disminución total de efectivos netos de 1.212,03 profesionales.
- 60 En cuanto a la variación interanual, la única AGS que supera un descenso del 5% es la del Campo de Gibraltar (-5,29%), entre los ejercicios 2012-2013.

III b) Áreas de Gestión Sanitaria (AGS)

- 61 En este segundo apartado de Áreas de Gestión Sanitarias se han agrupado las diez siguientes: Osuna, Este de Málaga-Axarquía, Nordeste de Granada, Norte de Almería, Norte de Córdoba, Norte de Huelva, Norte de Málaga, Sur de Córdoba, Sur de Granada y el Área Serranía de Málaga.

- 62 Los porcentajes totales de variación interanuales 2011-2012 y 2012-2013 son del -4,22% y -3,88%. Las mayores disminuciones, entre los ejercicios 2011-2012, se producen en las siguientes AGS: Norte de Huelva, Norte de Málaga y Norte de Córdoba. Entre los ejercicios 2012-2013, la mayor disminución se da en la AGS Norte de Huelva.
- 63 En cuanto al número de efectivos netos, la mayor disminución se produce en la categoría profesional de Enfermería con 254,53 profesionales menos que en el ejercicio 2011. Estas reducciones de personal son mayores en la AGS del Este de Málaga-Axarquía, Sur y Norte de Córdoba. También se pueden destacar los descensos en las categorías de Facultativos y Administrativos.

IV Hospitales y Complejos Hospitalarios 1

- 64 En este apartado se han agrupado los siguientes centros: Complejo Hospitalario de Jaén, Hospital Regional de Málaga, Hospital Reina Sofía, Hospital Virgen de las Nieves, Hospital Virgen del Rocío y el Hospital Virgen Macarena.
- 65 El porcentaje total de variación media, entre los ejercicios 2011-2012, es del -3,27% y, entre los ejercicios 2012-2013, del -4,47%. Las disminuciones más importantes se dan, entre los ejercicios 2011-2012, en el Hospital Regional de Málaga y, entre los ejercicios 2012-2013, en el Complejo Hospitalario de Jaén y el Hospital Virgen Macarena.
- 66 En el total de número de efectivos netos, los mayores descensos se producen en las categorías profesionales de Administrativos, Enfermería y Auxiliares de Enfermería. Entre los ejercicios 2011 y 2013 se produce una disminución total de efectivos de 2.505,43 profesionales.

IV Hospitales y Complejos Hospitalarios 2

- 67 Se han analizado seis centros sanitarios: Complejo Hospitalario de Huelva, Hospital Puerta del Mar, Hospital de Puerto Real, Hospital San Cecilio, Hospital Torrecárdenas y el Hospital Virgen de la Victoria.
- 68 El número total de efectivos netos, entre los ejercicios 2011 y 2013, ha disminuido en 1.510,43 profesionales, siendo los mayores descensos en las categorías de Auxiliares de Enfermería y Enfermería.
- 69 Como resumen de lo expuesto (Anexo 2.7), entre los ejercicios 2011 y 2013, se ha producido una disminución total del número de efectivos netos de 7.773,44 empleados. No obstante, Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, estableció con carácter básico la jornada laboral de treinta y siete horas y media semanales frente a las treinta y cinco vigentes hasta el momento. Según datos comunicados por el SAS, esta prolongación de la jornada explicaría la reducción en 4.643,81 efectivos.

En concreto, las categorías profesionales en las que la disminución de efectivos ha tenido mayor incidencia han sido las siguientes: Enfermería (1.919,82), Administrativos (1.609,98), Facultativos (1.286,80) y Auxiliares de Enfermería (1.266,37).

- 70 Por agrupaciones de centros sanitarios, las mayores reducciones han tenido lugar en las categorías de Administrativos (Hospitales 1, con 605,22), Facultativos (Distritos, con 518,10), Auxiliares de Enfermería (Hospitales 2, con 353,68), Enfermería (AGS a), con 289,07 y AGS b), con 254,53), y Técnicos Superiores y Medios (CRTS, con 19,57).
- 71 Las reducciones medias ponderadas del número de efectivos, en términos porcentuales, han sido del 3,92%, entre los ejercicios 2011-2012 y del 4,48%, entre los ejercicios 2012-2013.
- 72 El cuadro 2 siguiente resume la reducción de efectivos por categorías a lo largo de los dos años, tanto en términos de personas como la equivalente considerando la jornada de 35 horas.

REDUCCIÓN DE EFECTIVOS EN EL SAS 2011-2013				
Categoría	Variación de efectivos		Variación equivalente de efectivos considerando la jornada	
	Absoluta	Porcentaje	Absoluta	Porcentaje
Directores	-74,38	-27,14%	-61,64	-22,50%
Cargos intermedios	-178,52	-5,08%	34,51	0,98%
Administrativos	-1.609,98	-11,89%	-873,1	-6,45%
Auxiliares de enfermería	-1.266,37	-8,44%	-667,43	-4,45%
Enfermería	-1.919,82	-8,11%	-887,97	-3,75%
Celadores	-700,3	-9,19%	-391,59	-5,14%
Técnicos superiores y medios	-538,25	-7,44%	-156,02	-2,16%
Facultativos	-1.286,80	-6,02%	-38,26	-0,18%
Fisioterapeutas	-73,01	-9,65%	-29,37	-3,88%
Matronas/es	-63,23	-7,31%	-30,52	-3,53%
Programadores y Técnicos SSGG	-1	-100,00%	-1	-100,00%
Personal Hostelería	-36,35	-10,61%	-17,74	-5,18%
Personal Vinculado	-25,42	-9,25%	-9,49	-3,45%
Total general	-7.773,44	-8,23%	-3.129,63	-3,31%

Fuente: SAS

Cuadro nº 2

Agencias Públicas Empresariales

- 73 El resumen de la evolución del número medio de empleados, por entidad analizada, se expone en el siguiente cuadro:

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DE LAS APES					
Entidad	2011	2012	2013	2013-2011	2013/2011 (%)
ACS	1.676,29	1.666,03	1.643,75	-32,54	-1,94
APA	1.658,16	1.631,59	1.617,51	-40,65	-2,45
AAG	1.650,52	1.647,98	1.634,97	-15,55	-0,94
ABG	666,80	650,59	639,14	-27,66	-4,15
EPES	754,86	736,29	737,50	-17,36	-2,30
Totales	6.406,63	6.332,48	6.272,88	-133,76	-2,09

Fuente: CCA

Cuadro nº 3

- 74 En el total de las plantillas medias de los tres ejercicios analizados se observa una evolución tendente a la baja del número medio de empleados, con un descenso medio de un ejercicio a otro del 1,4% anual, pasando de una plantilla media en 2011 de 6.406,63 personas a 6.272,88 en 2013, lo que ha supuesto una disminución media de 133,76 empleados. El porcentaje de variación entre 2011 y 2013 es del -2,09%.

- 75 Los mayores descensos en el número medio de personal, entre los ejercicios 2011 y 2013, se han producido en la ABG (4,15%) y en la APA (2,45%).
- 76 En el Anexo 3.2 se indica la evolución por categorías profesionales. En el periodo analizado 2011-2013, se puede destacar una disminución en los puestos de Directores (25,36%), y una menor, en los técnicos superiores y medios (6,46%). Por el contrario, las mayores subidas se producen entre los Programadores y Técnicos SSGG (5,15%), los cargos intermedios (4,71%) y los Fisioterapeutas (3,82%). El mismo análisis, en términos absolutos, se puede apreciar en la columna "13-11" del referido anexo.
- 77 Entre las categorías que mayor peso tienen en número de efectivos (Enfermería, Facultativos y Auxiliares de enfermería), se aprecian resultados dispares. Mientras que los colectivos de Enfermería y Auxiliares de enfermería han disminuido en un 2,26 y un 3,99%, respectivamente, los Facultativos han experimentado un ligero repunte del 0,54%, con una subida media entre los ejercicios analizados de 7,16 médicos.

4.1.2. Altas y bajas

- 78 En el SAS, de los datos obtenidos en la aplicación GERHONTE, se deduce lo siguiente en lo concerniente al conjunto de los hospitales seleccionados (véase epígrafe 4.5.2. Selección de personal en general):

ALTAS Y BAJAS EN EL SAS	
TIPO (según denominación original)	Nº EFECTIVOS
Alta y baja	21.280
Altas	2.798
Baja definitiva	4.596
Baja con reserva	1.968
Retorno	2.140
Fuente: SAS	Cuadro nº 4

- De Alta y baja, la práctica totalidad (21.258) se corresponde con personal eventual.
- De las Altas, un 68% es personal en formación.
- En cuanto a las Bajas definitivas, el 31% son Titulares y un 41% personal en formación.
- En las Bajas con reserva, el 69% es personal titular y a éstos corresponde también el 73% de los Retornos.

- 79 En cuanto a las APes, las altas y bajas producidas en 2013, son las que se indican a continuación:

ALTAS Y BAJAS EN LAS APes				
AGENCIAS/EMPRESA	ALTAS	BAJAS	%ALTAS	%BAJAS
ACS	4.884	4.890	38%	38%
APA	5.207	5.207	41%	40%
AAG	1.734	2.004	14%	16%
ABG	476	476	4%	4%
EPES	477	319	4%	2%
TOTAL	12.778	12.896	100%	100%
Fuente: APes	Cuadro nº 5			

Las altas y bajas agrupadas de ACS y APA suponen el 79% y 78%, respectivamente. Estas proporciones contrastan con las que corresponden a sus efectivos medios en relación con los del conjunto: en ambos casos el 26%.

Proporcionalmente, se produce una mayor rotación en las APEs que en el SAS.

4.1.3. El personal eventual y “eventual estructural” en el SAS

80 La evolución mensual del personal eventual durante 2013 se presenta en el siguiente cuadro:

PERSONAL EVENTUAL EN EL SAS													
MODALIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	MEDIA
Acum. Tareas	331	359	405	405	457	665	882	1.077	1.287	1.749	3.039	2.570	1.102
Estructural	5.921	5.926	5.898	5.898	5.862	5.904	5.764	5.833	5.833	5.785	5.795	5.792	5.851
Jorn. Complem.	429	411	403	403	394	411	412	414	412	383	389	389	404
Por Sustit.(ILT/AT)	535	525	580	580	582	718	678	820	845	817	1.012	1.178	739
Por Sustit. (Otras)	429	408	406	406	403	430	399	444	455	474	509	537	442
S.D.	2												0
TOTAL	7.647	7.629	7.692	7.692	7.698	8.128	8.135	8.588	8.832	9.208	10.744	10.466	8.538
Fuente: SAS y elaboración propia													Cuadro nº 6

Fuente: SAS y elaboración propia

Cuadro nº 6

En el SAS durante 2013 había una media mensual de 8.538 efectivos eventuales. La mayor proporción (68,53%) corresponde a los denominados “eventuales estructurales”, una media de 5.851 trabajadores, seguidos por los contratados por acumulación de tareas, una media de 1.102 efectivos. La evolución de éstos últimos ha sido creciente: con un mínimo de 331 a un máximo de 3.039 efectivos (incremento superior al 800%), mientras que la media de eventuales estructurales ha permanecido sin oscilaciones significativas.

81 El Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud (Ley 55/2003, de 16 de diciembre) regula el personal eventual en su artículo 9, Personal estatutario temporal de la siguiente manera:

“1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal.

Los nombramiento de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.(...)

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza **temporal, coyuntural o extraordinaria**.*
- b) Cuando sea necesario para **garantizar el funcionamiento** permanente y continuado de los centros sanitarios.*
- c) Para la prestación de servicios complementarios de una **reducción de jornada ordinaria**.*

Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro”.

- 82 Los requisitos que establece el precepto anterior no se corresponden en la mayoría de los casos con los datos del cuadro nº 3. La figura del personal “*eventual estructural*” (*sic*), personal cuyo contrato temporal es renovado de forma consecutiva durante un largo período de tiempo (años) no se corresponde con los supuestos excepcionales que señala la norma. En relación con esta anomalía se han pronunciado tanto el Tribunal de Justicia Europeo como el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.⁹
- 83 Esta figura se da desde épocas anteriores¹⁰ a las limitaciones presupuestarias para la cobertura de vacantes producidas durante el ejercicio (§5) y, por otra parte, al ser la sanidad un servicio público esencial, el efecto de las mismas se ha visto matizado. No obstante, desde que se produjeron esas limitaciones se ha producido un incremento de la misma (datos a final de ejercicio):

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EVENTUAL			
MODALIDAD	2012	2013	VARIACIÓN
Acumul. Tareas	197	2.570	2.373
Estructurales	5.635	5.792	157
Jornada Complementaria	419	389	-30
Por Sustitución (Incap. Temp/Acc. Trab.)	290	1.178	888
Por Sustitución (Otras Causas)	440	537	97
Sin Datos	1	0	-1
Total general	6.982	10.466	3.484
Fuente: SAS		Cuadro nº 7	

- 84 El incremento total de eventuales supone un 49,9%, mientras que los contratados por acumulación de tareas se han visto incrementados en el 1.204,57%. eliminado
- 85 No consta que se haya materializado la previsión legal de que las plazas ocupadas por ese personal se conviertan en plazas de la plantilla estructural o presupuestaria. (Véase 4.5.2. Selección de personal en general).
- 86 Durante el ejercicio fiscalizado los “estructurales” suponen el 68% mensual del total de eventuales.

4.1.4. Plantillas teóricas y reales

- 87 Se ha efectuado una comparación de las plantillas teóricas y reales. Del primer concepto, plantilla teórica, hay que efectuar matizaciones en función del marco normativo existente. Así, las entidades sujetas a contabilidad presupuestaria, SAS, por ejemplo, cuentan con una plantilla máxima fijada por el presupuesto: la plantilla presupuestaria.
- 88 Las APEs no disponen de plantilla presupuestaria por lo que la comparación se ha efectuado entre la plantilla media real y la plantilla estructural o mínima, entendiendo por ésta la necesaria para el funcionamiento del hospital sin que hubiera permisos o licencias (vacaciones, asuntos particulares, etc.) ni necesidad de sustituir al personal por bajas médicas (IT/AT), etc.

⁹ Asunto prejudicial C-16/15 del TJUE y Apelación 221/216 del TSJA, sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera.

¹⁰ Véase Informe de Fiscalización del Capítulo I, Gastos de personal del SAS, ejercicio 1993.

- 89 Al no ser ambas situaciones comparables entre sí, se efectúa su análisis por separado.

SAS

- 90 En cuanto a esta agencia administrativa, del cálculo resulta lo siguiente:

PLANTILLAS TEÓRICAS Y REALES EN EL SAS			
TIPO CENTRO	P. PRESUPUESTARIA	EFFECTIVOS NETOS	DIFERENCIA
SSCC	330	571,14	-241,14
CRTS	469	455,54	13,46
Distritos	13.909	14.622,63	-713,63
AGS a)	12.019	12.732,71	-713,71
AGS b)	11.205	11.647,43	-442,43
Hospitales 1	30.150	30.515,73	-365,73
Hospitales 2	16.198	16.728,07	-530,07
TOTAL	84.280	87.273,25	-2.993,25

Fuente: CCA

Cuadro nº8

- 91 La necesidad de cubrir con personal temporal las ausencias por bajas médicas, permisos, licencias, etc. requiere -aun estando ocupada en su totalidad la plantilla presupuestaria- disponer de una media de 2.993,25 efectivos a tal fin.

Agencias Públicas Empresariales

- 92 Tal y como se expone en el Anexo 3, en el conjunto de las APEs -salvo APA, que no tiene definida su plantilla estructural- la diferencia entre plantilla media y estructural supone un 11,64% de efectivos. No obstante, dicha diferencia oscila entre el 20,22% (AAG) y el 5,16% (EPES).
- 93 En las cuatro agencias y en cifras absolutas supone un total de 485,53 efectivos medios. De dicha cifra las categorías que suponen mayores diferencias son Enfermería (38,35%), Auxiliares de enfermería (22,79%) y Cargos intermedios (13,29%).

4.1.5. Personal vinculado

- 94 Se entiende como personal vinculado a todo aquel que combina la actividad docente, la investigadora y la asistencial, realizada ésta en los centros hospitalarios pertenecientes al SAS. En general, es personal facultativo aunque también forma parte de esta categoría personal de enfermería. El origen de este personal es consecuencia de los conciertos celebrados entre las universidades andaluzas y las instituciones sanitarias al amparo del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, que establece las bases generales de dichos conciertos.
- 95 El SAS transfiere los recursos económicos a las universidades (Capítulo 4 del Presupuesto de gastos, Transferencias Corrientes) y éstas satisfacen las retribuciones a los profesionales.

- 96 El número de efectivos, que no es significativo, y su repercusión económica en 2013 se reflejan en el cuadro siguiente:

PERSONAL VINCULADO			
UNIVERSIDAD	PAGOS MATERIALIZADOS (€)	Nº EFECTIVOS	COSTE MEDIO
CADIZ	705.870,97	20	35.293,55
CORDOBA	1.380.713,65	41	33.675,94
GRANADA	1.608.026,87	32	50.250,84
MALAGA	951.848,41	31	30.704,79
SEVILLA	1.981.087,31	43	46.071,80
TOTAL	6.627.547,21	167	39.685,91
Fuente: SAS		Cuadro nº 9	

4.1.6. Personal que desempeña sus funciones en otro centro y recibe sus retribuciones en el centro de origen

- 97 Los responsables del SAS consideran que la figura de la “*adscripción temporal*” tiene su encaje en el art. 39.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
- 98 Argumentan dichos responsables -para la continuidad de esta práctica- que se han producido vacantes en la RPT, que ésta no ha sido objeto de actualización y, además, que la normativa presupuestaria de los ejercicios precedentes al fiscalizado no permitía su reposición.
- 99 El artículo mencionado del Estatuto del Personal Sanitario exige que dicha situación tenga carácter temporal y para el desempeño de funciones especiales no adscritas. Se ha podido comprobar que esta situación se ha prolongado habitualmente durante años y para la realización de funciones habituales.
- 100 Solicitada a los SSCC la relación de trabajadores adscritos a 31 de diciembre de 2013, se facilitaron cuatro versiones de la misma no coincidentes entre sí, entre abril y octubre de 2015. Finalmente, el número de adscritos se fijó en 215 efectivos. Puede colegirse de estos hechos que este aspecto de la gestión de los recursos humanos no es objeto de un adecuado control interno.
- 101 Asimismo, se ha obtenido información de la Unidad de Contabilidad Analítica, del número de efectivos adscritos de la totalidad del SAS y su coste durante el ejercicio 2013, resultando un total de 349 efectivos -incluidos los 215 citados- con un coste de 9.424.107,94 € .
- 102 El personal adscrito o cedido a los Servicios Centrales del SAS a la finalización del ejercicio 2013 es el siguiente:

PERSONAL ADSCRITO A LOS SSCC DEL SAS A 31.12.13

UPO-DENOMINACIÓN	EFFECTIVOS
1920 - H. Torrecárdenas	2
1990 - Área Sanitaria Norte Almería	1
2920 - H. Puerta Del Mar	2
2921 - H. Puerto Real	5
2991 - Área Sanitaria Norte Cádiz	1
3920 - H. Reina Sofía	8
3990 - Área Sanitaria Norte De Córdoba	4
3991 - Área Sanitaria Sur Córdoba	2
4920 - H. Virgen De Las Nieves	3
4990 - Área Sanitaria Sur Granada	1
4991 - Área Sanitaria Nordeste Granada	2
5925 - Complejo Hospitalario Huelva	4
5942 - D. Condado – Campiña	3
5990 - Área Sanitaria Norte Huelva	1
6920 - Complejo Hospitalario C. Jaén	1
6990 - Área Sanitaria Norte Jaén	1
7920 - H. Carlos Haya	2
7921 - H. Virgen De La Victoria	3
7991 - Área Sanitaria Norte Málaga	1
7992 - Área Sanit. Este de Málaga-Axarquía	1
8891 - Área Sanitaria Sur Sevilla	33
8920 - H. Virgen Del Rocío	39
8921 - H. Virgen Macarena	41
8941 - Distrito Aljarafe	10
8943 - Distrito Sanitario Sevilla Norte	4
8951 - Distrito Sevilla	31
8990 - Área Sanitaria De Osuna	9
Total General	215
Fuente: SAS	Cuadro nº10

- 103** Por otra parte, se ha solicitado en cada uno de los cinco hospitales de la muestra la relación de personal adscrito durante el ejercicio 2013, total o parcialmente, a otros centros con identificación de sus retribuciones y el centro para el que ha estado prestando sus servicios. Las diferencias en las cifras de los hospitales y las de los Servicios Centrales del SAS corresponden a cuestiones de devengos y jubilaciones y han sido conciliadas.

PERSONAL ADSCRITO DE LOS HOSPITALES DE LA MUESTRA

UPO	HOSPITALES	SSCC	OTROS CENTROS	TOTAL DURANTE 2013	IMPORTE (€)
3920	Reina Sofía	9	6	15	421.314,98
4925	Virgen de las Nieves	3	15	18	500.635,30
7920	Regional de Málaga	2	22	24	591.958,52
8920	Virgen del Rocío	44	21	65	2.196.706,10
8921	Virgen Macarena	42	72	114	3.332.185,79
TOTAL		100	135	236	7.042.800,69

Fuente: Hospitales seleccionados

Cuadro nº 11

- 104 El segundo destinatario de dicho personal es la Consejería, sus Delegaciones Provinciales y otras unidades dependientes de las mismas, tal como las responsables de ITS y UMVI, como se aprecia en el siguiente cuadro:

PERSONAL ADSCRITO DE LOS HOSPITALES DE LA MUESTRA POR ORIGEN Y DESTINO

DESTINO/ORIGEN	3920	4925	7920	8920	8921	TOTAL
SAS	10	6	17	47	95	175
SERVICIOS CENTRALES	9	3	2	44	42	100
H.U. VIRGEN DEL ROCÍO	0	0	0	0	52	52
H.U. VIRGEN DE LA VICTORIA	0	0	15	0	0	15
ÁREA SANITARIA	0	0	0	1	0	1
DISTRITOS ATENCIÓN PRIMARIA	0	3	0	1	1	5
ZBS MARBELLA	1	0	0	0	0	1
I.B.I.S.	0	0	0	1	0	1
CONSEJERÍA DE SALUD	5	12	7	18	19	61
SERVICIOS CENTRALES	0	0	0	1	0	1
DELEGACIONES PROVINCIALES	5	12	7	16	13	53
FAISEM/DELEGACIÓN PROVINCIAL	0	0	0	0	3	3
UMVI/DELEGACIÓN PROVINCIAL	0	0	0	0	3	3
DISPOSITIVO DE APOYO ITS	0	0	0	1	0	1
Total general	15	18	24	65	114	236

Fuente: SAS

Cuadro nº 12

y por situación administrativa, las más frecuentes son personal no sanitario de plantilla y personal eventual. La distribución es la siguiente:

PERSONAL ADSCRITO POR SITUACIÓN ADMINISTRATIVA

	CENTROS DE ORIGEN					TOTAL
	3920	4925	7920	8920	8921	
P. FACULTATIVO PLANTILLA			1	4	2	7
P. SANIT. NO FACULTAT. PLANT.	1	2	1	5	7	16
PERS.NO SANITARIO PLANT.	3	9	18	36	42	108
PERS. INTERINO	3		1	9	20	33
PERS. EVENTUAL	8	7	3	11	37	66
PERS. SUSTITUTO					6	6
Total general	15	18	24	65	114	236

Fuente: SAS y elaboración propia

Cuadro nº13

105 Por categorías, la distribución es la siguiente:

PERSONAL ADSCRITO POR CATEGORÍA						
CATEGORÍAS	CENTROS DE ORIGEN					TOTAL
	3920	4925	7920	8920	8921	
ADJ/ESP.ÁREA			1	2	3	6
ADMINISTRAT.		7	8	19	18	52
ATS EMPRESA	1					1
AUX.ADMINIST			2	17	28	47
CEL.ALMACENE					7	7
CELADOR HOSP					4	4
ENFERM./ATS	3	1	2	5	5	16
J.EQ.ADVO.D			1			1
J.GRUP-ADM.C	2	1	4		4	11
J.SECC.ADM.A					1	1
J.SECC-ADM.B	1			1	1	3
J.SECC-ADM.C				1		1
J.SERV.ADM.C	1					1
J.SERV-ADM.B			1	1		2
J.SERVICIO			1	1		2
M.ADM.DOC.CL				1	7	8
MED.FAM.SCCU		1		3	1	5
MONITOR				1	2	3
S.EA/S.GR.G1	1					1
S.EA/SGR.G1					1	1
SUB.GER. G1				1		1
SUB.SER-G.G1				1		1
SUBD.ME.H.G1				1		1
T.ESPECIALIS		2	1			3
T.MED.F.ADMV		2	1		8	11
TEC.ESP.INFO			1			1
TEC.FUNC.ADM	6	4	1	10	23	44
TER.OCUPACIO					1	1
Total general	15	18	24	65	114	236

Fuente: SAS

Cuadro nº 14

- 106 Las categorías más frecuentes son Administrativo, Auxiliar Administrativo y Técnico de Función Administrativa. A las dos primeras se considera que no pueden corresponderle "*funciones especiales no adscritas*", tal y como exige el mencionado art. 39.2 del Estatuto del Personal Sanitario.
- 107 Relacionando ambas clasificaciones, para los cinco hospitales seleccionados, resulta lo siguiente:

PERSONAL ADSCRITO POR CATEGORÍA Y SITUACIÓN ADMINISTRATIVA					
CATEGORÍAS	PERSONAL DE PLANTILLA	PERSONAL TEMPORAL			TOTAL
		INTERINO	EVENTUAL	SUSTITUTO	
SUBDIRECTORES	0	5	0	0	5
JEFES DE SERVICIO	5	0	0	0	5
JEFES DE SECCIÓN	4	1	0	0	5
FACULTATIVOS	5	1	12	1	19
ATS	13	0	4	0	17
TÉCNICOS	20	8	29	3	60
PERSONAL ADMINISTRATIVO	80	14	15	2	111
OTROS	4	4	6	0	14
TOTAL	131	33	66	6	236

Fuente: SAS

Cuadro nº 15

- 108** Es destacable la alta proporción de personal no sanitario de plantilla, pero también del personal temporal, sobre todo eventuales.
- 109** Tal y como se ha indicado en anteriores informes de esta Cámara (a título de ejemplo, la Fiscalización de Regularidad de la Agencia Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, Referencia OE 06/2013), en los supuestos de APA y ABG, esta situación comporta el que los entes receptores no estén utilizando los cauces legales para proceder a la provisión de los puestos de trabajo, con el debido sometimiento a los principios de publicidad, mérito, capacidad y no discriminación para solventar la carencia o la inadecuación de sus estructuras de personal.
- Además, en cuanto al personal del SAS que desempeña sus funciones en la Consejería de Salud supone un incumplimiento de la Ley del Presupuesto, tanto en cuanto a los créditos asignados a cada centro como al número de efectivos reflejados en el Estado de Gastos.
- 110** La prolongación en el tiempo de estas situaciones administrativas, que la norma sólo prevé como temporal y para el desarrollo de funciones especiales no asignadas, ocasiona una dificultad añadida para su resolución, dada la acumulación de puestos afectados.
- 111** En cuanto al ámbito de las agencias públicas empresariales, la incidencia de estas cesiones es mucho menor, tal y como se detalla en el cuadro que se expone a continuación:

PERSONAL CEDIDO DE LAS AGENCIAS			
AGENCIA	NÚMERO	COSTE (€)	DESTINO
ACS	0	0	-
APA	2	80.817,30	Consejería Salud
AAG	8	15.187,65	SAS
	(tiempo parcial)		
ABG	3	129.392,72	Consejería y SAS
TOTAL	-	225.397,67	-

Fuente: APES

Cuadro nº 16

- 112** En los supuestos descritos, los trabajadores prestan sus servicios en las dependencias de la Consejería y del SAS, utilizando los medios materiales de estas entidades, incardinándose en el ámbito organizativo de dichas entidades, que ejercen el poder de dirección sobre dichos trabajadores. De esta manera, se está produciendo una infracción del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.¹¹

¹¹ Véase Informe de Fiscalización de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, ejercicio 2012 (OE 06/2013).

- 113 Por otro lado, la cesión de trabajadores de un centro sanitario a otros entes gestores sanitarios no forma parte del objeto propio de las entidades cedentes, pues éste no contempla la actividad de prestación de asistencia y apoyo logístico a otros entes integrantes del sistema público sanitario.

4.2. Evolución del gasto de personal sanitario

- 114 La evolución del Capítulo 1 de la Consejería, relativo a los programas presupuestarios vinculados a la sanidad en el período 2011-2013, es la siguiente:

GASTO PRESUPUESTARIO EN PERSONAL (M€)							
PROGR.	DENOMINACIÓN PROG.	AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
		OBLIG. REC.	%	OBLIG. REC.	%	OBLIG. REC.	%
41A	DIRECCIÓN Y SERV. GRALES. SALUD Y B.S.	40,01	55%	37,40	55%	37,26	56%
41D	SALUD PÚBLICA	16,93	23%	15,90	23%	15,56	23%
41H	PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN	1,76	2%	1,66	2%	1,63	2%
41J	INSPECCIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS	10,00	14%	9,46	14%	9,32	14%
41K	POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN	3,59	5%	3,47	5%	3,27	5%
TOTAL		72,29	100%	67,89	100%	67,04	100%

Fuente: Cuenta General 2013

Cuadro nº 17

El programa presupuestario 41A engloba también el gasto del personal de dirección del área de Bienestar Social. Se ha excluido el programa presupuestario "Consumo" para guardar homogeneidad en la comparación.

VARIACIONES ANUALES EN OBLIGACIONES RECONOCIDAS (M€)			
PROGR.	DENOMINACIÓN PROG.	2011-2012	2012-2013
41A	DIRECCIÓN Y SERVICIOS GRALES. DE SALUD Y B.S.	-2,61	-0,14
41D	SALUD PÚBLICA	-1,03	-0,35
41H	PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN	-0,10	-0,03
41J	INSPECCIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS	-0,54	-0,14
41K	POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN	-0,12	-0,19
TOTAL		-4,40	-0,85

Fuente: Cuenta General 2013

Cuadro nº 18

- 115 La reducción total de las obligaciones reconocidas de este capítulo presupuestario en el período analizado ha sido de 5,25 M€, lo que representa el 7,26%.

- 116 La evolución del Capítulo I en el SAS ha sido la siguiente:

EVOLUCIÓN DEL CAPÍTULO I DEL SAS						M€
CAPÍTULOS	2011		2012		2013	
	Obligaciones Reconocidas	Grado de ejecución	Obligaciones Reconocidas	Grado de ejecución	Obligaciones Reconocidas	Grado de ejecución
Capítulo 1	4.368,02	99,99%	3.980,22	94,04%	3.816,01	99,82%
TOTAL CAPÍTULOS	8.342,17	96,85%	9.558,63	94,08%	8.359,33	99,35%
% Capítulo 1/Total	52,36%		41,64%		45,65%	

Fuente: Cuenta General 2013

Cuadro nº 19

CAPÍTULOS	Variación 2011-2012	Variación 2012-2013
	Obligaciones Reconocidas	Obligaciones Reconocidas
Capítulo 1	-8,88%	-4,13%
TOTAL CAPÍTULOS	14,58%	-12,55%

Fuente: Cuenta General 2013

Cuadro nº 20

- 117** La cifra de obligaciones reconocidas en el capítulo I ha disminuido un 4,13% respecto al ejercicio 2012, y éste a su vez, había disminuido un 8,88% respecto al ejercicio anterior (acumulado ambos ejercicios 12,64%). Aumenta, sin embargo, la proporción que representa respecto del presupuesto, un 45,65%, frente a un 41,64%, en el ejercicio 2012, mientras que en 2011 representaba el 52,30%.
- 118** La proporción de Capítulo 1 respecto al total oscila en el período considerado de forma significativa.
- 119** Por artículos, la evolución ha sido la siguiente:

EVOLUCIÓN POR ARTÍCULOS						
ARTICULO	AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
PRESUPUESTO	OBLIG. REC.	% EJE.	OBLIG. REC.	% EJE.	OBLIG. REC..	% EJE.
10. Altos Cargos	0,3	100%	0,25	100%	0,22	99%
12. P. Func. y Est.	3.360,26	100%	3.045,60	94%	2.876,66	100%
13. P. Temporal	1,68	100%	1,45	87%	1,37	178%(*)
15. Inc. Rendim.	226,16	100%	207,34	79%	225,54	99%
16. Otros G. Soc.	779,63	100%	725,58	100%	712,23	99%
TOTAL	4.368,02	100%	3.980,22	94%	3.816,01	100%

Fuente: SAS

Cuadro nº 21

(*) De acuerdo con el nivel de vinculación de los créditos en el ejercicio fiscalizado.

VARIACIÓN POR ARTÍCULOS (M€)		
ARTICULO	2011-2012	2012-2013
10	-0,05	-0,03
12	-314,66	-168,94
13	-0,23	-0,08
15	-18,82	18,2
16	-54,05	-13,35
TOTAL	-387,81	-164,21

Fuente: SAS

Cuadro nº 22

- 120** El gasto de personal se ha reducido en 387,81 M€ en 2012, y en 164,21 en 2013, principalmente, en cuanto al artículo 12, Personal funcionario y estatutario, el de mayor relevancia económica, seguido del artículo 16, Cuotas, prestaciones y gastos sociales. A su vez, el gasto en incentivo al rendimiento se ha visto incrementado en 2013 en 18,20 M€ (8,7%), si bien se había reducido el año anterior en 18,82 M€.

GASTO DE PERSONAL EN LAS AGENCIAS

	2011			2012			2013		
	Sueldos	C. Soc.	G. Pers.	Sueldos	C. Soc.	G. Pers.	Sueldos	C. Soc.	G. Pers.
ACS	66.814.234	17.159.642	83.973.876	63.202.733	16.265.691	79.468.424	61.265.452	16.336.088	77.601.540
APA	65.342.202	16.917.833	82.260.035	61.446.026	17.513.306	78.959.332	60.175.515	16.411.781	76.587.296
AAG	61.909.428	15.297.979	77.207.407	57.983.381	14.627.760	72.611.141	55.921.622	14.617.452	70.539.074
ABG	26.500.762	6.996.266	33.497.028	24.892.615	6.252.589	31.145.204	23.664.605	6.272.943	29.937.548
EPES	36.529.383	9.730.354	46.259.737	34.091.789	9.145.110	43.236.899	32.987.141	9.466.483	42.453.624
TOTAL	257.096.009	66.102.074	323.198.083	241.616.544	63.804.456	305.421.000	234.014.335	63.104.747	297.119.082

Fuente: APES

Cuadro nº23

				2012/11	2013/12	2013/11
	2012-11	2013-12	2013-11	(%)	(%)	(%)
ACS	-4.505.452	-1.866.884	-6.372.336	-5,37	-2,35	-7,59
APA	-3.300.703	-2.372.036	-5.672.739	-4,01	-3,00	-6,90
AAG	-4.596.266	-2.072.067	-6.668.333	-5,95	-2,85	-8,64
ABG	-2.351.824	-1.207.656	-3.559.480	-7,02	-3,88	-10,63
EPES	-3.022.838	-783.275	-3.806.113	-6,53	-1,81	-8,23
TOTALES	-17.777.083	-8.301.918	-26.079.001	-5,50	-2,72	-8,07

Fuente: APES

Cuadro nº24

- 121** La reducción media del gasto de personal de las cinco agencias en el período 2011-2013 (8,07%) es menor que la sufrida por el SAS (12,64%) y mayor que la experimentada por la Consejería (7,26%).

4.3. Impacto de género

- 122** En la regulación de esta materia se pueden destacar, en relación al ejercicio fiscalizado, las siguientes normas:

- Estatuto de Autonomía, aprobado mediante la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo (art. 73.1.b).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

- 123** La Ley Orgánica 3/2007, en su art. 27.3 indica respecto a la integración del principio de igualdad en la política de salud, lo siguiente:

“(…) 3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

(…) e) La presencia equilibrada (no superar el sesenta por ciento ni ser menos del cuarenta por ciento según D. Adic. Primera) de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud”.

- 124** La Ley 12/2007, en su art. 3.3, también define la “*representación equilibrada*” en idénticos términos que la Ley Orgánica, si bien su aplicación práctica se limita a “*los titulares de órganos directivos de la JA cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno*” y en “*los órganos colegiados de la Administración*”.
- 125** La citada ley prevé en su art. 7 la elaboración de un Plan estratégico de igualdad de género.
- 126** Por Acuerdo de 19 de enero de 2010 se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Hasta la finalización de los trabajos de campo, al menos, no ha tenido una continuación o actualización para el cuatrienio posterior, tal y como prevé el mencionado art. 7.

El art. 32 de la citada ley se refiere a los Planes de igualdad “en la Administración pública” (sic) cuando su contenido afecta al sector público autonómico, estableciendo que tanto la Administración de la Junta de Andalucía, como sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

- 127** No consta que la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales haya elaborado tal plan.
- 128** Tampoco consta que el SAS lo haya elaborado a la fecha de finalización del ejercicio fiscalizado. Con posterioridad, en noviembre de 2014, se presentó a los directivos del SAS el Sistema de Gestión Integral para Incorporar la Igualdad de género en el Sector Sanitario Público de Andalucía (SIIGE-SSPA). El SIIGE se desarrolla conforme a un Modelo en dos niveles: El definido a nivel corporativo (SIIGE SSPA) y el desarrollado a nivel local de los centros del SSPA y que se reflejará en los Planes de Igualdad de los Centros particulares del SSPA que se vayan incorporando progresivamente.¹²
- 129** En cuanto a los cinco grandes hospitales incluidos en el alcance, sólo el H. Virgen de las Nieves de Granada había iniciado con anterioridad de forma independiente las tareas derivadas de la mencionada Ley 12/2007. Así, en 2011 se efectuó un Informe de Análisis de situación y se elaboró el Plan de Igualdad del centro. Posteriormente se han realizado informes de seguimiento. No obstante, no consta que toda esta documentación haya sido objeto de remisión al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), como exige la normativa citada.
- 130** Respecto a las Agencias Públicas Empresariales, la situación es de un mayor desarrollo de la Ley.

¹² Documento de presentación del SIIGE de 17 de noviembre de 2014.

- La totalidad de las agencias han elaborado informes de diagnóstico de la situación de igualdad, planes de igualdad e informes de seguimiento de los mismos. No obstante, no consta que dicha documentación haya sido objeto de remisión al IAM, como exige la normativa indicada.
- La APA inició las tareas con notable prontitud en relación a otras entidades públicas, ya en el ejercicio 2009.
- Una de las agencias, ABG, incluso ha recibido la distinción "Igualdad en la Empresa", otorgada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- 131** En base a un análisis general, se observa que las categorías profesionales en las que no se da la proporción 60%/40% son las de Directores, Técnicos sanitarios y Programadores y Técnicos SSGG (mayoría del sexo masculino) y en las categorías de Administrativos, Auxiliares de enfermería, Enfermería y Técnicos especialistas (mayoría del sexo femenino). (Anexo 4)
- 132** Por el contrario, en el periodo analizado, la proporción se cumple en las categorías de Cargos intermedios, Celadores, Técnicos superiores y medios, Facultativos y Fisioterapeutas.
- 133** Destacan aquellos colectivos en los que se supera el 88% en uno de los dos géneros. Esto sucede, para los tres ejercicios considerados, en los Auxiliares de enfermería en todo el sistema, en mujeres y en los Técnicos sanitarios en las Agencias, en hombres. Ver anexo 4.
- 134** Se han formulado medidas específicas dirigidas a la incorporación de la mujer al mercado laboral, a la no discriminación por razón de género en la promoción profesional, en la participación en órganos colegiados, en las retribuciones, etc.
- 135** Así, por ejemplo, en la AAG la distribución por categorías y género es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO EN AAG					
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Directores/as	4	7	11	<u>36</u>	64
Administrativos/as	124	56	180	69	<u>31</u>
Auxiliares de Enf.	307	38	345	89	<u>11</u>
Enfermería	365	89	454	80	<u>20</u>
Celadores/as	62	72	134	46	54
Tec. Especialistas	126	43	169	75	<u>25</u>
Téc. Sup y Medios	35	43	78	45	55
Facultativos/as	138	179	317	44	56
Fisioterapeutas	9	8	17	53	47
Matronas	11	6	7	65	<u>35</u>
Total	1.181	541	1.722	69	31

Fuente: Informe de Seguimiento 2013 del Plan de Igualdad

Cuadro nº 25

Nota. En subrayado los porcentajes inferiores al 40%

- 136** No obstante los datos anteriores, en el Plan de Igualdad de esta agencia el único objetivo específico que afecta a una categoría es el siguiente: **"Eje 2: Acceso a la organización. (...)** Incremento en la contratación de **mujeres** en la categoría de **facultativo/a**", categoría en la que no se da una proporción distinta a la horquilla 60%/40%.

- 137 Se indica gráficamente el índice de feminización (M/H) por categorías tanto en los cinco hospitales del SAS, como en las APEs, a efectos comparativos:

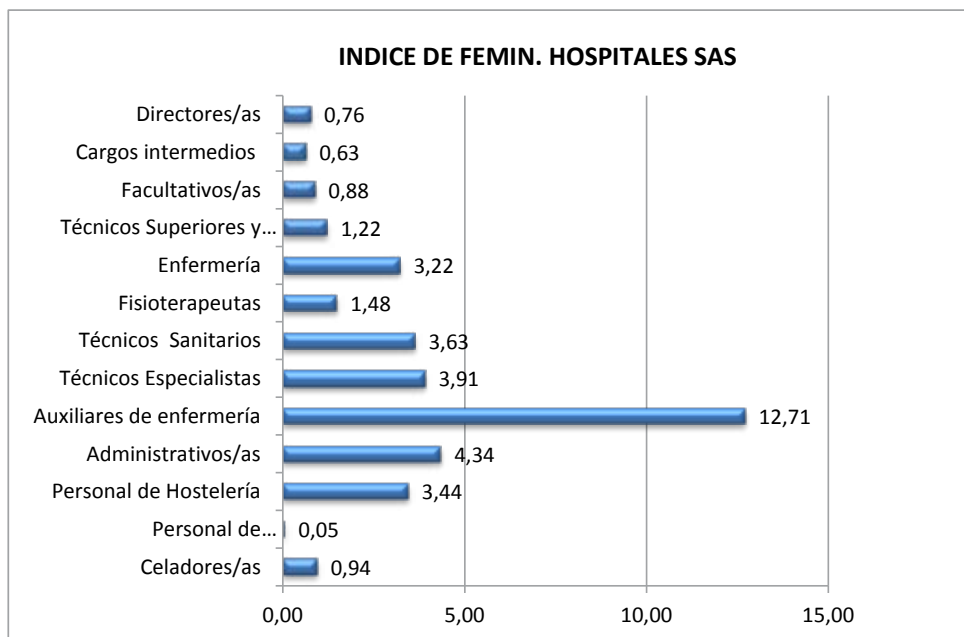


Gráfico nº1

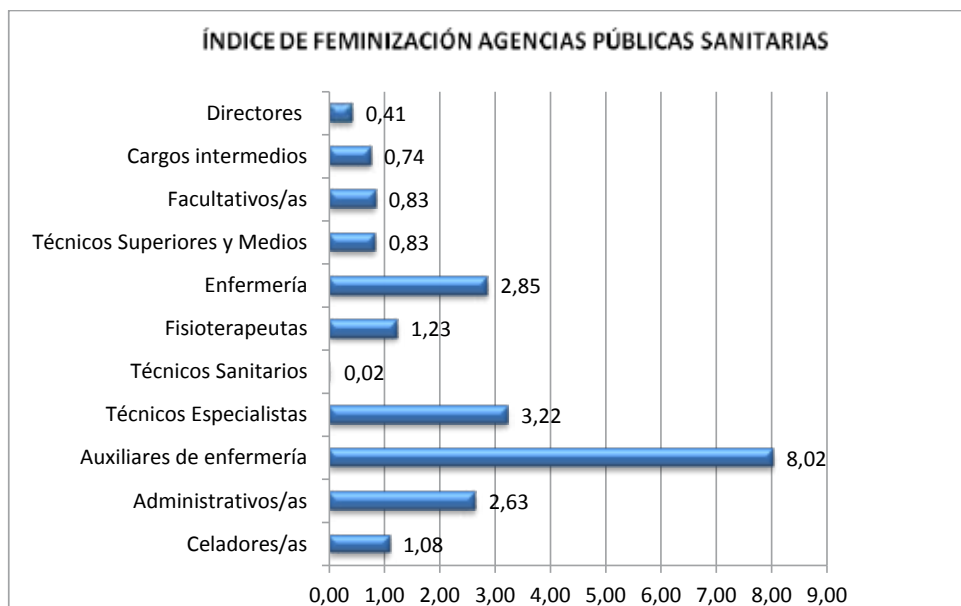


Gráfico nº2

- 138** Como se puede observar, el índice de feminización del SAS es superior al de las agencias en la mayoría de las categorías profesionales consideradas.

4.4. Organigrama

- 139** Durante el año 2013 el SAS comienza a realizar un proceso de unificación de equipos de dirección de determinados centros sanitarios, con la finalidad -entre otras- de obtener una reducción de los gastos de personal directivo, para lo que la Dirección Gerencia dictó varias Resoluciones, sin que se modificara la normativa preexistente.
- 140** Dichas resoluciones han ocasionado algunas dudas de interpretación a los responsables de recursos humanos de los centros sanitarios y a la propia Intervención e incluso la interposición de reclamaciones administrativas en los tribunales.
- 141** Las normas afectadas son las siguientes:
- Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía (artículos 55 y 61.1).
 - Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales (artículo 7.2).
 - Decreto 152/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Bienestar Social y del Servicio Andaluz de Salud (artículo 15).
- 142** De las Sentencias relacionadas con dichas reclamaciones administrativas se deduce que la Dirección Gerencia del SAS no ostentaba la competencia para unificar en un único puesto directivo los correspondientes a dos hospitales distintos, hecho que ha sido reflejado en diversas sentencias. Pueden citarse entre otras:
- Sentencia 325/2015 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huelva que paraliza la fusión de los Hospitales Juan Ramón Jiménez e Infanta Elena (18 de diciembre de 2015).
 - Sentencia 520/2015 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, sede de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que anula la unificación de la Subdirección Médica en los Hospitales Virgen del Rocío y Macarena (5 de noviembre de 2015).
- 143** Por otro lado, se observa que no se corresponde la configuración de los equipos directivos en los centros unificados, la consideración como centros independientes en el anexo de personal del Presupuesto y, asimismo, en el mapa sanitario andaluz. Así, por ejemplo, en el momento en que se nombra para dos centros un mismo directivo se produce una discrepancia entre la definición de competencias según la propia resolución de la Dirección Gerencia y la aplicación de nóminas del personal del SAS.
- 144** El programa informático GERHONTE requiere, en el momento de dar de alta un puesto directivo, una vinculación a uno de los dos centros. Dicho programa no admitía la inclusión de los dos centros, por lo que se optaba por indicar el centro cuyo presupuesto soportaba el gasto correspondiente, existiendo una discrepancia con los correspondientes contratos.

145 Con base en estas discrepancias, la Intervención Central del SAS ha emitido en 2013 diversos informes en disconformidad.

146 De los cinco hospitales objeto de análisis, en tres de ellos se ha producido la unificación de equipos directivos a los efectos mencionados:

- Hospital Virgen de las Nieves y Hospital San Cecilio.
- Hospital Regional de Málaga y Hospital Virgen de la Victoria.
- Hospital Virgen del Rocío y Hospital Virgen Macarena.

Se considera que este proceso de unificación carece de la normativa adecuada en la que se debe sustentar, así como de la necesaria planificación o, caso de existir, no ha sido objeto de publicación.

4.5. Selección de personal

4.5.1. Selección de personal directivo

147 Se deben considerar dos cuestiones: qué puestos tienen la consideración de personal directivo y qué norma regula la provisión de los respectivos puestos que tienen tal consideración.

Consejería

148 La norma que define qué puestos tienen la consideración de directivos es el Decreto 152/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Bienestar Social y del Servicio Andaluz de Salud¹³, que de acuerdo con su art. 2.1 señala que “... *bajo la superior dirección de su titular, se estructura para el ejercicio de sus competencias en los siguientes órganos directivos centrales*”: Viceconsejería, tres Secretarías Generales, Secretaría General Técnica y cinco Direcciones Generales.

Por otro lado, a nivel provincial, la Consejería seguirá gestionando sus competencias a través de los servicios periféricos correspondientes, con la estructura territorial que se determine.

149 La provisión de los puestos directivos indicados se efectúa mediante nombramiento, que es objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), sin necesidad de promover la concurrencia pública.

Servicio Andaluz de Salud

150 De acuerdo con el art. 2.2. del Decreto 152/2012, a la Consejería de Salud y Bienestar Social se adscribe el Servicio Andaluz de Salud, que cuenta con los siguientes órganos o centros directivos: Dirección Gerencia y tres Direcciones Generales.

Igualmente, dichos órganos directivos son provistos mediante nombramiento publicado en BOJA, sin que sea necesario promover concurrencia pública.

¹³ Derogado por el Decreto 140/2013, de 1 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y del Servicio Andaluz de Salud.

- 151** El resto de personal directivo y cargos intermedios debe diferenciarse en dos grandes grupos:
- Personal de Servicios de Apoyo (anteriormente denominados Servicios Centrales).
 - Personal sanitario correspondiente a atención primaria (Distritos), atención especializada (Hospitales) o mixta (Áreas de Gestión Sanitaria).
- 152** En cuanto al primero de ellos, de las Direcciones Generales dependen Subdirecciones, Servicios, Secciones y Negociados. La totalidad de dichos puestos tienen la consideración de personal funcionario y están recogidos en una RPT, esto es, el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades y se concretan los requisitos para el desempeño de cada puesto. No obstante, dicha RPT no ha sido objeto de actualización desde el ejercicio 2007.
- 153** En cuanto al personal de los centros sanitarios -organizados en Distritos, Hospitales y Áreas de Gestión Sanitaria- tienen la consideración de directivos:¹⁴
- En atención primaria: Dirección Gerencia y tres Direcciones: de Salud, de Cuidados de Enfermería y de Gestión Económica y Desarrollo Profesional.
 - En atención especializada: Gerencia y cuatro Direcciones: Médica, de Enfermería, Económico Administrativa y de Servicios Generales.
- 154** Además, de acuerdo con la Orden de 5 de abril de 1990, por la que se establece el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del SAS, tienen la consideración de personal directivo en el ámbito de la atención especializada los titulares de las distintas Subdirecciones (Médica, Enfermería, Económico Administrativa y de Servicios Generales).
- 155** La selección de personal directivo en el SAS se regula en el Decreto 75/2007, de 13 de marzo. En este procedimiento se puede destacar que la provisión se efectuará por el sistema de libre designación, previa convocatoria pública de carácter abierto y permanente y que las personas candidatas consideradas idóneas para desempeñar puestos directivos en el Servicio Andaluz de Salud se inscribirán en un Registro que al efecto se crea en virtud de este Decreto. Dicha inscripción especificará el concreto puesto o puestos directivos para cuyo desempeño resulte idónea cada persona candidata.
- 156** En consecuencia, la inscripción en el Registro, que depende de la decisión de la Dirección General de Profesionales, es un requisito previo y relevante para la designación como directivo, particularmente para determinados puestos.
- 157** Este hecho pudiera suponer un obstáculo para la plena aplicación de los principios de publicidad, concurrencia y no discriminación que -entre otros-, deben presidir la selección de personal directivo de los centros sanitarios, puesto que interesados en el acceso a una eventual convocatoria no podrían acudir a la misma si no se encuentran inscritos, bien por no haber solicitado la misma con anterioridad, bien porque la DG de Profesionales no se hubiera pronunciado al respecto.

¹⁴ Decretos 197/2007, de 3 de julio, y 462/1996, de 8 de octubre, para atención primaria y especializada, respectivamente, así como el Decreto 75/2007, de 13 de marzo, por el que se regula el sistema de provisión de puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del SAS. Las Áreas de gestión sanitaria cuenta cada una de ellas (14) con su normativa específica, con un esquema parecido al hospital.

Agencias Públicas Empresariales

158 En cuanto a las APes, sus respectivos Estatutos recogían en la antigua redacción (art. 27.3) que la selección de personal se regía por los principios de mérito, capacidad y publicidad, *“con excepción del personal directivo o de confianza que se regirá por la normativa aplicable a los contratos de alta dirección”*.

159 Con el Decreto 98/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, y se modifican los de otras Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, dicho precepto fue modificado destacando de su nueva redacción:

- Que tiene la consideración de personal directivo la persona titular de la Dirección Gerencia de la agencia.
- Que su designación *“atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*.

160 La Disposición adicional quinta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía regula el personal directivo de las agencias, de la siguiente manera:

*“1. El personal directivo de las agencias es el que ocupa los puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos de las mismas, en atención a la **especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia**¹⁵ de las tareas a ellos asignadas.*

*2. Su designación atenderá a principios de **mérito y capacidad y a criterios de idoneidad**, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la **publicidad y concurrencia**. Los puestos de trabajo que tengan asignadas tareas de dirección que estén relacionadas con el ejercicio de potestades públicas serán desempeñados, en todo caso, por personal directivo que tenga la condición de funcionario de carrera o por quienes sean nombrados por el Consejo de Gobierno como gerentes o jefes de personal de las agencias.*

3. Su régimen jurídico será el previsto en el artículo 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa de desarrollo dictada por la Comunidad Autónoma de Andalucía”.

161 Finalmente, el Artículo 17 de la Ley del Presupuesto de 2013 regula el régimen económico del personal que ejerce funciones de alta dirección y del resto del personal directivo de las entidades del sector público andaluz, precisando el concepto.

*“1. La determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal que ejerce **funciones de alta dirección y resto del personal directivo**, así como la de aquellos que mantengan una **relación laboral asimilada a la de alta dirección** basada en la recíproca confianza de las partes y que **no se halle incluida en el ámbito del convenio colectivo**, de las agencias de régimen especial, de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz y de los consorcios a los que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía serán autorizadas por la persona titular de la Consejería a la que se encuentren adscritas y requerirán el informe previo favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.*

¹⁵ Subrayado idéntico a la expresión que emplea el art. 70.2 de la LAJA: *“Es personal directivo de las agencias públicas empresariales el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas. Su régimen jurídico será el previsto en el artículo 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa de desarrollo dictada por la Comunidad Autónoma de Andalucía”*.

Por su parte, el art. 13.2 del Estatuto Básico del Empleado Público señala: *“2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*.

2. Es personal que ejerce funciones de alta dirección de las entidades mencionadas en el apartado 1 de este artículo el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos o en las normas que cumplan una función análoga, **en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia** de las tareas asignadas.

Las citadas entidades que **no tengan definido el personal que ejerce funciones de alta dirección en sus estatutos o en las normas que cumplan una función análoga**¹⁶ deberán instar la modificación de las referidas normas **en el plazo de un mes** desde la entrada en vigor de la presente Ley”.

162 Así pues, como corolario de lo expuesto se pueden dar distintas situaciones dentro del personal directivo o asimilado:

- Por un lado, la figura del Director Gerente de la agencia, que es considerado como directivo por los Estatutos y cuya vinculación obedece a un contrato de alta dirección, sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección.
- Por otro lado, el personal que ejerce funciones directivas de acuerdo con otros documentos, por ejemplo, los organigramas publicados, y cuya relación laboral está igualmente acogida al Real Decreto 1382/1985.
- Finalmente, personal directivo que mantiene una relación indefinida con la agencia, por ser trabajadores de la misma con anterioridad al desempeño de las funciones directivas distintas a la Dirección Gerencia, y que cuentan con un contrato laboral indefinido con cláusulas adicionales de dirección.

163 En todos estos supuestos puede considerarse que la selección de este personal directivo está sujeta, en todo caso, a la aplicación de los principios de mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, así como a criterios de idoneidad.

164 Es relevante el que la normativa aplicable no ha previsto qué ocurre con los puestos directivos que hayan sido nombrados con anterioridad, sin aplicación de los principios mencionados. En la práctica, en general, han permanecido los titulares existentes en el momento de la aprobación de la norma.

165 Ninguna de las agencias ha modificado sus estatutos para precisar el personal que ejerce funciones de alta dirección.

166 De las pruebas realizadas en las distintas agencias se desprenden incidencias puntuales sobre:

- La composición del personal directivo no es homogénea en las distintas agencias, particularmente, respecto a los puestos de Subdirección y Dirección de Área Integrada de Gestión (DAIG).
- En la APA, no se ha facilitado información sobre el proceso de selección de dos de los cinco expedientes solicitados.

¹⁶ Aunque no están definidas dichas normas podrían ser sus Leyes de creación, Reglamentos de Régimen Interior, Acuerdos de Consejo de Administración,...

- En la ABG únicamente para el puesto de Subdirección de Profesionales se ha efectuado una convocatoria (el resto del personal directivo fue nombrado con anterioridad a la Ley 1/2011 citada anteriormente). No obstante, si bien se ha publicitado mediante la inserción de anuncio en BOJA, sólo es una convocatoria “interna”, esto es, dirigida exclusivamente al personal de la propia Agencia.

4.5.2. Selección de personal no directivo

- 167** Se ha observado que en el ámbito del SAS se efectúan reiteradamente contratos de trabajo a los mismos trabajadores, particularmente a los denominados “*eventuales estructurales*”, por lo que se puede deducir que atienden necesidades básicas de los servicios sanitarios (véase también sobre esta materia el epígrafe 4.1.2. Altas y Bajas).
- 168** Las restricciones de las leyes de presupuestos generales del Estado (**§ 5**) a la reposición de vacantes no explican, al menos totalmente, esta situación, dado que este hecho ya fue recogido en informes de esta Cámara de Cuentas anteriores a dichas medidas presupuestarias¹⁷.
- 169** Se han seleccionado en los cinco hospitales del SAS incluidos en el alcance del presente informe los trabajadores que han permanecido en el respectivo centro más de 300 días del ejercicio 2013.

HOSPITAL	Nº CONTRATOS	Nº TRABAJ.	Nº MEDIO CONT/TRAB.	DUR. MEDIA (DÍAS)
Reina Sofía	1.111	167	7	54
Virgen Nieves	706	110	6	56
Reg. Málaga	2.261	344	7	55
Virgen Rocío	1.153	200	6	63
Virgen Macarena	2.056	328	6	57
TOTAL	7.287	1.149	6	57

Fuente: Hospitales seleccionados Cuadro nº 26

- 170** Si bien en las agencias públicas empresariales no existe la figura del “*eventual estructural*”, la situación es similar, como se desprende del siguiente cuadro, en el que asimismo se reflejan los trabajadores con duración acumulada de contratos igual o superior a 300 días en el ejercicio:

AGENCIA	Nº CONTRATOS	Nº TRABAJ.	Nº MEDIO CONT/TRAB.	DURAC. MEDIA CONT
ACS	1.746	224	8	46
APA	2.771	226	12	28
AAG	1.230	226	5	66
ABG	90	27	3	103
EPES	54	20	3	155
TOTAL	5.891	723	8	44

Fuente: Agencias Cuadro nº 27

El porcentaje que representan estas situaciones respecto de las respectivas plantillas se ve acentuado en el conjunto de las agencias públicas empresariales.

¹⁷ Véase Informe de Fiscalización del Capítulo I, Gastos de personal del SAS, ejercicio 1993.

- 171** La cobertura de necesidades permanentes mediante contratos laborales temporales podría poner de manifiesto un fraude de ley. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 15.5, prevé que el encadenamiento de contratos temporales podría llevar a que los mismos adquirieran la condición de indefinidos.
- 172** Se ha verificado que en determinados casos la concatenación de contratos temporales se produce sin solución de continuidad durante varios años, lo que impide el disfrute de vacaciones, a pesar de que se incluya en los finiquitos la parte proporcional de las mismas.

4.6. Retribuciones

4.6.1. Cuadre de las retribuciones con el Modelo 190 de Retribuciones y Retenciones del IRPF¹⁸

173 ¹⁹

174 ²⁰

175 ²¹

176 En relación con el Modelo 190, las diferencias son las siguientes:

DIFERENCIAS ENTRE GASTO DECLARADO, GASTO CONTABILIZADO Y NÓMINAS

CONCEPTO	IMPORTE (€)
1. Total retrib. Mod. 190 2013	3.134.901.259,25
2. Total gasto contabilizado	3.137.956.238,20
3. Total nóminas	3.137.068.225,04
4. Diferencia 1-2	-3.054.978,95
5. Diferencia 1-3	-2.166.965,79
Fuente: SAS y elaboración propia	Cuadro nº 29

- 177** Se desconocen las razones de estas diferencias sin que el SAS haya ofrecido explicaciones al respecto.
- 178** Haciendo una extrapolación sobre el tipo medio de las retenciones aplicadas en el SAS (20,57%), dicha base de retenciones supondría una cuota no ingresada por este concepto de 445.744,86 €.
- 179** Con carácter previo a los cálculos indicados en los párrafos anteriores, se efectuaron pruebas de integridad de la información, que han dado como resultado deficiencias de control interno:

¹⁸ Epígrafe modificado por la alegación presentada.

¹⁹ Punto suprimido por la alegación presentada.

²⁰ Punto suprimido por la alegación presentada.

²¹ Punto suprimido por la alegación presentada.

- No aparecían seis categorías profesionales, por lo que tampoco se reflejaban los correspondientes devengos en nómina.
- Trece niveles de complemento de destino no se encontraban asociados a sus correspondientes categorías.
- Por otro lado, 63 conceptos de devengos no aparecen en el diccionario de categorías.
- Se ha observado, asimismo, que el campo DNI no tiene un formato uniforme.
- En cuanto al personal adscrito (véase epígrafe 3.1.6.), se ha observado la ausencia de un total de 43 efectivos, de los cuales 35 de ellos en un mismo mes.

4.6.2. Retribuciones no previstas en la normativa reguladora o los convenios

- 180** En cuanto al SAS, el personal sanitario cuenta con controles específicos vinculados a la aplicación que registra la “*turnicidad*” (*sic*) de este personal. Respecto al personal no sanitario, particularmente el personal administrativo, se ha establecido un control consistente en asociar los conceptos retributivos percibidos a los que corresponden a su perfil, detectando las diferencias existentes (denominadas retribuciones no esperables) y solicitando a los centros de los que depende el trabajador explicaciones a esa situación.
- 181** De las pruebas realizadas en los cinco hospitales seleccionados, sólo se han detectado incidencias en el Hospital Regional de Málaga en el que hay cuatro trabajadores que han percibido conceptos que no les corresponden, según el siguiente detalle²²:

RETRIBUCIONES INDEBIDAS			
Trabajador	Nocturnidad	Festivos	Importe Anual
1	397,90	287,91	685,81 €
2	475,20	388,08	863,28 €
3	237,60	453,60	691,20 €
4	475,20	388,08	863,28 €
Total			3.103,57 €
Fuente: HRM			Cuadro nº30
Nota.- Estos supuestos finalizaron en septiembre de 2013.			

El hospital argumenta tales pagos indebidos en las amplias funciones desarrolladas por esos trabajadores. Se debería haber procedido a la iniciación de procedimientos de reintegro por dichos importes no procedentes. A la fecha de finalización de los trabajos de campo, el SAS aún disponía de plazo para el inicio de dicho trámite.

- 182** En las agencias públicas, salvo en EPES, se da la figura de los “*Acuerdos de Gestión*”. Cada una de las agencias sanitarias se rige por su propio convenio, estableciendo en los mismos la estructura retributiva. Con base en que los convenios colectivos son muy antiguos -datan de 2007 a 2009-, se han venido realizando una serie de Acuerdos fuera de Convenio, con distintas denominaciones. Estos acuerdos pueden ser con todos o con algunos de los servicios del hospital, y con todos los facultativos que integran dichos servicios, o bien con facultativos concretos.

²² No se facilitan los códigos identificativos de dichos trabajadores. No obstante, la entidad fiscalizada -durante el trámite de alegaciones- puede solicitar dicha información de forma detallada al equipo de auditoría.

- 183** Los objetos de estos acuerdos también son muy dispares, unos son para fijar un techo de gasto para los distintos servicios, al objeto de controlar y/o disminuir el gasto correspondiente a los contratos temporales, otros para -excepcionalmente- dar cobertura sanitaria entre las distintas agencias, o bien para facilitar la captación de profesionales *“escasos en el mercado laboral”*.
- 184** El número de acuerdos, así como el importe que han supuesto los mismos durante el 2013 ha sido, al menos, el siguiente (en €):

ACUERDOS DE GESTIÓN EN LAS APES				
	Nº CONV.	IMPORTE	SUELDOS Y SALARIOS	%
ACS	26	1.251.859,24	61.265.452,00	2,04
APA	4	1.982.786,95	60.175.514,63	3,30
AAG	46	1.587.884,76	55.921.621,78	2,84
ABG	4	410.452,20	23.664.604,64	1,73
TOTAL	80	5.232.983,15	201.027.193,05	2,60

Fuente: Cuentas Anuales de APES

Cuadro nº31

- 185** Al respecto, procede indicar que la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013 establece en su artículo 16 que con carácter previo al comienzo de las negociaciones relativas a retribuciones y demás mejoras de las condiciones de trabajo que impliquen modificaciones retributivas del personal perteneciente al sector público andaluz y, posteriormente con anterioridad a la formalización y firma de los acuerdos deberá solicitarse informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los informes previstos en este artículo.²³
- 186** Se pueden destacar las siguientes incidencias de carácter general:
- Ninguna de las cuatro agencias (ACS, ABG, AAG y APA) ha cumplido con los trámites que establece la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, en su artículo 16: informes previo y posterior a las negociaciones emitidos por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, memoria de impacto económico para el ejercicio y para ejercicios futuros, etc.
 - Además, con el mismo carácter y plazo de emisión, será necesario el informe previo de la Consejería de Hacienda y Administración Pública para la aprobación y modificación del régimen retributivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 70.3 y 74.4 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y para la mejora de las condiciones de trabajo del personal de las agencias públicas empresariales, entre otros.
- 187** Se ha de destacar la proliferación de *“Acuerdos de Gestión”* en todas las Agencias, particularmente en AAG y ACS.

²³ En similares términos se pronuncian las distintas leyes del presupuesto de los ejercicios anteriores al fiscalizado, al menos, desde 2006, fecha del acuerdo o convenio más longevo.

- 188 Hay una serie de conceptos retributivos que perciben algunos colectivos de profesionales que no vienen recogidos expresamente en el convenio. La metodología utilizada ha consistido en acordar -verbalmente o por escrito- directamente con el personal de dichos colectivos sin que, en general, se haya producido negociación con los órganos de representación de los trabajadores, ni modificación de las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo.
- 189 En esos supuestos se han observado algunas omisiones de determinados trámites como documentar dichos acuerdos por escrito, comunicarlos al comité de empresa, recoger expresamente y por escrito el consentimiento de los trabajadores vinculados a los mismos, además de los indicados anteriormente.
- 190 Ninguno de los informes de control financiero de cumplimiento del ejercicio fiscalizado o precedentes hace referencia a estas incidencias, al no haber sido incluidas en los respectivos alcances de las respectivas fiscalizaciones.
- 191 Si bien estos acuerdos datan en general de 2012, hay acuerdos de contenido similar desde varios años atrás, incluso desde 2006, más o menos formalizados.
- 192 También se han observado incidencias puntuales como la percepción de conceptos retributivos incompatibles, la percepción simultánea de varios conceptos retributivos, cuadrantes de actividad que no distinguen por facultativo, realización de guardias médicas consecutivas en dos hospitales diferentes incumpliendo el art. 51 del Estatuto Marco del Personal Sanitario relativo a jornada y descanso, coincidencia de dos guardias en la misma fecha, etc. De tales hechos puede deducirse que los sistemas de control sobre los denominados "Acuerdos de Gestión" podrían ser objeto de mejora.

4.6.3. Complemento de productividad

- 193 En el ámbito de las agencias públicas empresariales, respecto al complemento de productividad se ha observado lo siguiente:
- 194 La valoración que se efectúa en promedio del conjunto de directivos y cargos intermedios en el ejercicio es:

PRODUCTIVIDAD EN AGENCIAS	
AGENCIA	VALORAC. MEDIA %
AAG	99,37
ABG	97,01
ACS	98,85
APA	85,76
EPES	96,58

Fuente: APES

Cuadro nº 32

- 195 Al equipo de auditoría no se le ha facilitado la valoración detallada del desempeño personal de los titulares de los puestos directivos de la ABG, a excepción de los puestos de Gerente y Director de Gestión, cuya valoración se ha realizado en función del cumplimiento global de los objetivos del Contrato Programa por el Consejo de Administración de la entidad. Este componente -el desempeño personal- tiene un peso relativo del 10%.

- 196** Por tanto, no se ha podido analizar la objetividad de los criterios utilizados en la ABG ni, en consecuencia, la razonabilidad de la evaluación del desempeño profesional de los titulares de los puestos indicados.

4.6.4. Límites a las retribuciones del personal directivo establecidos por la Ley del Presupuesto

- 197** La presente cuestión ha sido objeto de controversia por varios motivos:

- La técnica legislativa utilizada, en la que se producen remisiones de más de dos niveles.²⁴
- Afecta a personal directivo de entidades con diferente regulación: administración general, agencias administrativas, agencias empresariales, etc.
- El resultado de su aplicación, al no incluir cláusulas que contemplen determinadas situaciones, ha ocasionado en la práctica efectos no deseados. Así, por ejemplo, un profesional sanitario que asuma un puesto directivo que contempla, lógicamente, una mayor responsabilidad, puede ver mermada su retribución global en más de un 25%.

- 198** Este hecho está teniendo como consecuencia una mayor dificultad en la cobertura de puestos directivos y, por otro lado, que no resulte excepcional el que puestos jerárquicamente superiores en el organigrama correspondiente cuenten con retribuciones inferiores a las de sus subordinados.

- 199** De los problemas que ha generado la aplicación de estas normas, es ilustrativo lo expuesto por la IGJA en el Informe Definitivo de Cumplimiento de la AAG, en el que se indica: *"(...) lo cierto es que las personas que ejercen las funciones directivas referidas en este apartado vienen percibiendo desde el 1 de enero de 2013 unas retribuciones superiores a las que corresponden según el Acuerdo de Consejo de gobierno de 24 de julio de 2012"*.

- 200** La regulación de las retribuciones del personal directivo es la siguiente:

- El art. 12 apartados 1, 2 y 3 de la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto del año 2013 fijan las retribuciones aplicables a los altos cargos de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, a los altos cargos de la Consejería y del SAS.
- El art. 17.3 de la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013:
- Los arts. 17, 6.9 y 18 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

²⁴ Véase, por ejemplo, el art. 17.3 de la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013.

201 De tales normas se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Los altos cargos y directivos de la Consejería y del SAS tienen fijadas sus retribuciones directamente por la Ley del Presupuesto (la Dirección Gerencia del SAS tiene rango de Viceconsejería) y además sus retribuciones cuentan como límite la que corresponde a la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía. También, en su caso, pueden percibir un complemento de antigüedad.

Las Direcciones Generales y cargos asimilados pueden percibir, además, un complemento de productividad, que si bien está limitado a los créditos asignados a cada centro de gasto, no está individualizado (según la información facilitada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública el importe máximo por este concepto es de 3.917,91 €).

- En el ejercicio 2013, sólo los conceptos de antigüedad y de productividad pueden ser excluidos para el cómputo del límite máximo de retribuciones -éste último sólo para Direcciones Generales y Asimilados-, y deben ser incluidos otros conceptos personales por no ser expresamente excluidos por la ley del presupuesto.

Estos llamados "*otros conceptos personales*" sí han sido excluidos del cómputo por la Ley del Presupuesto del ejercicio 2014, con el requisito de que su regulación se haya efectuado por norma de rango legal (tales como el concepto de Carrera Profesional, regulado por el art. 43.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud).

202 A los altos cargos y directivos de las agencias públicas empresariales les resulta de aplicación el apartado Segundo.1.a) del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012, esto es, sus retribuciones están limitadas a las que corresponden a la persona titular de las Viceconsejerías y asimiladas (59.564,02€), al tener todas las APes incluidas en el alcance de la presente fiscalización una plantilla superior a los 500 trabajadores.

La normativa aplicable a esta materia no prevé más exclusiones que el complemento de antigüedad, por lo que la relacionada, en su caso, con la actividad asistencial -en opinión de esta Cámara de Cuentas- no puede ser eximida del cómputo máximo de retribuciones.

203 Es necesaria una regulación integral y detallada de esta materia que contemple la totalidad de puestos directivos y de conceptos retributivos.

204 En relación con el SAS, en el ejercicio 2013, sólo puede ser excluido del cómputo los conceptos de antigüedad y de productividad -éste último sólo para Direcciones Generales y Asimilados- y deben ser incluidos otros conceptos personales (por no ser expresamente excluidos por la norma, como sí ocurre en la Ley del Presupuesto de 2014).

205 De las comprobaciones efectuadas en relación con la Consejería y los Servicios Centrales del SAS (Servicios de Apoyo), se obtienen los siguientes resultados:

SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE PERSONAL DIRECTIVO			
	CONSEJERÍA	SSCC SAS	TOTAL
Analizados	21	5	26
Incumplen	2	2	4
% incumplimiento	10	40	15
Exceso retribuciones	28.784,44	34.126,84	62.911,28
Fuente: CCA		Cuadro nº 33 ²⁵	

206 Tanto en la Consejería como en el SAS hay un directivo que perciben sendos complementos de "diferencia retributiva", que la Ley del Presupuesto no excluye del cómputo en el ejercicio fiscalizado. Si bien la media de los directivos que tienen exceso de retribuciones es de 15.727,82 €, hay que considerar que los dos directivos mencionados suponen el 97% de los excesos retributivos de cada entidad.²⁶

207 Por otro lado, en relación con los cinco hospitales seleccionados, los resultados han sido los siguientes:

	HRS	HVN	HRM	HVR	HVM	TOTAL
Analizados	16	15	14	13	15	73
Incumplen	3	2	2	1	0	8
% incumplimiento	19	13	14	8	0	11
Exceso retribuciones	8.616,72	5.081,00	9.842,73	17.194,07	0	40.734,52
Fuente: CCA		Cuadro nº 34				

La media de dichos directivos en los que se incumplen los límites de retribución es de 5.091,81 €.

208 Los resultados de las comprobaciones son los siguientes, agregado por cada una de las agencias:

		ACS	APA	AAG	ABG	EPES	TOTAL
DIRECTIVOS	Analizados	6	13	12	11	24	66
	Incumplen	2	1	0	1	0	4
	% incumplimiento	33	8	0	9	0	6
	Exceso retribución	8.915,06	13.915,59	0,00	19.231,08	0,00	42.061,73
MANDOS INTERMEDIOS	Analizados	55	78	43	21	19	216
	Incumplen	38	23	22	9	1	93
	% incumplimiento	69	29	51	43	5	43
	Exceso retribución	610.138,50	457.820,05	723.804,65	190.231,39	4.542,26	1.986.536,85
TOTAL	Analizados	61	91	55	32	43	282
	Incumplen	40	24	22	10	1	97
	% incumplimiento	66	26	40	31	2	34
	Exceso retribución	619.053,56	471.735,64	723.804,65	209.462,47	4.542,26	2.028.598,58
Fuente: APES		Cuadro nº35					

²⁵ Cuadro modificado por la alegación presentada.

²⁶ Punto modificado por la alegación presentada.

209 En cuanto a los directivos, hay 4 que cuentan con retribuciones superiores al límite, dos en ACS, uno en la APA y otro en la ABG. La media de este exceso de retribución es de 10.515 € por directivo.

210 Respecto a los mandos intermedios son un total de 93 (43%) los que superan dicho límite. La media individual es de 21.361 €.

En todos estos supuestos, no consta que la Consejería y las distintas agencias, SAS y APes, hayan procedido a la iniciación de procedimientos de reintegro por los importes satisfechos en exceso. A la fecha de finalización de los trabajos de campo, dichas entidades aún disponían de plazo para el inicio de dicho trámite.²⁷

211 Con fecha 27 de enero de 2016, la Secretaría General de la Administración Pública emite una Resolución sobre homogeneización en el tratamiento de los **mandos intermedios** de las entidades públicas sanitarias de la Administración de la Junta de Andalucía. Con base en una Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de marzo de 2015, se propone que dichos mandos intermedios, aunque *“formalmente estén vinculados mediante un contrato de alta dirección”*, no participan de las características de los puestos directivos, según la definición del Real Decreto 1382/1985, citado anteriormente.

212 Esta resolución determina, por analogía con similares puestos del SAS -a pesar de que los marcos normativos aplicables al personal estatutario y laboral son diferentes-, cuáles son los mandos intermedios de las agencias públicas empresariales a los que *“no se aplican las limitaciones retributivas establecidas en el ordenamiento autonómico para los directivos del sector público andaluz”*.

213 Asimismo en la resolución se efectúan dos recomendaciones relativas a, por un lado, que se establezcan los criterios para una adecuada y homogénea utilización del contrato de alta dirección, así como de la denominación de los puestos en el sistema sanitario público de Andalucía y, por otro lado, a que *“se inste la modificación de los Estatutos de las Agencias sanitarias a fin de que éstos reflejen adecuadamente, en su caso la estructura directiva de las mismas”*. La resolución no menciona que el artículo 17.3 de la Ley del Presupuesto de 2013 ya había establecido la necesidad de dicha modificación de los Estatutos, para lo que fijaba el plazo de un mes.

214 Hay que tener en cuenta que la utilización del contrato de alta dirección no afecta sólo al personal estrictamente sanitario. Se echa de menos en la mencionada resolución qué ocurre con el personal que ocupa cargos intermedios y que no tienen dicho carácter. A título de meros ejemplos, los responsables de las Unidades de Aprovisionamiento, Informática, Estadística, Gestoría de Usuarios, Facturación a terceros, etc. no estarían contemplados en los anexos de la resolución²⁸.

²⁷ Párrafo modificado por la alegación presentada.

²⁸ El anexo 5 incluye la regulación de la figura del directivo y sus límites retributivos en las Leyes del Presupuesto de 2013 a 2016.

4.6.5. Retribuciones en especie

- 215** Se han analizado los conceptos susceptibles de ser considerados retribución en especie, a efectos del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF): seguros de responsabilidad civil y de vida y accidentes, préstamos al personal o utilización de inmuebles.
- 216** Respecto al SAS, la póliza colectiva de seguro de responsabilidad civil se extiende, además de la totalidad del personal de la entidad, a *“los herederos y familiares de cualquiera de los asegurados anteriores, respecto a las responsabilidades profesionales de estos que les pudieran resultar exigibles en el caso de fallecimiento de los asegurados”*. Esta extensión de la cobertura a personas distintas a los trabajadores conlleva la consideración de retribución en especie.
- 217** Lo mismo ocurre respecto al seguro de vida y accidentes del personal de la Consejería y del SAS, que extiende su cobertura a actividades distintas del servicio a la Administración (incluye actividades fuera de la jornada laboral las 24 horas del día).
- 218** En relación con las agencias públicas empresariales, la situación es similar a la descrita en los párrafos anteriores, por lo que tendría también la consideración de retribución en especie.

4.6.6. Seguridad Social e IRPF

- 219** De acuerdo con los datos del Estado de situación de cuentas extrapresupuestarias del SAS, los saldos pendientes de pago de estos conceptos ascienden a 32.778.816,62 € (SS) y 67.258.705,98 € (IRPF).
- 220** Se ha solicitado certificado a la Intervención Central del SAS de dichos importes por si con posterioridad hubieran sufrido alguna modificación. No obstante, dicho órgano no ha respondido a ese requerimiento de información.
- 221** En relación con esta agencia administrativa y relativas al período junio de 2010 a mayo o junio de 2012 (según la provincia), la Inspección de Trabajo ha levantado Actas de Inspección por diferencias en las bases de cotización relacionadas con la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que se resumen en el siguiente cuadro:

(€)					
TIPOLOGÍA DE PERSONAL					
PROVINCIA	INTERINOS	LABORALES	MUNPAL	PLANTILLA	TOTAL PROV.
Almería	289.296,12	19.308,06	20.677,54	1.951.413,12	2.280.694,84
Cádiz	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.
Córdoba	499.268,56	54.048,99	8.151,02	1.577.437,60	2.138.906,17
Granada	657.997,71	0	0	2.597.599,27	3.255.596,98
Huelva	283.722,18	888,51	18.450,41	956.545,24	1.259.606,34
Jaén	337.505,09	29.040,80	2.155,94	1.104.734,05	1.473.435,88
Málaga	0	0	0	2.163.902,44	2.163.902,44
Sevilla	1.523.325,89	60.383,17	18.410,84	4.357.608,69	5.959.728,59
TOTAL GENERAL	3.591.115,55	163.669,53	67.845,75	14.709.240,41	18.531.871,24
Fuente: SAS					Cuadro nº 36

- 222** Según la información de los responsables del SAS, faltaría por regularizar de dicho período la provincia de Cádiz.
- 223** Asimismo, a la fecha de finalización de los trabajos de campo, quedaría pendiente de que la Inspección de Trabajo formule propuestas de liquidación por los mismos hechos del período junio o julio, según la provincia, de 2012 a diciembre de 2013, cuyos importes no pueden ser evaluados con exactitud. No obstante, dado que las retribuciones de 2013 y los dos años precedentes son similares, sí se puede indicar que serían, aproximadamente, proporcionales al período de tiempo considerado.
- 224** El SAS, según sus responsables, habría regularizado estas diferencias de bases de cotización a partir del ejercicio 2014.
- 225** Por otro lado, se ha observado que los tipos de retención del IRPF son notablemente diferentes a lo largo del ejercicio en algunos de los centros hospitalarios del SAS. Comparando las nóminas normales (retribuciones fijas) de los meses de diciembre y marzo y las complementarias de los meses de noviembre y febrero (variables) se ha comprobado aquellas que presentan diferencias superiores en más/menos cinco puntos porcentuales.
- 226** El resultado es el siguiente de mayor a menor proporción de supuestos de la muestra seleccionada entre el personal que percibe las mayores retribuciones: HVR, 57%; HVM, 46%; HRM, 37%; HVN, 25%; y HRS, 14%.
- 227** Dado que es, en principio, la aplicación de nóminas desde SSCC del SAS la que calcula el tipo aplicable, no parecen razonables tales diferencias. Se considera que, al menos en este aspecto, la aplicación de nóminas es susceptible de mejora.

4.6.7. Comparación de las retribuciones del personal de los distintos centros sanitarios

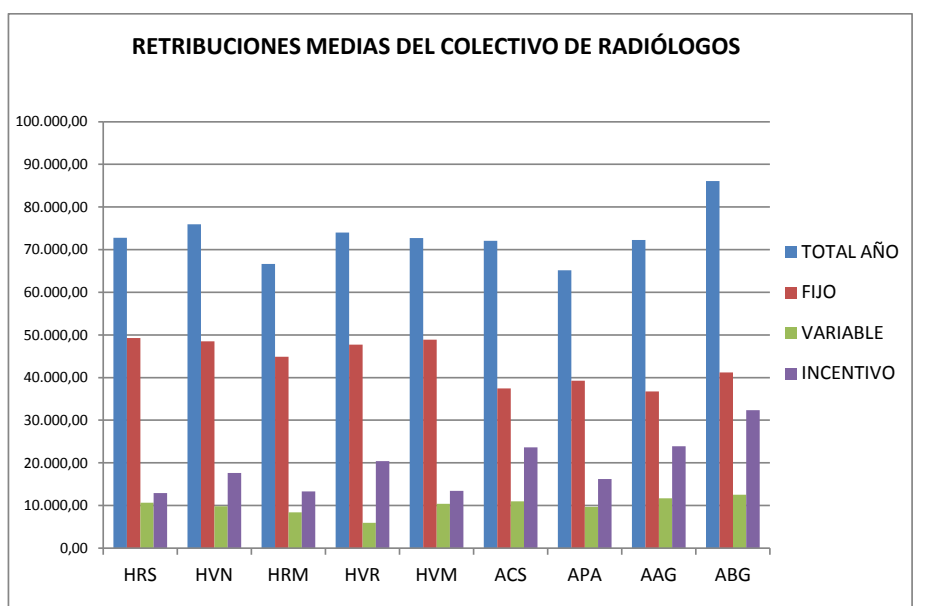
- 228** Se han comprobado las retribuciones de tres grupos de profesionales sanitarios: facultativos radiólogos, facultativos de cuidados críticos y urgencias y enfermería. Dichos grupos se han seleccionado por ser comunes a la totalidad de centros que forman parte del alcance de la presente fiscalización.

RETRIBUCIONES DEL COLECTIVO DE RADIÓLOGOS (€)								
CENTRO SANITARIO	TOTAL	%δ	FIJO	%δ	VARIABLE	%δ	INCENTIVO	%δ
H. REINA SOFÍA	72.805,84	0%	49.278,98	13%	10.644,28	6%	12.882,58	-33%
H. VIRGEN DE LAS NIEVES	75.944,57	4%	48.488,89	11%	9.804,77	-2%	17.650,91	-9%
H. REGIONAL DE MÁLAGA	66.614,56	-9%	44.892,82	3%	8.412,26	-16%	13.309,48	-31%
H. VIRGEN DEL ROCÍO	74.026,86	1%	47.736,48	9%	5.911,61	-41%	20.378,77	6%
H. VIRGEN MACARENA	72.738,71	0%	48.898,90	12%	10.387,76	4%	13.452,04	-30%
A. COSTA DEL SOL	72.072,44	-1%	37.476,13	-14%	10.989,31	10%	23.606,99	22%
A. PONIENTE DE ALMERÍA	65.141,33	-11%	39.259,17	-10%	9.669,17	-3%	16.212,99	-16%
A. ALTO GUADALQUIVIR	72.285,32	-1%	36.714,42	-16%	11.680,33	17%	23.890,57	24%
A. BAJO GUADALQUIVIR	86.062,01	18%	41.174,03	-6%	12.540,64	25%	32.347,33	68%
RETRIBUCIÓN MEDIA CENTROS	73.076,85		43.768,87		10.004,46		19.303,52	

Fuente: SAS, APEs y elaboración propia
δ, desviación respecto a la media

Cuadro nº 37

- 229** En el colectivo de radiólogos, el centro que tiene las retribuciones más elevadas y con un porcentaje de un 18% superior a la media, es la Agencia Bajo Guadalquivir. Dentro de éstas es muy significativo que sus retribuciones fijas sean inferiores en un 6% a la media, pero ello se compensa en exceso con una retribuciones variables del 25% superior a la media, y lo más significativo es el elevado importe del concepto de los incentivos (68%) con respecto a la media.



Fuente: Cuadro nº 36

Gráfico 3

- 230** Por el contrario las retribuciones más bajas para este colectivo son las de la Agencia Poniente de Almería con un 11% inferior al del resto de centros.

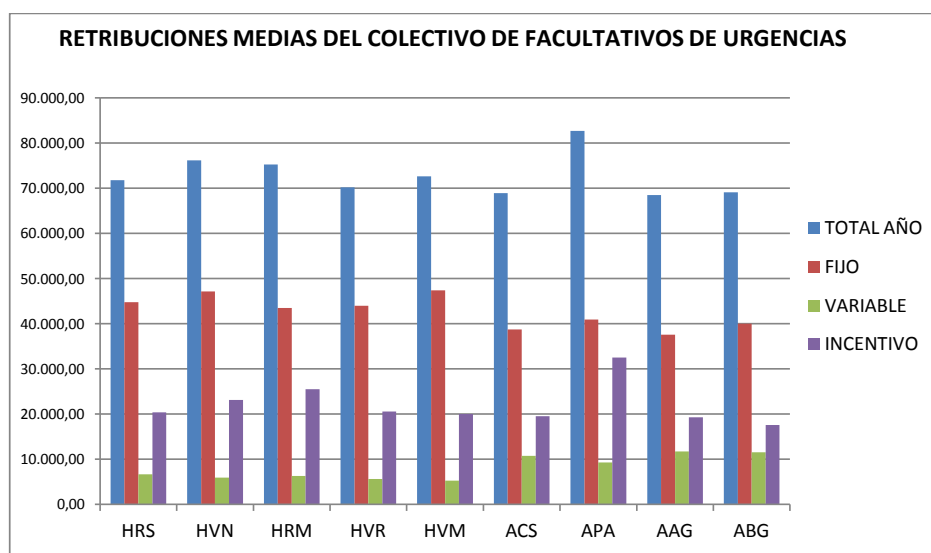
- 231** En cuanto a los facultativos de cuidados críticos y urgencias, los datos son los siguientes:

RETRIBUCIONES MEDIAS DEL COLECTIVO DE FACULTATIVOS DE CC. Y URGENCIAS (€)								
CENTRO SANITARIO	TOTAL	%δ	FIJO	%δ	VARIABLE	%δ	INCENTIVO	%δ
H. Reina Sofía	71.789,13	-1%	44.774,20	5%	6.626,37	-18%	20.388,56	-8%
H. Virgen De Las Nieves	76.201,12	5%	47.144,46	10%	5.910,69	-27%	23.145,98	5%
H. Regional De Málaga	75.244,46	3%	43.466,53	2%	6.261,54	-23%	25.516,39	16%
H. Virgen Del Rocío	70.210,78	-4%	44.003,06	3%	5.632,01	-30%	20.575,71	-7%
H. Virgen Macarena	72.633,03	0%	47.377,21	11%	5.243,28	-35%	20.012,54	-9%
A. Costa Del Sol	68.938,87	-5%	38.731,02	-9%	10.706,39	32%	19.501,46	-12%
A. Poniente De Almería	82.709,97	14%	40.941,06	-4%	9.262,69	14%	32.506,23	47%
A. Alto Guadalquivir	68.486,97	-6%	37.542,09	-12%	11.695,87	44%	19.249,01	-13%
A. Bajo Guadalquivir	69.106,17	-5%	40.011,95	-6%	11.508,33	42%	17.585,89	-20%
RETRIBUCIÓN MEDIA CENTROS	72.813,39		42.665,73		8.094,13		22.053,53	

Fuente SAS, APes y elaboración propia
δ, desviación respecto a la media

Cuadro nº 38

- 232** En el colectivo de Cuidados Críticos y de Urgencias las retribuciones más elevadas entre todos los centros son las de la Agencia Poniente de Almería con un 14% superior al resto. De entre sus componentes, son los incentivos los que hacen que estas sean las más elevadas, un 47% superiores a la media.
- 233** Entre las retribuciones inferiores a la media se encuentran las Agencias Alto y Bajo Guadalquivir, con un 6% y un 5%, respectivamente. También se observa un intento de mejora, para equiparar éstas con el resto, en lo elevadas que tiene las retribuciones variables.



Fuente: SAS y APes

Gráfico 4

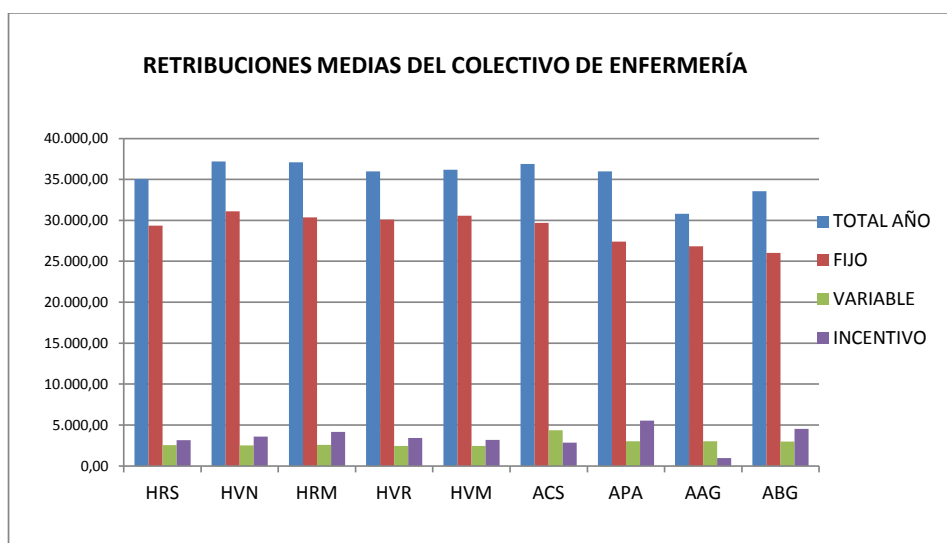
- 234** En el colectivo de Enfermería son los Hospitales Virgen de la Nieves y Regional de Málaga los que tienen las retribuciones superiores al resto con una cuantía de un 5%. Lo que sí es destacable es que las retribuciones fijas sean las más elevadas también.

CENTRO SANITARIO	RETRIBUCIONES MEDIAS DEL COLECTIVO DE ENFERMERÍA (€)							
	TOTAL	%δ	FIJO	%δ	VARIABLE	%δ	INCENTIVO	%δ
H. Reina Sofía	35.059,26	-1%	29.363,52	1%	2.533,07	-12%	3.162,68	-9%
H. Virgen De Las Nieves	37.179,38	5%	31.095,77	7%	2.512,96	-13%	3.570,64	3%
H. Regional De Málaga	37.087,00	5%	30.359,58	7%	2.561,04	-11%	4.166,38	20%
H. Virgen Del Rocío	35.969,12	2%	30.108,66	4%	2.457,46	-15%	3.403,00	-2%
H. Virgen Macarena	36.173,03	2%	30.561,28	5%	2.425,78	-16%	3.185,97	-9%
A. Costa Del Sol	36.886,14	4%	29.689,91	2%	4.365,77	52%	2.830,45	-19%
A. Poniente De Almería	35.969,25	2%	27.410,44	-6%	3.023,90	5%	5.534,91	59%
A. Alto Guadalquivir	30.805,04	-13%	26.819,72	-8%	3.028,05	5%	957,27	-73%
A. Bajo Guadalquivir	33.562,43	-5%	26.041,55	-10%	2.994,24	4%	4.526,64	30%
RETRIBUCIÓN MEDIA CENTROS	35.410,07		29.050,05		2.878,03		3.481,99	

Fuente SAS, APes y elaboración propia
δ, desviación respecto a la media

Cuadro nº 39

- 235 Del resto cabe destacar que la Agencia Alto Guadalquivir tiene la retribución media un 13% inferior, siendo el componente de incentivos lo que tiene un mayor efecto al ser un 73% inferior a la media del resto de centros.



Fuente: Cuadro nº 38

Gráfico 5

4.7. La actividad de control de la Intervención Central del SAS y la Intervención General de la Junta de Andalucía

4.7.1. Intervención Central del SAS

- 236 De la memoria sobre los procesos de fiscalización del ejercicio 2013, se deducen los siguientes datos:
- 237 Las nóminas del personal de Servicios Centrales del SAS se confeccionan y fiscalizan a través del sistema SIRHUS, mientras que las del personal de los centros sanitarios se realizan a través de los distintos subsistemas del programa GERHONTE. La actividad de la Intervención Central y de las Intervenciones Provinciales dependientes de la misma se ha centrado en éstos últimos.
- 238 Los procedimientos aplicados son los siguientes:
- Fiscalización previa de los expedientes relativos a contratos de personal directivo (32 en conformidad de un total de 37 existentes en el ejercicio), reconocimiento de trienios y servicios previos, nombramiento de personal interino (20 supuestos) y complementos personales.
 - Fiscalización de las variaciones de nómina, mediante muestreo (Decreto 197/1992, de 24 de noviembre).

- 239 Los procedimientos informatizados atañen a la fiscalización de las variaciones para abono de atrasos, que deben ser revisadas en su totalidad (un total de 29.473 variaciones), y para la fiscalización de incidencias de nóminas en general (que han supuesto un total de 10.538 incidencias de nómina), si bien respecto a éstas últimas se debe indicar que el programa, que se implantó en los centros sanitarios de forma gradual, no estaba operativo en 2013 en los siguientes trece centros:

Almería	Cádiz	Jaén	Málaga
D.S. Poniente	H.U. de Puerto Real	D.S. Jaén Sur	D.S. Costa del Sol
A.G.S. Norte	A.G.S. Campo de Gibraltar	A.G.S. Norte	D.S. Valle del Guadalhorce
	A.G.S. Norte		H.U. Virgen Victoria
			A.G.S. Este
			A.G.S. Norte
			A.G.S. Serranía

Fuente: Intervención Central del SAS

Cuadro nº 40

- 240 No obstante lo anterior, se ha observado lo siguiente:
- 241 No consta que se hayan efectuado controles para evitar la superación de las respectivas plantillas presupuestarias de los distintos centros gestores del SAS.
- 242 No se ha efectuado control alguno sobre las retribuciones máximas aplicables al personal directivo del SAS fijadas por la Ley del Presupuesto del ejercicio. Al respecto, la argumentación de la Intervención Central es la siguiente:

“En cuanto a la petición de los informes que se hubiesen elaborado respecto a las retribuciones de directivos que, en su caso, hubiesen superado el límite establecido en la L.P.C.A., se señala que la fiscalización de las retribuciones del personal de los Centros del S.A.S. se realiza mediante examen mensual por muestreo de las variaciones de las nóminas (...) La fiscalización, por tanto, tiene por objeto incidencias concretas de nómina y no importes anuales por perceptor. Una comprobación que tuviera por objeto lo percibido en cómputo global por los perceptores habría requerido de procedimientos a posteriori cuya ejecución no está generalizada ni su desarrollo está aún dispuesto en los programas informáticos de fiscalización. No obstante, dado que tampoco dispone esta Intervención Central de la posibilidad de gestionar por sí misma la información contenida en el programa de nóminas de los Centros del S.A.S., se ha solicitado de los informáticos un listado de las retribuciones percibidas por el personal directivo durante el ejercicio 2.013, que se adjunta”.

- 243 De la propia información facilitada por esa intervención se deduce que, al menos, 43 directivos han superado dichas retribuciones por un importe total de 272.496,86 €, excluido el concepto de antigüedad (En el epígrafe 4.6.4. se detalla el resultado de las pruebas efectuadas en los cinco hospitales seleccionados).
- 244 No consta que se hayan realizado informes de control financiero en el ámbito del SAS sobre los recursos humanos por la Intervención Central del SAS o por las Intervenciones Provinciales dependientes de la misma, a pesar de la importancia económica de este capítulo de gasto (45%).

- 245** Asimismo, no consta que se hayan producido conciliaciones de los importes pendientes de pago por las obligaciones con las Seguridad Social y con la AEAT, ni consta que se detectara por la misma diferencia de cotización a la SS, lo que ha ocasionado con posterioridad que la Inspección de Trabajo haya girado liquidaciones al SAS por importes significativos (véase epígrafe 4.6.6.).
- 246** Finalmente, no consta que la IC haya efectuado controles sobre las denominadas *“adscripciones temporales”* (*“por no estar reguladas”*, según el titular de dicho órgano), ni sobre las comisiones de servicio que, impropiaamente, se prolongan en el tiempo a pesar de su carácter temporal (*“por no disponer de información”*).

4.7.2. Los informes de control financiero de la IGJA

- 247** Los informes definitivos de control financiero de cumplimiento de 2012 de las distintas APEs se han emitido a partir de abril de 2014.
- 248** Desde dicha fecha hasta abril de 2016, sólo se ha emitido el informe definitivo, ejercicio 2013, de la APA. Esto es, durante un plazo de dos años no se ha evacuado informe alguno. De acuerdo con el Decreto 9/1999, de 19 de enero, los informes de esta naturaleza deberían tener carácter anual.

5. ANEXOS

ANEXO 1

ÁREAS DE TRABAJO Y PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA

1. Plantilla: Evolución en número y género, según las categorías definidas. Efectos sobre la misma de las decisiones tomadas por el Consejo de Gobierno sobre la jornada laboral de personal de estructura y personal eventual.
Comparación con entidades de similar naturaleza (agencias, por ejemplo).
Evolución del gasto de personal en el período 2011-2013. Comparación con entidades similares.
Evaluación de las necesidades de personal sobre la plantilla estructural (mínima teórica) y evaluación de su coste.
2. Impacto de género: Cumplimiento en tiempo y forma de los trámites y procedimientos establecidos en la normativa sobre impacto de género.
Medidas adoptadas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
Medidas adoptadas en la práctica en el supuesto de que en determinadas categorías de personal uno de los géneros sea significativamente superior al 60%.
3. Expedientes de personal: Cumplimiento de la norma interna existente o de norma de rango superior.
Adecuada ubicación de los expedientes.
Registros y procedimientos ágiles y seguros para la adecuada gestión de los Recursos Humanos (RRHH).
Grado de informatización de los procedimientos.
4. Organigrama: Adecuada estructura de los equipos directivos, de acuerdo a sus Estatutos y demás normas aplicables.
Adecuada dependencia de la auditoría interna, en su caso.
Tamaño y coste de los equipos directivos y cargos intermedios.
Análisis comparativo con entidades similares.
5. Selección de personal directivo: Cumplimiento de lo establecido en los respectivos Estatutos, la Ley de la Administración de la Junta de Andalucía (LAJA) y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) sobre los requisitos que se deben observar en la selección de este personal.
Análisis de los eventuales conflictos entre las normas mencionadas.
6. Selección de personal en general: Cumplimiento de requisitos de publicidad, mérito y capacidad en las contrataciones ordinarias y excepcionales o fuera de bolsa.
Proporción de contrataciones excepcionales.
Análisis comparativo con entidades similares.
Cumplimiento de autorizaciones y comunicaciones a Función Pública con motivo de la selección de personal en función de la duración del contrato.
Número y duración media de contratos temporales, ya sea como eventuales o como sustitutos.
Contratos "encadenados" para un mismo titular y puesto de trabajo. Evaluación del número de supuestos.
7. Retribuciones: Cuadre del modelo 190 con contabilidad y con la base de datos de nóminas.
Integridad de la información incluida en el modelo 190: dietas, cursos, sentencias judiciales, retribuciones en especie, etc.
Adecuación de las retribuciones a los convenios colectivos, resoluciones de retribuciones, normativa presupuestaria, etc.
Análisis comparativo de las retribuciones de los puestos seleccionados.
Cumplimiento de los límites retributivos establecidos para los puestos de alta dirección. (Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012 o Ley del Presupuesto)
Efectos del punto anterior sobre los cargos intermedios.
Procedencia de las indemnizaciones y de su importe.

8. Retribuciones no recogidas expresamente en convenio: Cumplimiento de autorizaciones de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
Cumplimiento de la normativa laboral sobre jornada y descansos.
Racionalidad de los horarios acordados.
Adecuados procedimientos de control establecidos para el cumplimiento de los mismos y de la carta de servicios.
Existencia de memorias económicas previas y posteriores a los acuerdos de gestión.
9. Productividad: Adecuado soporte documental de las puntuaciones de productividad, tanto de los objetivos logrados como de la valoración del desempeño.
10. Seguros: Si las coberturas incluyen supuestos que exceden de la jornada laboral y de los riesgos inherentes a la misma.
Si se ha dado el supuesto anterior, si se ha considerado a efectos de retribuciones en especie en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).
11. Situaciones administrativas de personal: Cumplimiento de los límites temporales que la normativa aplicable establece para dichas situaciones.
Racionalidad de la duración en el supuesto de que dichas situaciones se prolonguen en el tiempo, aunque no supongan incumplimiento.
Identificación de los puestos, número y coste de los trabajadores que no desempeñan sus funciones en el centro.
Incumplimientos que supone esta situación.
Efectos sobre las cuentas anuales o el presupuesto de las respectivas entidades.
12. Médicos especialistas sin título oficial: Supuestos que han sido consolidados y los que aun no y sus causas.
Supuestos previos a 1995 (denominados "PRE-95") y posteriores.
13. Anticipos: Identificación de los distintos supuestos existentes y su regulación: adelanto de la nómina del mes en curso, adelanto de paga extra o paga de productividad, anticipos de retribuciones no devengadas y préstamos a satisfacer en más de un ejercicio.
14. Otros: Análisis de las incidencias detectadas en los informes de la Intervención General de la Junta de Andalucía (IGJA) del ejercicio y precedentes.
Implantación de la totalidad de sus recomendaciones en materia de personal.
Conciliación de las deudas pendientes a final del ejercicio con la Seguridad Social (SS) y la Agencia Española de Administración Tributaria (AEAT).

Adicionalmente, dadas las posibilidades de tratamiento masivo de la información, se ha efectuado un análisis de la misma en varias vertientes:

- Cuadre gasto de personal/Nóminas individuales por perceptor.
- Cuadre Nóminas individuales por perceptor /Resumen Anual de Retribuciones y Retenciones (Modelo 190).
- Detección de retribuciones que no se corresponden con el correspondiente puesto de trabajo.
- Detección de irregularidades por la percepción de retribuciones variables con carácter fijo.
- Evaluación exacta del número de trabajadores de las respectivas entidades, por modalidad de vinculación (fijo, interino, eventual, sustituto, en formación,...).

ANEXO 2

EVOLUCIÓN DE LAS PLANTILLAS MEDIAS DE LOS CENTROS DEL SAS

Anexo 2.1. Centros Regionales de Transfusiones Sanguíneas (CRTS)

	ALMERÍA				CÁDIZ				CÓRDOBA				GRANADA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00	2,00	2,00	0,00
Cargos intermedios	1,00	1,00	1,00	0,00	1,92	2,00	2,00	0,08	1,00	1,00	1,00	0,00	7,00	6,12	6,00	-1,00
Administrativos	3,95	3,88	3,42	-0,54	7,63	7,63	7,83	0,20	9,31	8,29	7,93	-1,38	7,14	6,58	5,92	-1,22
Auxiliares de enferm.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Enfermería	9,62	7,79	6,94	-2,69	11,08	10,50	9,63	-1,45	11,41	11,78	10,79	-0,62	12,12	11,39	10,79	-1,33
Celadores	3,02	3,31	2,92	-0,10	5,30	5,04	4,69	-0,61	4,58	4,37	4,15	-0,42	4,12	4,10	4,10	-0,02
Técnicos sup.y med.	16,22	16,06	15,37	-0,84	23,80	22,36	20,91	-2,89	25,21	25,16	23,73	-1,48	26,48	26,49	25,63	-0,85
Facultativos	4,70	4,66	3,88	-0,83	7,76	8,03	7,79	0,03	8,75	8,67	8,31	-0,44	8,00	7,96	8,00	0,00
Fisioterapeutas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Matronas/es	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	40,52	38,70	35,52	-4,99	59,48	57,57	54,85	-4,64	62,25	61,26	57,91	-4,34	66,85	64,65	62,43	-4,42

% variación interanual	-4,50	-8,19	-3,22	-4,72	-1,59	-5,48	-3,30	-3,43
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	HUELVA				JAÉN				MÁLAGA				SEVILLA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	2,00	1,71	0,26	-1,74	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00	1,80	1,00	-1,00
Cargos intermedios	1,17	1,19	2,00	0,83	2,00	2,00	2,00	0,00	3,00	3,00	3,00	0,00	1,63	2,00	2,00	0,37
Administrativos	5,08	5,03	4,46	-0,62	5,10	4,73	4,64	-0,46	10,57	9,82	8,99	-1,58	15,39	12,66	10,72	-4,67
Auxiliares de enferm.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Enfermería	7,73	7,29	7,30	-0,43	10,34	9,86	9,33	-1,01	13,53	11,95	11,16	-2,37	20,94	19,19	17,23	-3,70
Celadores	3,13	3,20	3,00	-0,13	4,00	4,00	4,00	0,00	5,98	6,00	6,00	0,02	7,95	7,35	6,89	-1,06
Técnicos sup.y med.	14,97	14,76	14,56	-0,41	18,82	18,47	17,56	-1,26	41,62	38,03	34,93	-6,69	42,14	38,35	37,00	-5,14
Facultativos	5,28	5,00	4,79	-0,49	4,74	5,00	5,00	0,26	12,55	11,63	10,85	-1,70	13,53	12,64	12,16	-1,37
Fisioterapeutas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Matronas/es	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	39,36	38,19	36,37	-2,99	47,00	46,06	44,53	-2,48	89,26	82,43	76,94	-12,32	103,57	94,00	87,00	-16,56

% variación interanual	-2,97	-4,76	-2,01	-3,33	-7,65	-6,66	-9,24	-7,45
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	TOTALES CRTS			
Categoría	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	16,00	15,52	13,26	-2,74
Cargos intermedios	18,71	18,31	19,00	0,29
Administrativos	64,16	58,63	53,90	-10,27
Auxiliares de enferm.	0,00	0,00	0,00	0,00
Enfermería	96,77	89,75	83,17	-13,60
Celadores	38,07	37,36	35,75	-2,32
Técnicos sup.y med.	209,25	199,69	189,69	-19,57
Facultativos	65,32	63,59	60,78	-4,54
Fisioterapeutas	0,00	0,00	0,00	0,00
Matronas/es	0,00	0,00	0,00	0,00
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	508,29	482,85	455,54	-52,75

% variación interanual	-5,01	-5,65
------------------------	-------	-------

Anexo 2.2. Distritos

	ALJARAFE				ALMERÍA				BAHÍA DE CÁDIZ-LA JANDA				CONDADO-CAMPIÑA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	4,62	4,83	3,08	-1,53	3,92	3,00	3,00	-0,92	4,72	4,00	4,00	-0,72	4,00	4,00	4,00	0,00
Carg. interm.	8,17	9,83	10,00	1,83	19,83	20,59	21,23	1,40	29,45	31,66	31,53	2,08	11,06	14,67	16,25	5,19
Administ.	128,37	124,21	119,29	-9,09	120,97	116,37	109,86	-11,11	168,21	159,80	153,94	-14,28	67,89	64,93	61,37	-6,52
Aux. enferm.	55,39	53,71	51,03	-4,36	63,01	56,50	53,63	-9,38	100,00	93,78	89,39	-10,62	23,21	22,27	21,20	-2,01
Enfermería	239,00	219,09	213,26	-25,74	237,42	220,88	215,61	-21,81	410,32	377,07	356,86	-53,45	142,44	133,77	128,35	-14,08
Celadores	76,04	72,03	73,89	-2,15	97,48	94,70	85,30	-12,18	132,49	120,82	110,76	-21,74	65,07	62,70	61,60	-3,48
T. sup.y med.	74,46	73,54	73,50	-0,96	67,53	66,69	65,11	-2,42	76,74	74,19	73,61	-3,13	37,87	37,08	36,57	-1,29
Facultativos	351,36	331,10	324,38	-26,98	314,49	311,56	300,46	-14,03	556,23	527,81	514,24	-41,98	184,50	174,87	160,24	-24,27
Fisioterap.	14,39	12,53	13,10	-1,30	11,33	10,89	9,60	-1,73	17,97	17,62	15,64	-2,33	6,11	6,36	6,44	0,33
Matronas/es	10,30	10,67	9,77	-0,53	2,03	2,00	2,00	-0,03	15,15	15,01	14,82	-0,33	2,51	2,25	2,00	-0,51
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	962,11	911,55	891,30	-70,81	938,02	903,18	865,80	-72,22	1.511,29	1.421,77	1.364,80	-146,49	544,66	522,91	498,02	-46,64

% var. Anual	-5,25	-2,22	-3,71	-4,14	-5,92	-4,01	-3,99	-4,76
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	CÓRDOBA				COSTA DEL SOL				GRANADA				GUADALQUIVIR			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	5,00	4,75	3,83	-1,17	5,00	5,00	4,20	-0,80	4,00	3,83	3,83	-0,17	4,00	2,97	1,00	-3,00
Carg. interm.	20,78	21,50	20,12	-0,66	7,21	8,00	10,73	3,53	25,18	32,86	36,82	11,64	20,38	19,42	20,07	-0,31
Administ.	120,49	111,90	105,72	-14,78	131,93	121,53	116,73	-15,21	140,72	133,99	131,35	-9,37	44,42	41,98	39,36	-5,05
Aux. enferm.	40,67	37,50	36,14	-4,53	59,56	57,45	56,09	-3,47	56,95	53,89	51,40	-5,54	22,23	21,31	20,26	-1,97
Enfermería	216,61	205,38	198,20	-18,42	286,90	269,09	257,18	-29,72	192,64	177,04	169,95	-22,69	131,64	125,23	119,96	-11,68
Celadores	45,77	42,50	41,54	-4,23	71,15	67,59	62,87	-8,28	72,45	66,91	61,62	-10,84	53,62	53,35	48,25	-5,37
T. sup.y med.	46,67	47,61	45,64	-1,04	63,46	62,64	61,23	-2,23	35,72	33,66	32,19	-3,53	42,68	41,84	39,96	-2,72
Facultativos	335,86	325,81	318,11	-17,75	385,55	362,69	343,33	-42,22	366,80	350,72	335,77	-31,03	164,04	158,79	152,76	-11,28
Fisioterap.	3,99	4,00	4,14	0,16	16,26	14,88	15,67	-0,58	10,81	10,54	10,20	-0,60	7,71	6,93	6,74	-0,97
Matronas/es	0,50	0,50	0,50	0,00	14,30	13,80	13,02	-1,28	4,00	4,00	4,00	0,00	1,58	1,13	0,67	-0,91
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	836,34	801,45	773,93	-62,41	1.041,32	982,66	941,06	-100,26	909,26	867,44	837,13	-72,13	492,29	472,94	449,03	-43,26

% var. Anual	-4,17	-3,43	-5,63	-4,23	-4,60	-3,49	-3,93	-5,06
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	HUELVA-COSTA				JAÉN				JAÉN SUR				MÁLAGA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	5,00	4,35	0,65	-4,35	3,00	2,63	3,00	0,00	3,00	3,75	2,17	-0,83	4,00	4,00	3,92	-0,08
Carg. interm.	15,09	15,22	17,08	1,99	22,53	22,29	23,26	0,73	5,00	3,61	4,27	-0,73	52,40	53,90	55,63	3,23
Administ.	99,76	92,23	90,46	-9,30	74,59	72,09	72,87	-1,72	42,31	39,56	36,78	-5,53	237,60	220,28	221,25	-16,35
Aux. enferm.	67,81	61,98	56,27	-11,55	35,16	34,78	33,68	-1,47	21,29	20,80	19,93	-1,35	88,96	86,65	83,54	-5,42
Enfermería	255,40	231,23	213,55	-41,85	155,29	147,32	144,37	-10,92	87,29	82,49	79,82	-7,48	409,18	374,96	366,83	-42,36
Celadores	91,07	83,75	80,63	-10,44	56,27	51,40	50,27	-5,99	43,43	41,54	34,30	-9,12	81,65	79,88	80,95	-0,70
T. sup.y med.	61,45	60,33	58,66	-2,79	52,24	50,75	50,88	-1,36	28,76	28,85	28,11	-0,65	65,38	64,59	65,36	-0,02
Facultativos	351,50	327,63	300,66	-50,84	248,26	240,70	233,33	-14,93	107,58	105,56	99,75	-7,83	639,92	598,52	582,44	-57,49
Fisioterap.	9,75	10,01	9,25	-0,50	11,71	9,97	9,18	-2,53	6,17	6,03	6,00	-0,17	23,68	23,10	23,35	-0,33
Matronas/es	8,63	9,09	8,53	-0,10	5,00	5,00	5,00	0,00	3,00	3,00	2,78	-0,22	17,96	17,77	16,88	-1,08
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	965,45	895,84	835,75	-129,70	664,04	636,94	625,85	-38,20	348,82	336,19	314,91	-33,92	1.620,73	1.523,66	1.500,15	-120,59

% var. Anual	-7,21	-6,71	-4,08	-1,74	-3,62	-6,33	-5,99	-1,54
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	METROPOLITANO GRANADA				PONIENTE ALMERÍA				SEVILLA NORTE				SEVILLA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	5,00	4,57	1,35	-3,65	3,00	3,00	3,00	0,00	4,00	4,00	3,08	-0,92	3,90	3,58	4,00	0,10
Carg. interm.	22,47	22,26	22,85	0,38	27,67	31,29	27,56	-0,10	4,85	9,26	12,69	7,84	45,56	47,02	55,01	9,45
Administ.	109,82	105,63	102,88	-6,94	102,33	95,67	86,93	-15,40	138,98	127,65	118,76	-20,22	316,15	276,72	241,16	-74,99
Aux. enferm.	44,52	43,75	42,11	-2,41	25,54	24,22	23,29	-2,25	55,98	53,10	49,34	-6,65	169,00	160,16	152,03	-16,97
Enfermería	288,38	273,11	265,65	-22,72	171,63	162,97	159,61	-12,02	251,37	236,37	219,57	-31,80	559,14	520,70	484,36	-74,78
Celadores	120,36	116,42	108,59	-11,76	55,86	51,13	48,39	-7,46	88,69	83,08	77,23	-11,46	159,32	157,61	150,05	-9,27
T. sup. y med.	85,27	82,25	81,07	-4,20	48,81	46,36	45,30	-3,51	70,87	68,13	68,48	-2,39	77,00	73,56	72,47	-4,52
Facultativos	394,29	381,07	363,77	-30,52	231,34	225,40	216,42	-14,93	330,83	312,54	292,56	-38,27	764,61	723,80	683,05	-81,56
Fisioterap.	19,63	18,98	18,02	-1,61	6,89	6,61	5,70	-1,19	12,77	11,23	11,39	-1,38	13,26	13,21	12,22	-1,05
Matronas/es	8,93	8,00	7,42	-1,51	2,00	2,00	2,00	0,00	10,30	9,96	9,76	-0,54	23,97	22,80	21,18	-2,79
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00
Total general	1.098,66	1.056,05	1.013,71	-84,95	675,07	648,65	618,20	-56,87	968,64	915,32	862,85	-105,79	2.132,91	2.000,16	1.876,53	-256,37

% var. Anual	-3,88	-4,01	-3,91	-4,70	-5,50	-5,73	-6,22	-6,18
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	VALLE DEL GUADALHORCE			
Categoría	2011	2012	2013	13-11
Directores	3,90	3,25	1,17	-2,73
Cargos interm.	11,75	12,50	11,36	-0,39
Administrativos	62,15	59,93	48,05	-14,09
Aux. de enferm.	21,21	20,84	20,51	-0,69
Enfermería	100,94	96,09	92,39	-8,55
Celadores	34,62	35,92	30,87	-3,75
Téc. sup. y med.	42,50	40,75	37,36	-5,14
Facultativos	113,06	108,11	100,86	-12,20
Fisioterapeutas	7,49	7,41	6,18	-1,31
Matronas/es	5,00	5,00	4,89	-0,11
Prog. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
Pers. Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00
Pers. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	402,62	389,81	353,64	-48,97

% var. Anual	-3,18	-9,28
--------------	-------	-------

	TOTALES DISTRITOS			
Categoría	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	70,06	65,52	49,28	-20,78
Cargos intermedios	349,38	375,90	396,46	47,08
Administrativos	2.106,70	1.964,49	1.856,74	-249,96
Auxiliares de enfermería	950,47	902,70	859,84	-90,63
Enfermería	4.135,59	3.852,81	3.685,50	-450,08
Celadores	1.345,31	1.281,34	1.207,11	-138,20
Técnicos superiores y medios	977,41	952,80	935,52	-41,89
Facultativos	5.840,23	5.566,68	5.322,13	-518,10
Fisioterapeutas	199,92	190,29	182,83	-17,08
Matronas/es	135,17	131,98	125,21	-9,96
Programadores y Técnicos SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	1,00	1,00	1,00	0,00
Personal Vinculado	1,00	1,00	1,00	0,00
				-
Total general	16.112,22	15.286,50	14.622,63	1.489,59
% variación interanual		-5,12	-4,34	

Anexo 2.3. Áreas de Gestión Sanitaria (AGS)

Categoría	CAMPO GIBRALTAR				NORTE CÁDIZ				NORTE JAÉN			
	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	4,85	4,17	4,03	-0,82	14,10	11,56	6,09	-8,01	16,58	16,44	8,16	-8,42
Carg. interm.	95,20	91,11	84,73	-10,48	104,97	111,31	99,53	-5,44	122,99	127,52	121,49	-1,50
Administ.	425,38	396,02	372,01	-53,37	506,33	466,31	437,28	-69,05	452,84	421,79	393,85	-58,99
Aux. enferm.	526,69	495,64	463,56	-63,13	553,34	532,78	516,56	-36,78	442,58	425,80	405,35	-37,23
Enfermería	763,37	723,32	685,56	-77,81	939,60	903,29	875,52	-64,08	806,67	759,54	737,67	-69,00
Celadores	285,73	269,45	253,19	-32,54	342,94	320,30	299,22	-43,72	323,96	306,52	295,35	-28,60
T. sup.y med.	253,26	245,37	232,48	-20,77	267,93	262,19	253,48	-14,45	276,90	268,59	250,96	-25,93
Facultativos	637,34	635,43	611,53	-25,81	916,82	890,45	840,88	-75,94	679,57	662,92	643,36	-36,22
Fisioterap.	27,58	25,20	23,90	-3,68	30,53	28,70	27,67	-2,86	35,80	33,28	34,06	-1,74
Matronas/es	38,43	36,48	36,61	-1,82	45,62	43,31	42,40	-3,22	31,16	28,72	27,60	-3,55
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	14,92	14,26	13,63	-1,29	11,10	10,97	10,31	-0,79	11,49	11,32	10,36	-1,13
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	3.072,74	2.936,45	2.781,24	-291,50	3.733,27	3.581,18	3.408,95	-324,33	3.200,54	3.062,46	2.928,22	-272,32

% var. Anual

-4,44 -5,29

-4,07 -4,81

-4,31 -4,38

Categoría	SUR SEVILLA			
	2011	2012	2013	13-11
Directores	11,17	11,06	5,43	-5,74
Carg. interm.	118,52	115,24	107,01	-11,52
Administ.	527,04	495,23	455,13	-71,91
Aux. enferm.	639,17	608,24	586,64	-52,53
Enfermería	971,67	926,50	893,49	-78,18
Celadores	339,67	327,48	313,99	-25,68
T. sup.y med.	248,89	244,35	234,11	-14,78
Facultativos	991,10	968,96	932,22	-58,88
Fisioterap.	26,06	25,21	24,38	-1,68
Matronas/es	45,59	44,48	43,28	-2,31
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	5,29	5,12	4,86	-0,43
P. Vinculado	14,00	14,00	13,75	-0,25
Total general	3.938,18	3.785,86	3.614,30	-323,89

% var. Anual

-3,87 -4,53

Categoría	TOTALES AGS a)			
	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	46,71	43,24	23,71	-23,00
Cargos intermedios	441,68	445,18	412,75	-28,93
Administrativos	1.911,58	1.779,34	1.658,27	-253,31
Auxiliares de enfermería	2.161,78	2.062,46	1.972,12	-189,66
Enfermería	3.481,31	3.312,65	3.192,24	-289,07
Celadores	1.292,30	1.223,75	1.161,76	-130,54
Técnicos superiores y medios	1.046,97	1.020,51	971,04	-75,93
Facultativos	3.224,83	3.157,77	3.027,99	-196,84
Fisioterapeutas	119,98	112,39	110,01	-9,96
Matronas/es	160,80	153,00	149,89	-10,91
Programadores y Técnicos SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	42,80	41,66	39,17	-3,64
Personal Vinculado	14,00	14,00	13,75	-0,25
Total general	13.944,74	13.365,94	12.732,71	-1.212,03

% variación interanual

-3,62 -4,11

Anexo 2.4. Áreas de Gestión Sanitaria b) (AGS)

	OSUNA				ESTE MÁLAGA AXARQUÍA				NORDESTE GRANADA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	3,77	3,05	4,00	0,23	6,00	5,63	4,16	-1,84	7,00	6,83	4,22	-2,78
Carg. interm.	55,51	61,23	58,48	2,97	62,19	65,11	62,77	0,58	37,06	40,01	36,07	-0,99
Administ.	128,42	120,80	114,89	-13,53	187,70	173,33	161,60	-26,10	161,90	151,93	144,77	-17,14
Aux. enferm.	209,29	200,77	192,01	-17,28	207,38	197,46	189,59	-17,80	153,38	145,54	142,64	-10,74
Enfermería	338,57	323,37	307,82	-30,74	344,16	324,60	308,78	-35,38	283,93	271,17	259,98	-23,95
Celadores	119,36	114,49	110,55	-8,80	131,42	128,14	120,78	-10,64	98,15	89,84	85,55	-12,60
T. sup. y med.	106,52	105,97	102,99	-3,53	129,89	127,66	123,34	-6,55	111,25	111,19	107,39	-3,86
Facultativos	335,26	324,98	312,88	-22,38	339,11	331,80	324,37	-14,75	267,45	262,75	249,62	-17,82
Fisioterap.	11,65	11,27	11,20	-0,44	17,02	15,00	15,04	-1,98	13,79	12,77	12,13	-1,66
Matronas/es	17,43	17,66	17,18	-0,25	18,00	18,05	17,64	-0,36	11,85	11,00	11,00	-0,85
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	5,96	5,70	4,88	-1,09	5,00	4,70	4,80	-0,20
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	1.325,79	1.283,59	1.232,01	-93,77	1.448,83	1.392,48	1.332,94	-115,90	1.150,76	1.107,74	1.058,18	-92,58

% var. Anual

-3,18 -4,02

-3,89 -4,28

-3,74 -4,47

	NORTE ALMERÍA				NORTE CÓRDOBA				NORTE HUELVA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	4,41	4,28	4,33	-0,09	2,92	3,00	3,00	0,08	4,99	4,08	4,60	-0,39
Carg. interm.	49,03	51,63	51,87	2,84	45,26	46,27	45,38	0,12	37,64	41,61	43,60	5,96
Administ.	160,01	154,74	146,59	-13,43	114,71	106,42	103,21	-11,51	138,49	120,49	108,32	-30,18
Aux. enferm.	180,72	174,74	168,14	-12,57	151,13	143,75	138,64	-12,50	122,01	113,90	106,81	-15,20
Enfermería	342,20	323,54	315,83	-26,37	259,53	239,21	228,30	-31,22	203,81	194,57	185,87	-17,94
Celadores	138,12	134,00	132,49	-5,63	83,46	75,57	73,79	-9,67	103,57	94,41	90,89	-12,68
T. sup. y med.	111,51	108,58	105,29	-6,22	115,40	111,00	105,98	-9,42	112,39	108,71	101,97	-10,42
Facultativos	282,87	268,14	259,13	-23,74	213,70	210,88	201,89	-11,81	192,06	181,25	166,95	-25,11
Fisioterap.	14,44	13,60	13,44	-1,00	7,65	7,42	6,21	-1,44	9,17	8,80	8,49	-0,68
Matronas/es	13,25	13,11	12,44	-0,81	6,88	7,01	7,09	0,21	6,00	6,04	6,00	0,00
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	3,39	3,40	3,90	0,51	3,48	3,14	3,02	-0,47	5,06	4,72	4,43	-0,63
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	1.299,95	1.249,75	1.213,43	-86,52	1.004,12	953,66	916,50	-87,63	935,20	878,58	827,94	-107,27

% var. Anual

-3,86 -2,91

-5,03 -3,90

-6,05 -5,76

	NORTE MÁLAGA				SUR CÓRDOBA				SUR GRANADA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	4,83	3,96	4,73	-0,10	8,00	7,62	4,19	-3,81	5,08	3,88	4,70	-0,39
Carg. interm.	47,35	52,28	54,74	7,40	75,75	74,63	69,63	-6,12	43,36	53,84	54,67	11,31
Administ.	164,11	146,42	137,21	-26,90	232,90	217,17	206,65	-26,25	184,22	168,00	155,41	-28,81
Aux. enferm.	157,59	151,32	145,81	-11,79	245,35	238,12	231,45	-13,90	187,11	177,70	174,22	-12,89
Enfermería	281,18	269,97	266,12	-15,06	492,71	476,94	458,74	-33,97	344,50	324,71	317,58	-26,92
Celadores	108,44	101,50	99,53	-8,91	193,01	184,99	181,70	-11,30	137,01	128,79	122,16	-14,85
T. sup. y med.	115,35	107,67	102,76	-12,60	161,66	155,33	148,13	-13,54	123,89	123,07	119,88	-4,02
Facultativos	274,44	258,65	249,12	-25,32	443,55	430,91	403,19	-40,36	326,66	306,92	295,62	-31,04
Fisioterap.	7,85	7,88	7,00	-0,84	20,04	19,70	19,94	-0,10	13,33	13,67	13,40	0,07
Matronas/es	16,42	14,42	13,19	-3,22	13,50	13,60	13,27	-0,22	15,44	15,33	14,75	-0,69
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	4,97	4,88	4,77	-0,20	6,58	5,26	4,71	-1,88	5,66	5,31	5,05	-0,61
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	1.182,53	1.118,95	1.084,98	-97,55	1.893,04	1.824,27	1.741,59	-151,46	1.386,27	1.321,20	1.277,43	-108,83

% var. Anual

-5,38 -3,04

-3,63 -4,53

-4,69 -3,31

SERRANÍA MÁLAGA				
Categoría	2011	2012	2013	13-11
Directores	3,00	3,00	3,71	0,71
Carg. interm.	44,00	45,97	43,77	-0,23
Administ.	168,75	158,68	152,30	-16,45
Aux. enferm.	168,22	160,24	157,21	-11,01
Enfermería	240,10	233,39	227,12	-12,98
Celadores	82,58	80,38	79,49	-3,09
T. sup.y med.	91,05	89,16	87,79	-3,26
Facultativos	202,87	193,97	189,49	-13,37
Fisioterap.	8,51	8,19	7,83	-0,68
Matronas/es	8,91	8,09	8,11	-0,80
P. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Hostelería	6,15	5,91	5,60	-0,55
P. Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	1.024,14	986,98	962,43	-61,71

% var. Anual

-3,63**-2,49**

TOTALES AGS b)				
Categoría	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	50,02	45,33	41,65	-8,38
Cargos intermedios	497,17	532,59	520,99	23,82
Administrativos	1.641,23	1.517,98	1.430,94	-210,29
Auxiliares de enfermería	1.782,19	1.703,54	1.646,51	-135,68
Enfermería	3.130,68	2.981,46	2.876,15	-254,53
Celadores	1.195,10	1.132,11	1.096,93	-98,17
Técnicos superiores y medios	1.178,92	1.148,33	1.105,51	-73,41
Facultativos	2.877,97	2.770,26	2.652,27	-225,71
Fisioterapeutas	123,43	118,29	114,68	-8,75
Matronas/es	127,67	124,31	120,67	-7,00
Programadores y Técnicos SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	46,26	43,00	41,14	-5,11
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00
Total general	12.650,64	12.117,20	11.647,43	-1.003,21

% variación interanual

-4,22**-3,88**

Anexo 2.5. Hospitales 1

	COMPLEJO H. JAÉN				PROVINCIAL DE MÁLAGA				REINA SOFÍA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	7,42	6,20	7,00	-0,42	10,00	9,10	7,46	-2,54	7,80	6,00	6,00	-1,80
Cargos intermedios	165,85	161,83	155,17	-10,67	271,37	259,82	232,90	-38,47	215,62	210,29	202,36	-13,26
Administrativos	576,95	556,82	517,24	-59,71	800,81	734,00	680,75	-120,06	798,20	763,64	707,82	-90,38
Auxiliares de enferm.	683,09	656,81	618,37	-64,72	1.164,79	1.101,19	1.046,79	-118,00	1.084,82	1.051,77	1.014,43	-70,39
Enfermería	906,47	882,36	842,97	-63,50	1.594,58	1.500,27	1.445,74	-148,84	1.348,48	1.316,74	1.278,56	-69,92
Celadores	274,71	262,90	244,15	-30,56	429,99	405,66	391,60	-38,40	421,49	406,90	389,65	-31,84
Técnicos sup.y med.	258,55	249,74	232,36	-26,19	398,92	376,98	359,25	-39,67	397,72	383,10	366,75	-30,97
Facultativos	542,61	540,03	513,63	-28,98	1.052,93	1.049,09	1.020,34	-32,59	984,41	984,34	960,01	-24,39
Fisioterapeutas	20,95	19,98	19,34	-1,62	36,62	32,78	31,23	-5,39	22,47	21,31	20,31	-2,16
Matronas/es	22,72	24,32	22,34	-0,37	63,83	57,42	53,14	-10,69	40,55	39,52	38,46	-2,09
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	22,42	20,64	19,64	-2,78	28,00	26,37	24,95	-3,05	20,44	19,31	17,94	-2,50
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	10,24	10,00	0,00	42,24	42,50	39,45	-2,79
Total general	3.481,73	3.381,64	3.192,22	-278,42	5.861,86	5.562,91	5.304,15	-516,69	5.384,22	5.245,41	5.041,74	-327,43

% var. interanual	-2,87	-5,60	-5,10	-4,65	-2,58	-3,88
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	VÍRGEN DE LAS NIEVES				VÍRGEN DEL ROCÍO				VÍRGEN MACARENA			
Categoría	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	7,43	7,28	7,83	0,40	8,92	8,53	8,31	-0,61	8,00	8,00	4,31	-3,69
Cargos intermedios	281,58	268,16	249,05	-32,53	324,12	324,46	309,31	-14,81	207,95	201,77	180,26	-27,69
Administrativos	681,20	632,85	592,40	-88,80	1.420,82	1.383,45	1.308,22	-112,60	852,78	789,18	719,10	-133,68
Auxiliares de enferm.	1.002,32	973,74	927,52	-74,80	1.560,51	1.521,16	1.468,91	-91,61	1.029,49	996,07	952,28	-77,21
Enfermería	1.237,72	1.202,25	1.154,18	-83,55	2.044,96	1.985,43	1.930,68	-114,28	1.244,53	1.193,88	1.152,52	-92,00
Celadores	348,70	341,17	321,06	-27,65	534,92	501,16	493,13	-41,79	384,45	367,31	341,19	-43,25
Técnicos sup.y med.	365,16	356,11	331,10	-34,05	560,32	560,40	542,01	-18,30	359,50	339,35	316,54	-42,96
Facultativos	861,39	858,58	837,23	-24,15	1.524,31	1.522,69	1.483,04	-41,28	1.010,56	997,41	958,84	-51,72
Fisioterapeutas	36,19	35,10	34,49	-1,70	55,29	51,70	47,39	-7,90	26,02	24,86	21,44	-4,58
Matronas/es	56,34	53,61	49,14	-7,19	61,53	59,91	57,95	-3,58	36,09	34,80	34,28	-1,81
Program. y Téc. SSGG	1,00	0,01	0,00	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	20,48	16,71	15,47	-5,01	30,20	30,66	28,37	-1,83	25,91	24,40	24,02	-1,89
Personal Vinculado	10,00	9,75	9,00	-1,00	20,60	19,75	18,00	-2,60	52,08	51,29	49,04	-3,05
Total general	4.909,51	4.755,31	4.528,48	-348,91	8.146,50	7.969,30	7.695,33	-435,75	5.237,34	5.028,33	4.753,82	-452,14

% var. interanual	-3,14	-4,77	-2,18	-3,44	-3,99	-5,46
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

	TOTALES HOSPITALES 1			
Categoría	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	49,57	45,11	40,92	-8,65
Cargos intermedios	1.466,49	1.426,33	1.329,06	-137,43
Administrativos	5.130,76	4.859,94	4.525,54	-605,22
Auxiliares de enfermería	6.525,02	6.300,73	6.028,29	-496,72
Enfermería	8.376,74	8.080,93	7.804,65	-572,09
Celadores	2.394,26	2.285,10	2.180,78	-213,48
Técnicos superiores y medios	2.340,16	2.265,67	2.148,02	-192,15
Facultativos	5.976,20	5.952,15	5.773,09	-203,11
Fisioterapeutas	197,54	185,73	174,20	-23,35
Matronas/es	281,05	269,58	255,32	-25,74
Programadores y Técnicos SSGG	1,00	0,01	0,00	-1,00
Personal Hostelería	147,45	138,09	130,39	-17,05
Personal Vinculado	134,92	133,53	125,48	-9,44
Total general	33.021,16	31.942,90	30.515,73	-2.505,43
% variación interanual		-3,27	-4,47	

Anexo 2.6. Hospitales 2

Categoría	COMPLEJO H. HUELVA				PUERTA DEL MAR				PUERTO REAL			
	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	10,00	10,03	9,28	-0,72	5,62	5,60	6,23	0,61	5,22	5,00	1,99	-3,23
Cargos intermedios	154,49	146,38	135,29	-19,19	126,33	123,05	110,08	-16,25	70,92	68,99	63,70	-7,22
Administrativos	540,54	518,48	485,98	-54,57	467,22	446,67	420,19	-47,03	217,31	203,94	184,09	-33,21
Auxiliares de enferm.	782,10	759,37	717,14	-64,95	607,33	563,92	533,19	-74,14	363,28	343,92	329,58	-33,70
Enfermería	860,42	846,07	823,36	-37,06	773,10	733,03	705,15	-67,94	426,23	407,59	395,47	-30,76
Celadores	296,19	286,34	268,30	-27,89	228,28	224,34	215,94	-12,33	131,69	130,11	124,04	-7,65
Técnicos sup.y med.	336,99	325,12	312,60	-24,40	245,48	235,76	232,24	-13,24	133,90	129,72	123,30	-10,60
Facultativos	653,14	646,65	617,27	-35,87	589,27	588,83	574,10	-15,17	331,70	328,02	311,58	-20,12
Fisioterapeutas	21,48	21,42	20,40	-1,07	24,70	23,10	21,27	-3,42	9,87	9,46	9,17	-0,70
Matronas/es	31,43	31,73	31,66	0,23	22,08	21,37	21,96	-0,13	19,95	19,79	18,84	-1,11
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	26,91	26,46	25,73	-1,18	15,46	15,40	14,68	-0,78	10,00	9,72	9,07	-0,93
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	13,21	12,00	12,00	-1,21	18,48	15,81	14,50	-3,98
Total general	3.713,68	3.618,06	3.447,01	-266,68	3.118,07	2.993,08	2.867,02	-251,04	1.738,55	1.672,07	1.585,35	-153,20

% var. interanual	-2,57	-4,73	-4,01	-4,21	-3,82	-5,19
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Categoría	SAN CECILIO				TORRECÁRDENAS				VÍRGEN DE LA VICTORIA			
	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	7,00	6,50	4,08	-2,92	7,81	7,88	6,94	-0,87	6,00	4,82	2,29	-3,71
Cargos intermedios	114,14	112,60	105,86	-8,28	131,37	125,83	115,71	-15,66	145,32	140,21	128,56	-16,75
Administrativos	413,40	398,73	367,18	-46,22	479,43	459,25	436,58	-42,85	565,55	541,36	508,51	-57,05
Auxiliares de enferm.	546,58	532,06	507,50	-39,07	670,21	630,96	609,92	-60,28	622,27	577,46	540,74	-81,53
Enfermería	670,02	652,33	623,79	-46,23	932,74	885,99	859,65	-73,09	797,20	752,73	711,84	-85,36
Celadores	196,05	187,02	178,23	-17,82	248,53	232,17	226,61	-21,92	257,10	239,53	227,11	-29,98
Técnicos sup.y med.	246,84	239,00	225,52	-21,32	246,33	236,33	223,87	-22,46	268,27	251,31	224,99	-43,28
Facultativos	585,21	580,28	553,64	-31,58	565,09	565,71	546,52	-18,57	652,82	655,34	635,61	-17,21
Fisioterapeutas	13,50	13,31	12,79	-0,71	27,71	24,05	21,92	-5,80	18,56	18,19	16,39	-2,16
Matronas/es	30,86	30,51	28,99	-1,87	35,19	32,42	30,07	-5,12	21,22	19,59	19,59	-1,63
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	13,17	12,55	10,65	-2,52	19,17	18,41	16,73	-2,43	20,22	19,49	17,52	-2,70
Personal Vinculado	65,34	60,99	56,67	-8,66	0,00	0,00	0,00	0,00	28,00	26,74	26,11	-1,89
Total general	2.902,10	2.825,89	2.674,91	-227,20	3.363,57	3.219,01	3.094,51	-269,05	3.402,52	3.246,75	3.059,27	-343,25

% var. interanual	-2,63	-5,34	-4,30	-3,87	-4,58	-5,77
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Categoría	TOTALES HOSPITALES 2			
	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	41,65	39,83	30,81	-10,84
Cargos intermedios	742,56	717,07	659,21	-83,35
Administrativos	2.683,45	2.568,43	2.402,52	-280,93
Auxiliares de enfermería	3.591,75	3.407,69	3.238,08	-353,68
Enfermería	4.459,71	4.277,75	4.119,26	-340,45
Celadores	1.357,83	1.299,51	1.240,24	-117,59
Técnicos superiores y medios	1.477,81	1.417,25	1.342,52	-135,30
Facultativos	3.377,23	3.364,84	3.238,71	-138,51
Fisioterapeutas	115,82	109,52	101,95	-13,87
Matronas/es	160,73	155,41	151,11	-9,63
Programadores y Técnicos SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	104,93	102,02	94,39	-10,55
Personal Vinculado	125,02	115,54	109,29	-15,74
Total general	18.238,50	17.574,86	16.728,07	-1.510,43

% variación interanual	-3,64	-4,82
------------------------	-------	-------

Anexo 2.7. Resumen SAS

Categoría	TOTALES CRTS				TOTALES DISTRITOS				TOTALES AGS a)			
	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	16,00	15,52	13,26	-2,74	70,06	65,52	49,28	-20,78	46,71	43,24	23,71	-23,00
Cargos intermedios	18,71	18,31	19,00	0,29	349,38	375,90	396,46	47,08	441,68	445,18	412,75	-28,93
Administrativos	64,16	58,63	53,90	-10,27	2.106,70	1.964,49	1.856,74	-249,96	1.911,58	1.779,34	1.658,27	-253,31
Auxiliares de enferm.	0,00	0,00	0,00	0,00	950,47	902,70	859,84	-90,63	2.161,78	2.062,46	1.972,12	-189,66
Enfermería	96,77	89,75	83,17	-13,60	4.135,59	3.852,81	3.685,50	-450,08	3.481,31	3.312,65	3.192,24	-289,07
Celadores	38,07	37,36	35,75	-2,32	1.345,31	1.281,34	1.207,11	-138,20	1.292,30	1.223,75	1.161,76	-130,54
Técnicos sup. y med.	209,25	199,69	189,69	-19,57	977,41	952,80	935,52	-41,89	1.046,97	1.020,51	971,04	-75,93
Facultativos	65,32	63,59	60,78	-4,54	5.840,23	5.566,68	5.322,13	-518,10	3.224,83	3.157,77	3.027,99	-196,84
Fisioterapeutas	0,00	0,00	0,00	0,00	199,92	190,29	182,83	-17,08	119,98	112,39	110,01	-9,96
Matronas/es	0,00	0,00	0,00	0,00	135,17	131,98	125,21	-9,96	160,80	153,00	149,89	-10,91
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	42,80	41,66	39,17	-3,64
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	14,00	14,00	13,75	-0,25
Total general	508,29	482,85	455,54	-52,75	16.112,22	15.286,50	14.622,63	-1.489,59	13.944,74	13.365,94	12.732,71	-1.212,03

% var. interanual

-5,01 -5,65

-5,12 -4,34

-4,15 -4,74

Categoría	TOTALES AGS b)				TOTALES HOSPITALES 1				TOTALES HOSPITALES 2			
	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11	2011	2012	2013	13-11
Directores	50,02	45,33	41,65	-8,38	49,57	45,11	40,92	-8,65	41,65	39,83	30,81	-10,84
Cargos intermedios	497,17	532,59	520,99	23,82	1.466,49	1.426,33	1.329,06	-137,43	742,56	717,07	659,21	-83,35
Administrativos	1.641,23	1.517,98	1.430,94	-210,29	5.130,76	4.859,94	4.525,54	-605,22	2.683,45	2.568,43	2.402,52	-280,93
Auxiliares de enferm.	1.782,19	1.703,54	1.646,51	-135,68	6.525,02	6.300,73	6.028,29	-496,72	3.591,75	3.407,69	3.238,08	-353,68
Enfermería	3.130,68	2.981,46	2.876,15	-254,53	8.376,74	8.080,93	7.804,65	-572,09	4.459,71	4.277,75	4.119,26	-340,45
Celadores	1.195,10	1.132,11	1.096,93	-98,17	2.394,26	2.285,10	2.180,78	-213,48	1.357,83	1.299,51	1.240,24	-117,59
Técnicos sup. y med.	1.178,92	1.148,33	1.105,51	-73,41	2.340,16	2.265,67	2.148,02	-192,15	1.477,81	1.417,25	1.342,52	-135,30
Facultativos	2.877,97	2.770,26	2.652,27	-225,71	5.976,20	5.952,15	5.773,09	-203,11	3.377,23	3.364,84	3.238,71	-138,51
Fisioterapeutas	123,43	118,29	114,68	-8,75	197,54	185,73	174,20	-23,35	115,82	109,52	101,95	-13,87
Matronas/es	127,67	124,31	120,67	-7,00	281,05	269,58	255,32	-25,74	160,73	155,41	151,11	-9,63
Program. y Téc. SSGG	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,01	0,00	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Hostelería	46,26	43,00	41,14	-5,11	147,45	138,09	130,39	-17,05	104,93	102,02	94,39	-10,55
Personal Vinculado	0,00	0,00	0,00	0,00	134,92	133,53	125,48	-9,44	125,02	115,54	109,29	-15,74
Total general	12.650,64	12.117,20	11.647,43	-1.003,21	35.032,16	33.954,90	30.515,73	-2.505,43	20.249,50	19.586,86	16.728,07	-1.510,43

% var. interanual

-4,22 -3,88

-3,08 -4,20

-3,27 -4,32

RESUMEN GENERAL SAS				
Categoría	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	274,01	254,55	199,63	-74,38
Cargos intermedios	3.515,98	3.515,37	3.337,46	-178,52
Administrativos	13.537,88	12.748,80	11.927,90	-1.609,98
Auxiliares de enfermería	15.011,21	14.377,12	13.744,84	-1.266,37
Enfermería	23.680,79	22.595,34	21.760,97	-1.919,82
Celadores	7.622,87	7.259,18	6.922,56	-700,30
Técnicos superiores y medios	7.230,53	7.004,25	6.692,29	-538,25
Facultativos	21.361,78	20.875,29	20.074,97	-1.286,80
Fisioterapeutas	756,68	716,23	683,67	-73,01
Matronas/es	865,43	834,28	802,20	-63,23
Programadores y Técnicos SSGG	1,00	0,01	0,00	-1,00
Personal Hostelería	342,44	325,77	306,09	-36,35
Personal Vinculado	274,94	264,07	249,52	-25,42
Total general	94.475,54	90.770,26	86.702,10	-7.773,44
%				
variación interanual	-3,92% -4,48%			

Nota.- Este total general no incluye el personal de Servicios Centrales del SAS.

Equivalencia del nº de efectivos con el incremento de la jornada laboral a 37,5 horas/semana				
Categoría	RESUMEN GENERAL SAS			
	2.011	2.012	2.013	13-11
Directores	274,01	262,67	212,37	-61,64
Cargos intermedios	3.515,98	3.627,56	3.550,49	34,51
Administrativos	13.537,88	13.142,60	12.664,78	-873,10
Auxiliares de enfermería	15.011,21	14.690,37	14.343,78	-667,43
Enfermería	23.680,79	23.131,05	22.792,82	-887,97
Celadores	7.622,87	7.421,05	7.231,28	-391,59
Técnicos superiores y medios	7.230,53	7.204,27	7.074,51	-156,02
Facultativos	21.361,78	21.524,45	21.323,52	-38,26
Fisioterapeutas	756,68	739,09	727,31	-29,37
Matronas/es	865,43	851,29	834,91	-30,52
Programadores y Técnicos SSGG	1,00	0,01	0,00	-1,00
Personal Hostelería	342,44	335,67	324,70	-17,74
Personal Vinculado	274,94	272,50	265,45	-9,49
Total general	94.475,54	93.202,57	91.345,91	-3.129,63
% variación interanual		-1,35%	-1,99%	

ANEXO 3

EVOLUCIÓN DE LAS PLANTILLAS MEDIAS DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES SANITARIAS

Anexo 3.1. Plantillas de los ejercicios 2011-2013

Categorías	ACS			APA			AAG			ABG			EPES			Totales		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Directores	14,43	8,85	3,91	23,87	23,08	22,39	18,74	18,00	11,42	12,00	11,10	11,00	27,04	23,11	23,00	96,08	84,14	71,71
Cargos Intermedios	116,86	120,91	122,28	64,74	66,05	66,98	124,10	123,76	134,38	42,30	41,50	40,79	16,17	16,19	16,88	364,17	368,40	381,31
Administrativos	79,50	78,65	78,77	142,53	139,90	137,22	159,09	155,12	152,65	69,49	66,61	63,45	21,47	21,39	21,21	472,08	461,67	453,29
Auxiliares de enfermería	405,54	401,35	383,37	364,12	354,05	346,41	333,33	334,92	329,90	127,39	123,77	121,58	0,00	0,00	0,00	1.230,38	1.214,09	1.181,27
Enfermería	463,96	456,15	445,67	406,15	391,82	390,96	387,69	390,97	393,85	131,32	128,90	129,04	219,07	213,52	212,32	1.608,20	1.581,35	1.571,83
Celadores	98,91	100,06	99,77	136,36	127,95	126,53	122,69	122,97	124,50	47,79	46,98	46,88	0,00	0,00	0,00	405,75	397,96	397,69
Técnicos	109,53	110,28	117,86	124,26	117,86	114,17	153,41	152,93	144,18	59,03	59,63	58,72	0,00	0,00	0,00	446,23	440,69	434,93
Especialistas																		
Técnicos Sanitarios	1,60	1,60	1,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	203,03	198,77	199,54	204,63	200,37	201,12
Técnicos																		
Superiores y Medios	12,75	11,82	10,84	33,48	34,27	34,85	34,97	34,48	32,69	23,85	21,66	21,46	8,00	6,74	5,90	113,05	108,97	105,74
Facultativos	336,55	338,78	342,51	304,48	317,81	321,44	286,57	286,87	279,96	142,50	139,33	134,78	260,08	256,57	258,65	1.330,18	1.339,36	1.337,34
Fisioterapeutas	5,68	6,81	7,34	22,89	22,48	21,25	13,44	12,98	14,51	5,69	5,92	6,42	0,00	0,00	0,00	47,70	48,19	49,52
Matronas/es	24,77	24,50	23,60	30,81	31,31	30,32	16,48	15,00	16,94	5,45	5,19	5,02	0,00	0,00	0,00	77,50	75,99	75,88
Programador y Téc. SSG	6,23	6,28	6,26	4,47	5,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,71	11,28	11,26
Totales	1.676,29	1.666,03	1.643,75	1.658,16	1.631,59	1.617,51	1.650,52	1.647,98	1.634,97	666,80	650,59	639,14	754,86	736,29	737,50	6.406,63	6.332,48	6.272,88

00124171



Anexo 3.2. Variación de las plantillas medias de las APEs por categorías profesionales 2011-2013

Categorías	Plantilla media			13-11	% Variación		
	2011	2012	2013		2012/2011	2013/2012	2013/2011
Directores	96,08	84,14	71,71	-24,37	-12,42	-14,78	-25,36
Cargos intermedios	364,17	368,4	381,31	17,14	1,16	3,5	4,71
Administrativos	472,08	461,67	453,29	-18,79	-2,2	-1,82	-3,98
Auxiliares de enfermería	1.230,38	1.214,09	1.181,27	-49,11	-1,32	-2,7	-3,99
Celadores	405,75	397,96	397,69	-8,06	-1,92	-0,07	-1,99
Enfermería	1.608,20	1.581,35	1.571,83	-36,37	-1,67	-0,6	-2,26
Facultativos	1.330,18	1.339,36	1.337,34	7,16	0,69	-0,15	0,54
Fisioterapeutas	47,7	48,19	49,52	1,82	1,02	2,77	3,82
Matronas/es	77,5	75,99	75,88	-1,62	-1,94	-0,15	-2,09
Programador y Téc. SSGG	10,71	11,28	11,26	0,55	5,33	-0,17	5,15
Técnicos Especialistas	446,23	440,69	434,93	-11,3	-1,24	-1,31	-2,53
Técnicos Sanitarios	204,63	200,37	201,12	-3,51	-2,08	0,37	-1,72
Técnicos Superiores y Medios	113,05	108,97	105,74	-7,31	-3,6	-2,97	-6,46
Totales	6.406,63	6.332,48	6.272,88	-133,75	-1,16	-0,94	-2,09

Anexo 3.3. Comparativa Plantillas estructurales o teóricas y reales (medias)

Categorías	ACS			APA (1)			AAG			ABG (2)			EPES			Totales		
	P. Estr.	P. Media	Difer.	P. Estr.	P. Media	Difer.	P. Estr.	P. Media	Difer.	P. Estr.	P. Media	Difer.	P. Estr.	P. Med	Difer.	P. Estr.	P. Media (3)	Difer.
Directores	5,00	3,91	1,09	N/A	22,39	-	12,00	11,42	0,58	11,00	11,00	0,00	23,00	23,00	0,00	51,00	49,33	1,67
Cargos Intermedios	123,00	122,28	0,72	N/A	66,98	-	70,00	134,38	-64,38	40,79	40,79	0,00	16,00	16,88	-0,88	249,79	314,33	-64,54
Administrativos	73,00	78,77	-5,77	N/A	137,22	-	153,00	152,65	0,35	60,55	63,45	-2,90	19,16	21,21	-2,05	305,71	316,08	-10,37
Auxiliares de Enfermería	352,00	383,37	-31,37	N/A	346,41	-	259,00	329,90	-70,90	113,19	121,58	-8,39	0,00	0,00	0,00	724,19	834,85	-110,66
Enfermería	385,00	445,67	-60,67	N/A	390,96	-	292,00	393,85	-101,85	116,14	129,04	-12,90	201,53	212,32	-10,79	994,67	1.180,88	-186,21
Celadores	88,00	99,77	-11,77	N/A	126,53	-	100,00	124,50	-24,50	43,13	46,88	-3,75	0,00	0,00	0,00	231,13	271,15	-40,02
Técnicos Especialistas	92,00	117,86	-25,86	N/A	114,17	-	132,00	144,18	-12,18	51,15	58,72	-7,57	0,00	0,00	0,00	275,15	320,76	-45,61
Técnicos Sanitarios	2,00	1,58	0,42	N/A	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	190,61	199,54	-8,93	192,61	201,12	-8,51
Técnicos Superiores y Medios	11,00	10,84	0,16	N/A	34,85	-	22,00	32,69	-10,69	21,28	21,46	-0,18	6,65	5,90	0,75	60,93	70,89	-9,96
Facultativos	345,00	342,51	2,49	N/A	321,44	-	296,00	279,96	16,04	129,44	134,78	-5,34	244,39	258,65	-14,26	1.014,83	1.015,90	-1,07
Fisioterapeutas	7,00	7,34	-0,34	N/A	21,25	-	10,00	14,51	-4,51	5,24	6,42	-1,18	0,00	0,00	0,00	22,24	28,27	-6,03
Matronas/es	20,00	23,60	-3,60	N/A	30,32	-	14,00	16,94	-2,94	4,60	5,02	-0,42	0,00	0,00	0,00	38,60	45,56	-6,96
Programador y Téc. SSGG	6,00	6,26	-0,26	N/A	5,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	6,26	-0,26
Telefonista	3,00	0,00	3,00	N/A	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00
Totales	1.512,00	1.643,76	-131,76	0,00	1.617,52	0,00	1.360,00	1.634,98	-274,98	596,51	639,14	-42,63	701,34	737,50	-36,16	4.169,85	4.655,38	-485,53
%Difer./Pl. Estructural			8,71						20,22			7,15			5,16			11,64

(1) Según nos comunica la Agencia, APA no tiene plantilla estructural

(2) Se ha considerado como estructural la plantilla facilitada sin tener en cuenta los sustitutos

(3) En los totales de Plantilla Media no se ha considerado la de la APA, para no desvirtuar los datos globales

00124171

ANEXO 4

IMPACTO DE GÉNERO EJERCICIO 2013

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS 5 HOSPITALES

CATEGORÍAS SAS=AGENCIAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% M	% H	M/H
Directores/as	98	129	227	43%	57%	0,76
Cargos intermedios	830	1.326	2.156	38%	62%	0,63
Facultativos/as	3.172	3.611	6.783	47%	53%	0,88
Técnicos Superiores y Medios	363	298	661	55%	45%	1,22
Enfermería	4.758	1.479	6.237	76%	24%	3,22
Fisioterapeutas	132	89	221	60%	40%	1,48
Técnicos Sanitarios	1.238	341	1.579	78%	22%	3,63
Técnicos Especialistas	125	32	157	80%	20%	3,91
Auxiliares de enfermería	4.474	352	4.826	93%	7%	12,71
Administrativos/as	1.791	413	2.204	81%	19%	4,34
Personal de Hostelería	1.422	413	1.835	77%	23%	3,44
Personal de Mantenimiento	44	809	853	5%	95%	0,05
Celadores/as	1.048	1.119	2.167	48%	52%	0,94
TOTAL	19.495	10.411	29.906	65%	35%	1,87

IMPACTO DE GÉNERO AGENCIAS

Categorías	MUJERES	HOMBRE	TOTAL	% M	% H	M/H
Directores	21	51	72	29%	71%	0,41
Cargos intermedios	163	219	382	43%	57%	0,74
Facultativos/as	606	731	1.337	45%	55%	0,83
Técnicos Superiores y Medios	53	64	117	45%	55%	0,83
Enfermería	1.219	428	1.647	74%	26%	2,85
Fisioterapeutas	27	22	49	55%	45%	1,23
Técnicos Sanitarios	4	198	202	2%	98%	0,02
Técnicos Especialistas	332	103	435	76%	24%	3,22
Auxiliares de enfermería	1.050	131	1.181	89%	11%	8,02
Administrativos/as	329	125	454	72%	28%	2,63
Celadores/as	207	191	398	52%	48%	1,08
TOTAL	4.011	2.263	6.274	64%	36%	1,77

ANEXO 5²⁹**ANEXO 5.1. EVOLUCIÓN DEFINICIÓN DE ALTO CARGO EN LEYES DEL PRESUPUESTO**

Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013	· el personal que ejerce funciones de alta dirección y resto del personal directivo · aquellos que mantengan una relación laboral asimilada a la de alta dirección basada en la recíproca confianza de las partes y que no se halle incluida en el ámbito del convenio colectivo, de las agencias de régimen especial, de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz y de los consorcios. · el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos o en las normas que cumplan una función análoga, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas.
Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014	· el personal que ejerce funciones de alta dirección y resto del personal directivo · aquellos que mantengan una relación laboral asimilada a la de alta dirección basada en la recíproca confianza de las partes y que no se halle incluida en el ámbito del convenio colectivo, de las agencias de régimen especial, de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz y de los consorcios · el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos o en las normas que cumplan una función análoga, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas.
Ley 6/2014, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2015	· del personal que ejerce funciones de alta dirección y resto del personal directivo · aquellos que mantengan una relación laboral asimilada a la de alta dirección basada en la recíproca confianza de las partes y que no se halle incluida en el ámbito del convenio colectivo, de las agencias de régimen especial, de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz y de los consorcios · el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos o en las normas que cumplan una función análoga, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas
Ley 1/2015, de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016	· personal que ejerce funciones de alta dirección de las agencias de régimen especial, de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz y de los consorcios · el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos o en las normas que cumplan una función análoga, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas

²⁹ Anexo incorporado por la alegación presentada.

ANEXO 5.2. EVOLUCIÓN RETRIBUCIÓN DE ALTO CARGO

Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013

Se remite al Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012: En ningún caso, Las retribuciones íntegras anuales por todos los conceptos dinerarios o en especie, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, excluida la antigüedad, superior a la fijada conforme a las reglas anteriores para las personas titulares de los cargos indicados en el apartado 1.

Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014

En ningún caso, las retribuciones íntegras anuales por todos los conceptos dinerarios, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, de los altos cargos y asimilados del sector público andaluz podrán superar las retribuciones establecidas respecto de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía. A estos efectos, se excluye del cómputo tanto la antigüedad como los complementos personales regulados en una norma con rango de ley

Ley 6/2014, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2015

En ningún caso, las retribuciones íntegras anuales por todos los conceptos dinerarios, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, de los altos cargos y asimilados del sector público andaluz podrán superar las retribuciones establecidas respecto de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía. A estos efectos, se excluye del cómputo tanto la antigüedad como los complementos personales regulados en una norma con rango de ley

Ley 1/2015, de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016

En ningún caso, las retribuciones íntegras anuales por todos los conceptos dinerarios, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, de los altos cargos y asimilados del sector público andaluz podrán superar las retribuciones establecidas respecto de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía. A estos efectos, se excluye del cómputo tanto la antigüedad como los complementos personales regulados en una norma con rango de ley

6. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE

CUADRO ESTADÍSTICO

ALEGACIÓN	ADMITIDA	ADMITIDA PARCIALMENTE	NO ADMITIDA			TOTAL
			Justificación	Evidencia / Falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas	
0				X		
1		X				
2				X		
3				X		
4		X				
5			X			
6				X		
7			X			
8		X				
9		X				
TOTALES	-	4	2	4	-	10

ALEGACIÓN 0, INTRODUCCIÓN (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

El Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) viene definido en el artículo 43 de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía, como el conjunto de recursos, medios organizativos y actuaciones de las Administraciones sanitarias públicas de la Comunidad Autónoma o vinculadas a las mismas, orientados a satisfacer el derecho a la protección de la salud a través de la promoción de la salud, prevención de las enfermedades y la atención sanitaria, y conforme a su artículo 45 está compuesto por:

- a) Los centros, servicios y establecimientos sanitarios públicos integrados en el Servicio Andaluz de Salud o adscritos al mismo.*
- b) Los centros, servicios y establecimientos sanitarios de organismos, empresas públicas o cualesquiera otras entidades de naturaleza o titularidad pública admitidas en derecho, adscritas a la Administración Sanitaria de la Junta de Andalucía.*
- c) Los centros, servicios y establecimientos sanitarios de las Diputaciones, Ayuntamientos y cualesquiera otras Administraciones territoriales intracomunitarias (en la actualidad, ya integrados dentro del sistema de titularidad autonómica).*

Asimismo, podrán formar parte del Sistema Sanitario Público de Andalucía:

- a) Los centros, servicios y establecimientos sanitarios de otras Administraciones Públicas adscritos al mismo, en los términos que prevean los respectivos acuerdos o convenios suscritos al efecto.*
- b) y en general, todos aquellos centros, servicios y establecimientos sanitarios que se adscriban al mismo en virtud de un convenio singular de vinculación.*

En efecto, de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía, no se desprende que dentro de la composición del Sistema Sanitario Público de Andalucía figure la Consejería de Salud, por lo que no se entiende que si el objeto del Informe Provisional de la Cámara de Cuentas se centra en determinadas áreas de gestión de Recursos Humanos del SSPA, éste se extienda al personal y altos cargos de la Consejería de Salud.

Por el contrario, la Consejería de Salud (de Igualdad, Salud y Políticas Sociales durante el período de referencia) es una de las Consejerías en que se estructura la Administración de la Junta de Andalucía, conforme al artículo 23 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía en relación con el Decreto del Presidente 12/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

En consecuencia, la Consejería de Salud tiene las mismas atribuciones asignadas a todas las Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía, cada una en su respectivo ámbito funcional, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y en particular, la superior dirección, iniciativa, coordinación, inspección, evaluación y potestad reglamentaria en su correspondiente ámbito funcional. Concretamente, la Consejería de Salud (de Igualdad, Salud y Políticas Sociales durante el período de referencia) tiene entre sus competencias, de acuerdo con el artículo 1 del Decreto 152/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Bienestar Social y del Servicio Andaluz de Salud, la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación y asistencia sanitaria, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, la alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

A efectos del alcance de este informe se ha considerado el Sector Sanitario Público de Andalucía como el conjunto de entidades que participan en la actividad sanitaria, desde la planificación hasta la gestión o prestación de servicios sanitarios.

ALEGACIÓN Nº 1, A LOS PUNTOS 14 A 19 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

3.1. SOBRE LA PLANTILLA. Evolución reciente

La Cámara de Cuentas manifiesta en su informe provisional que en el SAS, entre los ejercicios 2011 y 2013, se ha producido una disminución total del número de efectivos netos de 7.773,44 empleados. Según datos comunicados por el SAS, la prolongación de la jornada de 35 a 37,5 horas semanales explicaría la reducción en 4.643,81 efectivos.

Equivalencia del nº de efectivos con el incremento de la jornada laboral a 37,5 horas/semana				
RESUMEN GENERAL SAS				
Categoría	2011	2012	2013	13-11
Directores	274,01	262,67	212,37	-61,64
Cargos intermedios	3.515,98	3.627,56	3.550,49	34,51
Administrativos	13.537,88	13.142,60	12.664,78	-873,10
Auxiliares de enfermería	15.011,21	14.690,37	14.343,78	-667,43
Enfermería	23.680,79	23.131,05	22.792,82	-887,97
Celadores	7.622,87	7.421,05	7.231,28	-391,59
Técnicos superiores y medios	7.230,53	7.204,27	7.074,51	-156,02
Facultativos	21.361,78	21.524,45	21.323,52	-38,26
Fisioterapeutas	756,68	739,09	727,31	-29,37
Matronas/es	865,43	851,29	834,91	-30,52
Programadores y Técnicos SSGG	1,00	0,01	0,00	-1,00
Personal Hostelería	342,44	335,67	324,70	-17,74
Personal Vinculado	274,94	272,50	265,45	-9,49
Total general	94.475,54	93.202,57	91.345,91	-3.129,63
% variación interanual		-1,35%	-1,99%	

A efectos de corregir el anexo 2 que aparece en el Informe provisional, se adjuntan cuadros relativos de las plantillas medias para que sean sustituidos por estos (documento nº 1).

Debemos significar que como normativa básica estatal el Gobierno de España reguló mediante el artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, lo siguiente: "A partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos".

En el mismo conjunto de medidas impuestas por el Gobierno de la Nación destaca la implantación de la tasa de reposición del 0%, para todos los sectores menos los denominados prioritarios, cuya tasa fue limitada en el 10%, impidiendo adecuar las plantillas a las necesidades de los servicios públicos y afectando especialmente a las plantillas de las Comunidades Autónomas, las administraciones como prestadoras de los servicios básicos fundamentales: sanidad, la educación y los servicios sociales.

La exigua tasa del 10%, que desde 2011 a 2014, limitó las ofertas de empleo en este sector ha puesto en serias dificultades las posibilidades de nuestra administración. (La limitación impuesta con la fijación de una tasa de reposición provocó un aumento de la temporabilidad).

Al respecto hay que señalar que como consecuencia de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, se produjeron las siguientes situaciones:

1. Por un lado, el incremento de jornada de 35 a 37,5 horas semanales supuso un incremento de horas disponibles para cubrir los distintos turnos de trabajo equivalente a 4.643,81 trabajadores tal y como refleja el informe.
2. Por otro lado, ante las fuertes restricciones económicas introducidas y la obligación impuesta a las CCAA no sólo en el límite máximo de déficit sino también como consecuencia del crecimiento limitado del gasto público y el objetivo de deuda, se optó, con el fin de no tener que reducir el número de personas empleadas, por reducir la jornada laboral del personal temporal al 75%, lo que supuso el mantenimiento del empleo.

Optar por esta reducción supuso mantener los 10.466 eventuales contratados, si bien la reducción de la jornada laboral de éstos supone que en la medición efectuada en términos de efectivos netos éstos computan como 7.849,5 trabajadores netos.

De esta forma el cuadro presentado en el informe registra una pérdida en horas de trabajo equivalente 2.616,5 efectivos, que no se corresponde con la pérdida de eventuales contratados.

Si se hubiera medido la evolución de los efectivos contratados, con independencia del porcentaje de jornada realizada por los mismos, la serie medida en términos homogéneos (número medio diario de personas contratadas) ha supuesto una disminución real de 791,70 trabajadores, de acuerdo con la siguiente distribución:

Categoría	RESUMEN GENERAL SAS			
	2.011	2.012	2.013	11-13
Directores	274,01	262,67	212,37	-61,64
Cargos intermedios	3515,98	3627,56	3550,49	34,51
Administrativos	13758,73	13422,21	13198,26	-560,48
Auxiliares de enfermería	15811,71	15463,33	15365,83	-445,88
Enfermería	25633,32	25110,45	25063,76	-569,56
Celadores	7707,71	7553,67	7566,12	-141,59
Técnicos superiores y medios	7451,74	7458,13	7490,91	39,18
Facultativos	21866,77	22313,03	22813,97	947,19
Fisioterapeutas	796,82	781,40	787,43	-9,38
Matronas/es	936,54	924,61	926,99	-9,55
Programadores y Técnicos SSGG	1,00	0,01	0,00	-1,00
Personal Hostelería	343,82	341,31	339,81	-4,00
Personal Vinculado	274,94	272,50	265,45	-9,50
Total general	98.373,09	97.530,88	97.581,39	-791,70

Por lo que se insta a esa Cámara de Cuentas a sustituir el cuadro comparativo de disminución de efectivos por éste que presentamos en términos homogéneos para evitar confusiones.

En cuanto a las APES, la justificación de que el total de la plantilla media de las mismas descendiera en 133,76 empleados se debe en gran parte a que la tasa de reposición del ejercicio era del 10% y el número total de bajas a computar para esa tasa de reposición fue de 76 empleados menos, por lo que sólo se pudieron cubrir 8 plazas atendiendo a la citada tasa de reposición, quedando vacantes 68 plazas, por lo que si en 2012 el comportamiento fue similar, ya se encuentra explicado los 133,76 empleados menos de las APES, todo ello unido a los mandatos establecidos en los artículos 15.1 y 25.1 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. A estos efectos es interesante traer a colación los artículos citados:

<<Artículo 15. Reducción de la jornada de trabajo con efectos en las retribuciones.

*1. La **jornada de trabajo** del **personal** funcionario interino, del personal estatutario **temporal**, del personal laboral temporal y del personal laboral indefinido no fijo que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, incluidos en las letras a) y*

b) del artículo 3 de la presente Ley, se reduce en un 10%, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones fijas y periódicas, excepto en aquellos ámbitos en los que en virtud de la regulación establecida por la normativa estatal básica resulte inaplicable.>>

<<Artículo 25. Jornada laboral.

*1. La jornada ordinaria de trabajo del personal referido en las letras a), b) y c) del artículo 3 será como mínimo de **treinta y siete horas y media semanales** de promedio en cómputo anual. Todo ello sin perjuicio de las demás modalidades de jornada normativa o convencionalmente establecidas, que se adaptarán a esta jornada ordinaria en lo que fuere necesario.*

Se podrán establecer jornadas especiales a través de pactos con los representantes de los trabajadores.

En las APES el descenso de la plantilla media obedece, pues, a tres factores:

- La escasa tasa de reposición del 10%.*
- La reducción de un 10% de la jornada de trabajo del personal temporal (no aplica en el SAS, por no permitir tal reducción el artículo 60.2 de la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud).*
- La prolongación de la jornada de 35 a 37,5 horas semanales.*

Interesa destacar que frente al número de empleados del año 2013, el número de empleados a 1 de enero de 2017 de todas las APES asciende a 7.194, por lo que lejos de reducirse el número de empleados éste va aumentando.

Además, repárese que en los supuestos en los que los colectivos estudiados están compuestos por un número pequeño de integrantes, esto es, con un escaso número de efectivos, tal y como sucede con los Directivos, los Mandos Intermedios, los Técnicos Superiores, los Técnicos Medios, los Programadores y Técnicos SSGG, los Fisioterapeutas, cualquier decremento o incremento de la plantilla, por pequeño que haya sido, tiene un importante impacto expresado en términos porcentuales.

El mayor índice de rotación en las APES se debe a que las plantillas están muy ajustadas, elemento central de la gestión racional de los profesionales en las APES, pues permite administrar más eficientemente las necesidades en los supuestos de ausencias de la plantilla estructural.

En efecto, al tener las plantillas estructurales muy ajustadas resultan necesarias, en mayor medida que en otras organizaciones, las correspondientes coberturas por ausencias en los servicios esenciales.

Por lo que se solicita se tenga en cuenta todos estos argumentos a la hora de emitir el Informe definitivo.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

Esta alegación se encuentra estructurada en dos partes: Una relativa a las tablas del SAS y otra sobre las tablas de las APES.

SAS

El ente fiscalizado remite un nuevo cuadro "Resumen general" que disminuye en 6.981,74 efectivos netos la reducción que consta en el informe de la CCA (Anexo 2.7. Resumen SAS), pasando de una disminución de 7.773,44 efectivos a una de 791,70. Esta modificación de 6.981,74 efectivos está soportada en dos cuestiones:

- El incremento de jornada de 35 a 37,5 horas semanales, que supuso un decremento de 4.643,81 efectivos. Este hecho ya se recoge en el informe de la CCA. La alegación propone modificar todos y cada uno de los cuadros del Anexo 2, incluyendo esta reducción de efectivos.
- La reducción de la jornada laboral del personal temporal al 75%. La alegación argumenta que esta medida supuso mantener los 10.466 eventuales, si bien, esta reducción de la jornada laboral conlleva que computen en realidad como 7.849,5 trabajadores, suponiendo por tanto en la práctica una disminución de 2.616,5 efectivos. También dicen que "el cuadro presentado en el informe...no se corresponde con la pérdida de eventuales contratados".

Durante el contraste del informe con los auditados se sugirió que además de analizar la evolución en número de efectivos, se hiciera también en número de horas. Ésta información fue facilitada por el SAS e incorporada -sin modificaciones- y en paralelo a la recogida en el informe de la CCA (último cuadro del Anexo 2.7 Resumen SAS).

Durante el trámite formal de alegaciones se han presentado nuevos datos recalculados. En función de esto, se añade al final del punto 15 una nota al pie con el siguiente texto: "*Durante el trámite de alegaciones el SAS remite un recálculo de la variación de efectivos que corrige la previamente facilitada -e incorporada a este informe- de la que se deduce que la variación de efectivos, considerando el efecto de las variaciones horarias de las jornadas de trabajo, sería de 791,70 efectivos en el período 2011-2013*".

APES

La alegación presentada supone una justificación y explicación de lo expuesto en el informe en relación a la disminución de la plantilla media en las APES (según la cual son tres los factores que explican dicha reducción), no contradiciendo en nada lo que en éste se afirma.

ALEGACIÓN Nº 2, A LOS PUNTOS 20 a 22 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)***Personal eventual***

En relación al personal eventual no podemos obviar que la tasa de reposición ha supuesto un grave daño en las plantillas de los servicios de salud. Desde 2011 hasta el final de 2013 se habían jubilado en el SAS más de 9.098 personas (3.423 en 2011, 2.272 en 2012 y 3.403 en 2013). Si hubiésemos atendido esta limitación, se habría dejado de contratar desde 2012 a 2013 5.675 profesionales.

Por ello, dada la imposibilidad absoluta de poder garantizar los servicios públicos con la escasa Tasa de Reposición referida, que sólo nos hubiera permitido contratar 567 profesionales, la decisión que adoptó la agencia, al igual que hicieron casi todos los servicios de salud del resto de CC.AA., fue realizar nombramientos para aquellos puestos imprescindibles para el mantenimiento del servicio público, acogiéndose al artículo 23 dos de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, que permitía en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, nombramientos temporales.

La única figura jurídica disponible para atender estas necesidades urgentes e inaplazables, al no poder ser formalizadas mediante nombramiento de interino, fue acudir a nombramientos eventuales al amparo del art. 9.3 b) del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Con respecto a la afirmación, recogida en el informe provisional, de que no consta que se haya materializado la previsión legal de que las plazas ocupadas por ese personal eventual se conviertan en plazas en plantilla estructural o presupuestaria, hay que señalar que dicha afirmación no refleja con exactitud la realidad de la información suministrada. Del párrafo 91 se desprende la existencia de plazas vacantes en plantilla presupuestaria y un número insignificante de personal sustituto para cubrir incidencias como IT, vacaciones.... (§ 80), sin embargo, no procede el estudio de las plazas para dotarlas como plantilla estructural o presupuestaria, dado que éstas ya existen, sino la utilización de la figura administrativa adecuada sobre la que se sustenta el nombramiento, es decir, la de estatutario interino.

Además procede reseñar las medidas adoptadas, algunas ese año y otras recientemente, tras la publicación de las sentencias a que hace referencia el informe provisional:

- *En primer lugar, se han publicado las Ofertas de Empleo Público de los años 2013 a 2017 y se está tramitando la de 2017 con un volumen total de 10.120 plazas.*
- *Con base en los fundamentos jurídicos de las sentencias analizadas se ha procedido al acomodo de los nombramientos a la auténtica naturaleza de los mismo (interino o sustituto. (véase sentencia del TC 20/2017, de 2 de febrero de 2017).*
- *Simultáneamente por la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud se han dictado instrucciones que garanticen que en lo sucesivo la utilización de nombramientos de personal temporal de carácter eventual se efectúe de manera muy restrictiva, exigiendo autorización previa de cada nombramiento por parte de dicha Dirección General (se adjuntan dichas instrucciones, documento nº 2).*

Por lo que se solicita se tenga en cuenta estas alegaciones a la hora de emitir el Informe definitivo, principalmente que se ha procedido a la adaptación de los nombramientos a la auténtica naturaleza de los mismos.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En la alegación se justifica el uso de la figura del contrato eventual por el efecto que causa a la plantilla la limitación de la tasa de reposición fijada por la normativa estatal y al elevado número de jubilaciones habidas en el período 2011 a 2013.

El informe pone de manifiesto el uso excesivo de esta figura no por su utilización en sí, sino por la elevada rotación y por la corta duración de la contratación de un mismo trabajador (lo que se denomina "eventual estructural"). Además de resaltar que la limitación impuesta a la tasa de reposición tiene fecha de 2012 y esta figura se utiliza así y de esta manera desde años anteriores.

En cuanto a la afirmación, recogida en el informe provisional, de que no consta que se haya materializado la previsión legal de que las plazas ocupadas por ese personal eventual se conviertan en plazas en plantilla estructural o presupuestaria, se trata de que el presupuesto se ajuste a la situación real, previendo las posibles incidencias. Así es que del párrafo 91 lo que se desprende, es el déficit de plantilla presupuestaria para cubrir incidencias como IT, vacaciones..., de personal temporal. Además se menciona que si existen plazas suficientes y lo que hay que utilizar como alternativa es el uso de la figura adecuada como la de estatutario interino, que en este caso no se realiza. La mayoría son contratos eventuales, con lo que no se justifica que exista personal suficiente.

En lo que se refiere al apartado 22 del informe provisional, "*No consta que se haya materializado la previsión legal de que las plazas ocupadas por ese personal se conviertan en plazas de la plantilla estructural o presupuestaria (§ 86)*", en cuanto a que no refleja con exactitud la realidad de la información suministrada, basta con observar los párrafos del 168 al 173 relativos a la contratación de personal. En éstos se describe la rotación de personal contratado como eventual.

No obstante, a modo de justificación se menciona que se han puesto en marcha mecanismos para corregir esta situación: Ofertas de Empleo Público tramitadas en 2017.

ALEGACIÓN Nº 3, A LOS PUNTOS 23 y 24 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)***Plantilla media real frente a plantilla teórica***

Respecto a la afirmación de que en el SAS, los efectivos netos medios (personal de plantilla y temporal) superan a la plantilla presupuestaria (ésta no incluye personal temporal) en 2.993,25 efectivos (3,55%), por lo que aún ocupada la totalidad de las plazas vacantes de la plantilla presupuestaria, sería necesaria una media de esa cifra para la cobertura de las ausencias del personal por bajas médicas, permisos, licencias, etc. La expresión puede inducir a conclusiones erróneas; y ello porque la plantilla presupuestaria supone el conjunto de puestos de trabajo dotados en su presupuesto anual, sin incluir el personal temporal (eventual y sustituto) preciso para cubrir las necesidades de contratación por Incapacidad Temporal, permisos, ausencias, necesidades extraordinarias del personal que ocupa plaza en plantilla presupuestaria (ej. crisis del ébola, incrementos de demanda, etc).

Este personal temporal no puede tener reflejo en la plantilla presupuestaria, sino en la existencia de créditos presupuestados para el nombramiento de personal estatutario eventual y sustituto. De hecho, las normas actualmente en vigor de elaboración del presupuesto se sustentan sobre los puestos dotados de plantilla presupuestaria y adicionalmente se presupuestan los créditos necesarios para la contratación de personal eventual y sustituto para cubrir estas situaciones.

Respecto de las APES hay que señalar que al no disponer de plantilla presupuestaria, la comparación en el informe provisional se ha efectuado entre la plantilla media real y la plantilla estructural o mínima, entendiendo por ésta la necesaria para el funcionamiento del hospital sin que hubiera permisos o licencias (vacaciones, asuntos particulares, etc.) ni necesidad de sustituir al personal por bajas médicas (IT/AT), etc. No obstante, es una errónea equiparación, lo que conduce a la conclusión de que en las APES se contrata por encima de las necesidades.

Por tanto, en orden a la evitación de las expresadas conclusiones confusas, se solicita se adapte este aparatado a las alegaciones expuestas en el mismo.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

Esta alegación está estructurada en dos partes: una sobre el SAS y otra sobre las APES.

SAS

La alegación argumenta que la plantilla presupuestaria no contempla el personal temporal mientras que los efectivos netos medios sí incluyen a este tipo de personal. Por ello, el ente auditado considera que la expresión “los efectivos netos medios superan a la plantilla presupuestaria” puede inducir a conclusiones erróneas. Esta diferencia es precisamente la que se ha pretendido señalar en el informe de la CCA, esto es, las necesidades de personal temporal en relación a la plantilla presupuestaria, necesidades que obedecen a situaciones cotidianas: bajas por enfermedad, vacaciones, etc.

APES

La argumentación es la misma que la ofrecida por el SAS. No se trata de que se esté contratando por encima de las necesidades sino de cuantificar cuáles son dichas necesidades.

ALEGACIÓN Nº 4, A LOS PUNTOS 25 a 28 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

Personal que presta sus servicios en centros diferentes a su adscripción oficial

En relación con la conclusión 25 del informe provisional, sobre adscripción temporal de personal que desempeña sus funciones en un centro de gasto y percibe sus retribuciones del centro de origen, debe tenerse en cuenta que en el ámbito de la Consejería de Salud esta circunstancia responde a la adscripción de personas de apoyo, en las Uvmi de cada Delegación Provincial provenientes de distintos centros sanitarios de la provincia, para prestar apoyo en todos los aspectos relacionados con el control de I.T. del personal al servicio de dichos centros sanitarios, de modo que se agilicen todas las actuaciones relacionadas con este control, (realización ágil de pruebas complementarias y tratamientos resolutorios de los estados patológicos determinantes de la I.T, transmisión de citas, informaciones de interés, etc), con el objetivo de disminuir entre el personal de los centros sanitarios su tasa de absentismo, para acercarla a valores estandarizados.

La circunstancia expresada deriva de un Programa específico de control de la IT en centros sanitarios del SSPA que comenzó en el año 2004 y que continuaba vigente en esa fecha. (Se adjunta dicho programa).

La disponibilidad de este personal de apoyo a las UVMI para el control de la I.T del personal de los centros sanitarios, se ha venido concibiendo como una necesidad permanente, de forma que cuando por alguna razón cambie de puesto, centro o funciones será reemplazado por otro. De esta manera, los centros sanitarios del SAS en cada provincia han venido complementando a la correspondiente UVMI provincial los recursos que establece el programa marco de control de la I.T. en centros sanitarios del SSPA, una vez fuera conseguido el objetivo de resultados fijado para el primer ejercicio, y se han comprometido a mantener los recursos que hasta este momento han venido aportando.

Respecto al SAS, hay que comenzar señalando que estas estructuras funcionales de personal estatutario con nombramientos en los centros asistenciales comenzaron a partir del año 1.985-86, desarrollando cometidos como la coordinación provincial de nóminas del personal de dichos centros, siendo responsables de la administración y mantenimiento de los sistemas de nómina e informática los distintos centros, la gestión de los procesos complejos de cálculo, y la gestión de las cotizaciones sociales de los mismos y la gestión de los procesos de selección y de las comisiones provinciales de bolsa (hoy sustituida por comisiones técnicas) en que profesionales de uno o varios centros desarrollan sus funciones proveyendo servicios para el conjunto de los centros asistenciales, o para la coordinación de las unidades de informática, que se ubicaron en las extinguidas Gerencias Provinciales del SAS.

La creciente complejidad de los procesos de atención sanitaria y de los procesos de gestión que la soportan, ha ido haciendo necesario ampliar la utilización de estructuras funcionales que permitan un máximo aprovechamiento de los recursos de forma que tareas que se desarrollan en todos los centros sanitarios, puedan ser desarrolladas por un solo equipo profesional dando servicio al conjunto de la red y unificando los procesos, procedimientos y tecnologías que se emplean en los mismos.

El SAS ha creado unidades funcionales de carácter multiprofesional constituidas por profesionales de diversos centros que le han permitido ir centralizando procesos organizativos y tecnológicos de los centros sanitarios, superando la atomización de funciones y haciendo más eficiente la gestión de las competencias y funciones que les son propias a los centros sanitarios.

Estas estructuras funcionales, de carácter temporal, garantizan una eficaz organización del trabajo, siendo coordinadas, de acuerdo con las funciones de los diferentes decretos de organización y estructura de la Consejería y del Servicio Andaluz de Salud asigna a sus órganos directivos, por aquellos subdirectores o jefe de servicio que las Direcciones Generales del SAS designan.

Dentro de dicho marco de actuación estratégica, y a título de ejemplo, el 30 de abril de 2010, se suscribió un Acuerdo de Gestión compartida, vigente en 2012 y en 2013, entre Servicio Andaluz de Salud (concretamente, el Área Sanitaria de Osuna) y la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir para incorporar aspectos que persiguen una visión continuada de la atención al ciudadano y un

escenario compartido y cooperativo de desarrollo institucional entre la atención primaria del Área Sanitaria de Osuna y la atención especializada del Hospital de Alta Resolución de Écija, así como entre la atención especializada dicha Área Sanitaria del SAS y la atención especializada del mencionado Hospital de Alta Resolución. El Acuerdo establece una alianza estratégica en la gestión compartida de los recursos humanos disponibles en el Hospital de Alta Resolución de Écija y en el Área Sanitaria de Osuna, optimizando los recursos pertenecientes a cada uno de ellos, en relación a la mejora de la actividad asistencial encomendada y su eficiencia, de manera que los profesionales del Hospital de Alta Resolución de Écija podían prestar servicios en el Área Sanitaria de Osuna y los profesionales del Área Sanitaria de Osuna podrán prestar servicios, asimismo, en el Hospital de Alta Resolución de Écija.

Entre otras, la Consejería tiene asignada las funciones de la planificación, seguimiento y evaluación de las entidades adscritas a la Consejería de Salud, (el SAS, principal proveedor del Sistema Sanitario Público de Andalucía, las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, las Fundaciones de Investigación y FAISEM).

Estas tareas requieren de un conocimiento profundo de las características de estas entidades (su particular régimen de contratación, sus posibilidades de apelación a financiación externa, su régimen laboral de aplicación, la específica normativa de contabilidad financiera y no presupuestaria de las APES en concreto, etc.) y de los términos específicos en que se desarrolla su actividad. De ahí que se entienda conveniente, actualmente, que en los Servicios Centrales de la misma citado Servicio se cuente con profesionales que no sólo tuviera la formación académica necesaria (economistas) si no también la experiencia y conocimientos necesarios de estas entidades. Con la incorporación de un economista de una de las Agencias Públicas y otro del SAS, se entendió garantizada esta necesidad, que por otra parte suponía una reasignación de los recursos humanos disponibles hacia aquellas unidades con mayores requerimientos de profesionales específicos.

Por lo que se insta a esa Cámara de Cuentas, a considerar las alegaciones presentadas en este apartado.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

Si bien no existe un procedimiento que regule la incorporación de trabajadores entre las unidades funcionales de los distintos centros asistenciales del Servicio Andaluz de Salud y además determinados puestos cubiertos mediante adscripciones temporales no existen en la Relación de Puestos de Trabajo de los centros receptores, no obstante en el momento de realizar la inicial contratación de los profesionales si se realiza cumpliendo los principios de publicidad, mérito, capacidad y no discriminación.

La alegación trata de justificar el elevado número de adscripciones de personal a centros diferentes a los que este personal pertenece y donde percibe sus retribuciones, que se debe a casos aislados y que representan una proporción muy baja. Concretamente se refiere a la adscripción de personas de apoyo, en las Uvmi de cada Delegación Provincial provenientes de distintos centros sanitarios de la provincia, para prestar apoyo en todos los aspectos relacionados con el control de I.T. del personal al servicio de dichos centros sanitarios.

En el párrafo 105 del informe se observa los efectivos en adscripción por los diferentes destinos y orígenes.

PERSONAL ADSCRITO DE LOS HOSPITALES DE LA MUESTRA POR ORIGEN Y DESTINO

DESTINO/ORIGEN	3920	4925	7920	8920	8921	TOTAL
SAS	10	6	17	47	95	175
SERVICIOS CENTRALES	9	3	2	44	42	100
H.U. VIRGEN DEL ROCÍO	0	0	0	0	52	52
H.U. VIRGEN DE LA VICTORIA	0	0	15	0	0	15
ÁREA SANITARIA	0	0	0	1	0	1
DISTRITOS ATENCIÓN PRIMARIA	0	3	0	1	1	5
ZBS MARBELLA	1	0	0	0	0	1
I.B.I.S.	0	0	0	1	0	1
CONSEJERÍA DE SALUD	5	12	7	18	19	61
SERVICIOS CENTRALES	0	0	0	1	0	1
DELEGACIONES PROVINCIALES	5	12	7	16	13	53
FAISEM/DELEGACIÓN PROVINCIAL	0	0	0	0	3	3
UMVI/DELEGACIÓN PROVINCIAL	0	0	0	0	3	3
DISPOSITIVO DE APOYO ITS	0	0	0	1	0	1
Total general	15	18	24	65	114	236

Fuente: SAS

Cuadro nº 12

Estas adscripciones se mantienen durante periodos de tiempo muy largos en contra de lo que establece la norma (art. 39.2 del Estatuto del Personal Sanitario), la cual sólo las prevé como una situación temporal y para el desarrollo de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo. Las adscripciones se mantienen durante años tal y como se expone en el informe.

ALEGACIÓN Nº 5, A LOS PUNTOS 29 A 32 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

3.2. SOBRE GASTO DE PERSONAL

Respecto a este punto únicamente poner de manifiesto que efectivamente ello es consecuencia del cumplimiento de la legislación vigente. Por una parte el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad por el Gobierno de España suprimió la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre.

Y por otra, en cumplimiento de la Ley Orgánica de 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, la Comunidad Autónoma y por ende, el Sistema Sanitario Público de Andalucía, se vio obligada a establecer medidas de reducción de gasto público, las cuales quedaron plasmadas en el Plan Económico Financiero de Re-equilibrio de conformidad con el Acuerdo de Consejo de Ministros del 2 de marzo de 2012 y el Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera. En éste se revisó el objetivo de estabilidad presupuestaria para Andalucía en 2012 en el 1,5% del PIB, siendo declaradas idóneas dichas medidas de reducción de gasto por el Consejo.

Así mismo, para dar cumplimiento a la citada Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria se introdujeron, entre otras obligaciones, los límites de crédito establecidos en las leyes presupuestarias y de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. Por

lo que la reducción del gasto de personal que refleja el informe provisional es consecuencia de la aplicación de esta normativa estatal por lo que debería recogerse expresamente en el informe de esa Cámara de Cuentas que ha sido como consecuencia de la citada normativa estatal vigente.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En el informe se hace mención únicamente a la reducción del Capítulo I, incluso desde el año 2011, y su evolución hasta 2013. Diferenciando su impacto en la Consejería de Salud y en el SAS, además de ofrecer datos de los diferentes conceptos presupuestarios.

Por otra parte, en el SAS se podían haber tomado medidas para mitigar el efecto de la normativa estatal sobre la tasa de reposición de efectivos. Así, por ejemplo, se podía haber permitido que el cese de actividad del personal sanitario se postergase, en los supuestos que se considerara conveniente, hasta los 70 años.

ALEGACIÓN Nº 6, A LOS PUNTOS 33 Y 34 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

3.3. Sobre impacto de género

No se comparte que la entonces Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tenían que aprobar sus respectivos Planes de igualdad. La obligación existe únicamente para la Administración de la Junta de Andalucía, tal como expresa el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, que establece que "La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente planes de igualdad".

De hecho durante el periodo 2013 estaba en vigor el I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía (2010-2013) (Plan de Igualdad de la Administración).

En el año 2013 se recogió toda la información referente a las actuaciones llevadas a cabo en la Consejería, se contactó con las personas responsables de cada centro directivo, para visibilizar las diversas acciones llevadas a cabo para lograr los objetivos y medidas realizadas. Se llevaron a cabo reuniones de coordinación para canalizar la información, así como el seguimiento exhaustivo, recogida de información y revisión. Se cumplimentaron los distintos instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación y se introdujeron las modificaciones que se consideraron necesarias de acuerdo con el centro directivo implicado para lograr un progreso real en igualdad.

En cuanto al SAS en el año 2014 se constituyó el Comité Director del Plan de Igualdad, equipo de trabajo interno del SAS/SSPA, integrado por personas de la DGP, IAM, Consejería, EASP, APES y centros SAS y se inició el proceso de:

- 1. Diseño de instrumentos para realizar el diagnóstico de igualdad del SAS, así como la planificación del proceso para el diagnóstico.*
- 2. Recogida de información para la elaboración del diagnóstico. Toda la información que esté disponible en los Servicios de Apoyo es recogida por la Unidad de Relaciones Laborales e Igualdad de la DGP para facilitársela a cada centro, con la colaboración de la EASP.*

3. *Nombramiento de 74 personas responsables de coordinar la elaboración del Plan de Igualdad.*
4. *Formación de los responsables mediante la realización de Talleres de Formación sobre Planes de Igualdad para responsables de coordinar el proyecto en los centros (Granada, EASP, Mayo 2015).*
5. *Formación on line sobre Planes de Igualdad e Igualdad de Género en la web IGUALSAS.*
6. *Constitución de las Comisiones de Igualdad en cada centro*
7. *Elaboración del Sistema de Gestión de Igualdad del Género y del Plan de Igualdad de Oportunidades del SAS/SSPA (y sus centros)*
8. *Diseño y selección del cuadro de indicadores por parte del Comité Director, con el que realizar el diagnóstico y hacer la evaluación de seguimiento del Plan de Igualdad.*

Los puntos 1 a 6 y el 7 se han desarrollado, aunque este último está pendiente de finalizar. Dicho proceso culminará previsiblemente a lo largo del presente año.

Se insta a la Cámara de Cuentas corrija la necesidad que hasta la entonces Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tuviera su Plan de Igualdad, ya que como se ha expuesto la obligación es de la Administración de la Junta de Andalucía en su conjunto. En cuanto al SAS ya se ha hecho referencia a las actuaciones llevadas a cabo en esta materia.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El art. 32 de la citada ley 12/2007, de 26 de noviembre, se refiere a los Planes de igualdad “en la Administración pública” (sic) cuando su contenido afecta al sector público autonómico, tal y como se expone en el informe. Dicho artículo establece que tanto la Administración de la Junta de Andalucía, como sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

Estos planes de igualdad no se deben confundir con el Plan Estratégico que también exige la Ley 12/2007 con carácter plurianual que, lógicamente, tiene un planteamiento general para el sector público andaluz.

Al igual que el art. 32 no indica que el plan de igualdad lo apruebe “cada una de las empresas públicas y entidades instrumentales” y, sin embargo, se elaboran individualmente, no para el conjunto de agencias sanitarias, por ejemplo, se debe interpretar en el mismo sentido que cada una de las Consejerías debe reflejar, en función de su diagnóstico de situación, su propio plan.

Pero es que además una de las consejerías, la de Educación, elaboró su propio plan de igualdad, por lo que la existencia del plan estratégico no exime de la elaboración de planes específicos por cada uno de los miembros de la Administración de la Junta de Andalucía.

En cuanto al SAS, se ratifica lo expuesto en el informe y hasta varios ejercicios después del fiscalizado no se han acometido las actuaciones necesarias que todavía no han culminado en un plan de igualdad de esta agencia.

ALEGACIÓN Nº 7, A LOS PUNTOS 35 Y 36 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)**3.4. Sobre los organigramas**

Durante los primeros meses de 2017 se ha puesto fin a todas estas situaciones procediendo a regularizar todos los equipos directivos como centros independientes.

Esta incidencia además se solucionará con la actualización del mapa de Atención Primaria de Salud de Andalucía para adaptar la demarcación de los Distritos a las actuales necesidades de la organización sanitaria.

Se solicita a la Cámara de Cuentas tenga en cuenta la alegación en el Informe definitivo, recogiendo que se han regularizado las situaciones expuestas.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En la alegación se pone de manifiesto que en los primeros meses de 2017 se comienzan a regularizar los equipos directivos de los centros sanitarios. Se observa que así ha ocurrido en algún centro.

ALEGACIÓN Nº 8, A LOS PUNTOS 37 A 42 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)**3.5. Sobre selección de personal**

En cuanto a lo dispuesto en los puntos 37 y 38 hay que señalar que el Decreto 75/2007, de 13 de marzo (BOJA de 16-3-2007) tiene por objeto regular el sistema de provisión de los puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, que se regirá por los principios generales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Dicho Decreto establece que la provisión de los puestos directivos de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud se realizará por el sistema de libre designación, previa convocatoria pública de carácter abierto y permanente. Asimismo, el citado Decreto creó el Registro de personas candidatas consideradas idóneas. A este respecto es interesante hacer referencia a la Sentencia del TS (Sala 3ª) de 9 de julio de 2012 que determinó que “el referido Registro es una medida de organización administrativa dirigida a facilitar la tramitación y evitar trámites innecesarios, pues pretende establecer una única documentación que, sin perjuicio de su actualización, pueda ser utilizada en una pluralidad de convocatorias para, de esta manera “ahorrar” (así se dice) la presentación de documentos cada vez que se produzca una vacante de puesto directivo. Se trata, pues, de una solución que, por estar directamente enlazada con el principio de eficacia administrativa en principio no merece reproche.”, y que no vulnera los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Por lo que se insta a esa Cámara a la supresión de que la existencia del Registro de candidatos a puestos directivos sea un obstáculo para la plena aplicación de los principios citados.

En relación con el personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias (puntos 39, 40 y 41) debemos informar que actualmente se está tramitando el Decreto por el que se modifican los Estatutos de las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias y los de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y se determinan los puestos de la función directiva en las mismas.

Ello se lleva a cabo como consecuencia de lo previsto en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que dedica su artículo 70.2 a la regulación del personal directivo de las agencias públicas empresariales y de la Instrucción conjunta 1/2016, de 13 de septiembre, de la Dirección General de Planificación y Evaluación de la Dirección General de Presupuestos, por la que se establecen los criterios generales y procedimientos de aplicación para la contratación y determinación del régimen retributivo del personal directivo de las entidades del sector público andaluz. En dicha Instrucción por primera vez se define a los titulares de los máximos órganos de dirección y los puestos directivos profesionales.

Con dicho Decreto se pretende modificar el contenido de los Estatutos de las distintas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias y los de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, que hasta ahora sólo definían como personal directivo a la persona titular de la Dirección Gerencia, la cual es nombrada por Decreto de Consejo de Gobierno, a propuesta de la persona titular de la Consejería de Salud, tal como se establece en los respectivos Estatutos. La contratación del resto de personal con contrato de alta dirección se hizo conforme a la normativa vigente atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Con la modificación que se está tramitando se determina como puestos de personal directivo tanto los que ejercitan funciones ejecutivas del máximo nivel con poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativa a los objetivos generales de la misma, como aquellos otros directivos profesionales que mantienen una relación laboral basada en la recíproca confianza de las partes, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica, relevancia de las tareas asignadas y que actúen con plena dedicación, autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas de los máximos órganos de dirección ejecutiva de la entidad.

Esta alegación está relacionada con la expresada en el punto 167, respecto del proceso de selección para el puesto de Subdirección de Profesionales de la ABG, donde manifiesta la Cámara que, no obstante, si bien se ha publicitado mediante la inserción de anuncio en BOJA, sólo es una convocatoria "interna", esto es, dirigida exclusivamente al personal de la propia Agencia.

La Agencia acudió al procedimiento de promoción interna como vehículo de desarrollo profesional de los trabajadores/as de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, a fin de lograr el máximo desarrollo profesional posible de los mismos/as y con él la consolidación del factor humano, elementos que contribuyen a una permanente mejora de la calidad interna y a una mayor eficacia en la prestación del servicio. El artículo 35 de la Constitución establece que todos los españoles tienen el derecho a la promoción a través del trabajo.

Consecuentemente, se solicita la revisión del § 167 de manera que queden disipadas las dudas sobre legalidad del proceso a que se refiere.

En relación a lo dispuesto sobre la Selección de personal directivo, en la página 33, párrafo 167, donde dice: “En la APA, no se ha facilitado información sobre el proceso de selección de dos de los cinco expedientes solicitados”, hay que aclarar que:

- *La fecha del nombramiento para el puesto de Subdirector de Enfermería data del 1 de mayo de 2005, sin producirse modificación alguna hasta el 30 de abril de 2013 que se produce el cese.*
- *El período de alta del 9 de abril de 2011, para este puesto, corresponde a un cambio de centro de trabajo desde el centro de origen HARE Toyo hasta el centro de destino HARE Loja. Por lo cual, no procede justificación alguna sobre el proceso de selección para el período 2011.*
- *Se adjunta documentación que justifica, tanto la fecha del nombramiento como Subdirector de Enfermería en fecha 1 de mayo de 2005, como el cambio de Cabecera en la Seguridad Social con fecha 9 de abril de 2011, por el traslado de centro de trabajo a otra provincia.*

Se solicita sea tenida en cuenta por esa Cámara las alegaciones expuestas, de tal forma que se recoja expresamente que está actualmente en tramitación la modificación de los Estatutos de las APES.

Respecto al punto 42, relativo a que en cinco hospitales seleccionados del SAS como en las APES se produce el fenómeno del encadenamiento de contratos, de tal forma que un número significativo de efectivos han superado los 300 días contratados en el mismo centro, hay que tener en cuenta que dada la imposibilidad absoluta de poder garantizar los servicios públicos con la escasa tasa de reposición, la decisión que adoptó el SAS fue contratar aquellos puestos imprescindibles para el mantenimiento del servicio público acogiéndose, aunque de forma forzada, al artículo 23 dos de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, que permite en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, contrataciones temporales. Estas necesidades urgentes e inaplazables, al no poder ser formalizadas mediante nombramiento de interino, se formalizaron al amparo del artículo 9.3 b) como nombramientos eventuales, como antes se ha indicado.

Por la Dirección General de Profesionales del SAS se han dictado instrucciones que garanticen que en lo sucesivo la utilización de nombramientos de personal temporal de carácter eventual se efectúe de manera muy restrictiva, exigiendo autorización previa de cada nombramiento, como igualmente antes se ha mencionado.

Igualmente, para las APES, hay que poner de manifiesto que no se alcanza a comprender el anclaje legal en el que el Informe provisional se basa para fijar el límite para estar contratado con contrato eventual en 300 días. En tal sentido, recuérdese la redacción vigente en 2013 del artículo 15.1.b) del ET:

Artículo 15.1.b) ET

<<Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto,

por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.>>

Asimismo, hay que determinar que los Convenios Colectivos de aplicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, dispusieron los siguientes límites a la contratación eventual:

Artículo 11 Convenio Colectivo

<<Será personal eventual el contratado para atender la acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, se estará a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato eventual tendrá una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho>>

Consecuentemente, el límite legal establecido en el artículo 11 del Convenio Colectivo, en relación con el artículo 15.1.b) del ET, relativo al número máximo de días en los contratos eventuales son 365 días en 18 meses.

Por otro lado, recuérdese lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, precepto en el que la Cámara de Cuentas también pone el foco.

Artículo 15.5 ET

<<Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.>>

Pues bien, el límite legal establecido en el artículo 15.5 del ET, relativo al número máximo de días en los contratos eventuales y/o contrato de obra o servicio son 730 días en 30 meses.

Una mera lectura del precepto conduce, de manera clara, que en los supuestos de hecho regulados en el artículo 15.5 no están incluidos los contratos interinos sustitutos para cubrir las situaciones de IT de los trabajadores/as, sus vacaciones, sus permisos retribuidos, y cualquier otra situación que conlleve reserva del puesto. Más del 90% de los contratos que se realizan las Agencias son para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Con un número tan alto de profesionales es normal que se tengan que celebrar contratos de duración determinada para cubrir las distintas incidencias que surgen.

Por tanto, el número de días contratado como interino sustituto no computan a los efectos de los límites establecidos en los artículos 11.1.b) y 15.5 del ET y el artículo 11 del Convenio Colectivo.

En las Agencias, las vacantes que corresponden a necesidades permanentes de las mismas se cubren mediante el sistema de cobertura de puestos establecido en el Convenio Colectivo, teniendo en cuenta que de acuerdo a la Ley de Presupuestos vigente sólo se pueden realizar contrataciones de personal indefinido tras la oportuna autorización previa por parte de la Consejería competente en materia de Administración Pública. En tanto que dicho proceso finaliza, los puestos son cubiertos por personal con contrato de interinidad (Clave de modalidad de Contrato de Trabajo TGSS - 410).

Por su parte, los contratos eventuales que se realizan en las Agencias obedecen a situaciones de eventualidad o a causas que permiten, según la legislación vigente que resulta aplicable a esta entidad, la utilización de este tipo de contrato laboral. No se produce, en consecuencia, la utilización del contrato eventual para la sustitución de puestos que se puedan considerar vacantes, ni tampoco es empleada de forma abusiva mediante renovaciones destinadas al desempeño permanente y estable de funciones. Estas contrataciones se realizan con contrato eventual por circunstancias de la producción (Clave de modalidad de Contrato de Trabajo TGSS - 402).

Por tanto, se insta a la Cámara de Cuentas que considere en el Informe definitivo que las Agencias no están realizando una inadecuada utilización de los contratos laborales establecidos en la legislación vigente y que el SAS ha dictado instrucciones que garantizan la utilización de los nombramientos de personal eventual de manera muy restrictiva.

TRAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

Respecto al sistema de provisión de los puestos directivos y cargos intermedios de los centros del SAS, en el **punto 38** del informe se dice que la existencia del Registro de candidatos a puestos directivos **pudiera** suponer un obstáculo para la plena aplicación de los principios de publicidad, concurrencia y no discriminación que -entre otros-, deben presidir la selección de personal directivo de los centros sanitarios.

La Sentencia que se menciona del TS (Sala 3ª) de 9 de julio de 2012, si bien es cierto que desestima el recurso contencioso-administrativo en cuanto a sus impugnaciones planteadas frente al artículo 5, el apartado a) del artículo 8 y el apartado 1 del artículo 13, del Decreto 75/2007, no dice en ningún momento que no pueda vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad. Esto es lo que se menciona en el informe.

No obstante, se dispone de evidencia de que determinados informes de fiscalización de la Intervención Central del SAS han hecho referencia a la vulneración de los principios indicada en el párrafo anterior.

En cuanto a las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias y a la Empresa de Emergencias Sanitarias (**punto 41** del informe), la alegación informa que actualmente se está tramitando el Decreto por el que se modifican sus Estatutos para determinar los puestos que tiene función directiva en las mismas. No se tiene constancia de ello.

La alegación relacionada con el punto 167, respecto del proceso de selección para el puesto de Subdirección de Profesionales de la ABG, el informe recoge los hechos tal y como se producen. Se trata de una convocatoria para personal de la propia Agencia, con lo que limita la concurrencia.

En el mismo punto 167, en cuanto a la APA y relativo a información que durante el trabajo de campo no se facilitó, tampoco ha sido facilitada en el trámite de alegaciones.

Respecto al **punto 42** del informe, la alegación interpreta que la Cámara de Cuentas establece como límite para la contratación de personal eventual 300 días. En ningún momento se menciona tal afirmación. Únicamente se informa del elevado número de contrataciones con dicha duración y superior en el año 2013.

ALEGACIÓN Nº 9, A LOS PUNTOS 43 a 48 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

3.6. Sobre las retribuciones

En cuanto al punto 44, la diferencia de 2.166.965,79 € entre los datos que se deducen de las aplicaciones de nóminas y el importe consignado en el modelo 190 de la AEAT de Retribuciones y Retenciones

Total Mod. 190 - 2013	Total Mod. 190 - 2013 Contabilizado Plataformas	Total Mod. 190 - 2013 Sin plataformas		
3.134.901.259 €	-4.287.039 €	3.130.614.220 €		
Gasto Contabilizado Capítulo 1 sin 160	Gasto Contabilizado FORMACION PERSONAL	Descuento 601 y	duplicidades 7, 8 y 9	Gasto Contabilizado Capítulo 1 que debe ir en 190
3.137.956.238 €	-524.806 €	-5.725.054 €	-371.010 €	3.131.335.368 €
Gasto Contabilizado Capítulo 1 que debe ir en 190	Total Mod. 190 - 2013 Sin plataformas	Diferencia		
3.131.335.368 €	3.130.614.220 €	-721.147 €		

Las diferencias entre el listado 190 y los listados de nóminas se deben a:

- *Los importes que satisfacen los centros (a través de las plataformas y SSCC) por pagos sometidos a retención pero que no corresponden a importes de nómina (manutenciones, alojamiento, abono de honorarios....tampoco están incluido en los listados de nóminas y también contribuyen a que el contribuye a que el gasto contabilizado en capítulo 1 sea superior al 190.*

- *No se incluyen los abonos de matrículas ni bolsas de estudios imputados a capítulo I no incluidos en los listados de nóminas que contribuye a que el gasto contabilizado en capítulo 1 sea superior al 190.*
- *El descuento 601 "Reintegro de Retribuciones" no se incluye en los listados de nómina. (Sumatorio del importe es negativo, por lo que contribuye a que el importe de nómina sea superior al del 190).*
- *No se incluyen las duplicidades 7, 8 y 9 de IRPF en los listados de nóminas Las duplicidades 7, 8 y 9 correspondían a pagos de atrasos o sentencias de profesionales que ya no están en activo en el servicio andaluz de salud y corresponden a ejercicios anteriores. (por lo que contribuye a que el importe de nómina sea superior al del 190)*

Se solicita tenga en cuenta la alegación a este punto y se suprima en el Informe definitivo.

El cuanto al apartado 45 del Informe provisional que manifiesta que en las Agencias Públicas se da la figura de los "Acuerdos de Gestión" o acuerdos retributivos fuera de Convenio, con distintas denominaciones, con carácter previo, para la mejor comprensión de la expresada casuística, ha de tenerse presente que la ordenación del tiempo de trabajo del personal facultativo que presta sus servicios en las Agencias Sanitarias viene regulada en los Convenios Colectivos, donde se establece la jornada ordinaria y la realización de guardias, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos de concordante aplicación del mismo Convenio y sin menoscabo de la aplicación al citado colectivo de profesionales de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, relativo a la jornada de trabajo semanal (mínimo de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual) y, asimismo, de los demás preceptos de concordante aplicación en materia de jornada de trabajo semanal para el personal del Sector Público.

Dentro del expresado marco regulador, merece especial atención indicar, por un lado, que los Convenios Colectivos establecen que al personal facultativo le será de aplicación la duración máxima de la jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, en aplicación de la Directiva 1993/104/CE o aquella otra que sea de aplicación, esto es, la Directiva 2003/88/CE, y, por otro, que para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, previa oferta expresa del centro sanitario, podrá superarse la duración máxima conjunta cuando el personal manifieste su consentimiento para ello.

Repárese, desde la perspectiva del Derecho comparado, que aun cuando el personal de las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias no se rige por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, presentan inevitables elementos comunes, en razón a la pertenencia al sector sanitario público, respecto de la ordenación del tiempo de trabajo, particularmente la sujeción a las invocadas Directivas UE, y la trasposición que de las mismas realizada en los artículos 48 y 49 del Estatuto Marco para el personal estatutario, en línea a la trasposición realizada por los reiterados artículos del Convenio Colectivo para el personal de la ASBG.

Pues bien, con el fin de contribuir a la más adecuada y eficiente atención continuada y permanente a la ciudadanía en los hospitales adscritos a la Agencia con los criterios de garantías establecidos, se vino ofreciendo, en su caso, al personal facultativo, dentro del marco establecido en el Convenio Colectivo, la posibilidad de desarrollar una jornada complementaria o adicional, de carácter totalmente voluntaria, definida como aquella actividad realizada por los mismos por encima de la jornada ordinaria y sin el carácter de guardia médica, con la correspondiente compensación económica por la mayor cantidad de trabajo realizado.

Por el mencionado carácter voluntario de la citada actividad complementaria no resulta de aplicación las horas extraordinarias, por lo que el régimen de dicha actividad ha de integrarse conforme establece el Convenio Colectivo que dispone que la estructura retributiva estará constituida por el salario base y los complementos salariales que, en su caso, se integren de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y lo que dispone el propio Convenio.

En tal sentido, la doctrina jurisprudencial relativa a los complementos por la mayor cantidad de trabajo realizado establece que su regulación corresponde al Convenio Colectivo o al pacto individual, resultando que en el Convenio Colectivo de aplicación, sí contempla expresamente la posibilidad de realización de actividad adicional o complementaria, si bien no se concreta la compensación económica de dicha actividad.

Consecuentemente, la compensación económica de la actividad complementaria o adicional que, de manera voluntaria, desarrollen, en su caso, los facultativos, al ser un complemento de mayor cantidad de trabajo realizado, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y la doctrina jurisprudencial relativa a los complementos de dicha naturaleza, en defecto de regulación específica en el Convenio Colectivo, su régimen corresponde establecerse mediante pacto individual.

Y en este punto ha de tenerse muy presente que en las Agencias Sanitarias el pacto individual siempre estuvo dentro de los límites mínimo y máximo fijados en el Convenio Colectivo para el precio de la hora de trabajo realizada por encima de la jornada ordinaria.

En las Agencias Sanitarias la retribución de la hora de actividad complementaria siempre ha estado, como mínimo, en el importe que corresponde conforme al criterio de cálculo de la hora de rebase y, como máximo, conforme al criterio de cálculo de la hora extraordinaria, resultando que el valor de consenso histórico y el que se ha abonado, en todo caso, siempre ha estado dentro de esa horquilla. Importes ambos establecidos en el Convenio Colectivo e informados favorablemente por la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Por lo que se solicita a esa Cámara de Cuentas sea suprimido este punto 45 en el Informe definitivo, al haber actuado conforme a derecho.

En cuanto al punto 46, es necesario, en primer lugar, determinar cuál es la normativa presupuestaria para altos cargos y directivos de aplicación en el año a que se refiere la fiscalización, es decir, en 2013, así como la cuantía que dicha normativa establece como límite de retribuciones para ellos.

La citada normativa está constituida por el artículo 6 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, sobre retribuciones de altos cargos, que en su apartado 9, dispone:

9. En ningún caso, las retribuciones salariales brutas anuales de ningún alto cargo de la Junta de Andalucía del ámbito establecido en el artículo 3 de la presente Ley podrán superar las retribuciones establecidas respecto del Presidente de la Junta de Andalucía en la Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012, una vez aplicadas las minoraciones establecidas en esta norma.

A fin de concretar el importe de las retribuciones del Presidente de la Junta de Andalucía para el año 2013, la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, establece en su artículo 12, relativo a las retribuciones de los altos cargos, que son de 63.808,20 € anuales, las mismas que las correspondientes al año 2012, una vez aplicadas las reducciones previstas en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, tal como especifica el apartado 1 de dicho artículo 12.

De la información facilitada por la Cámara de Cuentas sobre los códigos identificativos de los cinco efectivos altos cargos afectados de la Consejería, resulta que sólo dos efectivos superarían el importe de 63.808,20 € anuales de retribuciones brutas, estando los otros tres por debajo de dicho límite.

La Cámara de Cuentas utiliza como límite para los altos cargos de la Consejería y del SAS, además de la citada cantidad de 63.808,20 €, diferentes cantidades, basándose en las retribuciones previstas para cada tipo de alto cargo en la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013. Así utiliza para algunos altos cargos la cantidad de 59.564,02 €, que se corresponde con las retribuciones de los Viceconsejeros y asimilados, y para otros la de 55.277,23 €, que proceden de sumar las retribuciones anuales correspondientes a los Directores Generales y asimilados, 51.359,32 €, y 3.917,91 €, correspondientes al concepto productividad, pero respecto a este último concepto hay que tener en cuenta, que de su regulación legal para el año 2013 no se deduce que el máximo sea de dicho importe, ya que el artículo 12.2 de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma solo prevé que los créditos correspondientes al complemento de productividad no experimentarán incremento en relación con los establecidos para 2008, en términos homogéneos, pero sin fijar cuantía concreta alguna.

Así mismo hay que destacar que el artículo 11.3 de la Ley 24/2007, de 26 de diciembre establece que “las personas titulares de las Direcciones Generales, Delegaciones Provinciales y asimilados podrán percibir un complemento de productividad, en las cuantías que a las mismas se asignen, por la persona titular de cada consejería, dentro de los créditos consignados”, por lo que no puede establecerse un límite de cuantía de productividad concreta por Alto Cargo.

No se entiende que para todos los altos cargos no se aplique, en cuanto a sus retribuciones, el máximo legal previsto, fijado en las retribuciones de la Presidenta de la Junta de Andalucía, y se aplique para unos el máximo de sus retribuciones específicas en función del alto cargo de que se trate (efectivos nº 5, 7, 9 y 10) y para otros no se aplique este criterio, sino el de las retribuciones de la Presidenta de la Junta de Andalucía (efectivo nº 1).

Asimismo, la metodología seguida por esa Cámara para estimar las retribuciones anuales de aquellos altos cargos de la Consejería que no prestaron servicios durante todo el año 2013, creemos que adolece de dos errores: en primer lugar, el tomar como base 365 días al año, cuando las retribuciones se perciben mensualmente, con independencia de los días que tenga el mes, por lo que deben tenerse cuenta 360 días y no 365; y, en segundo lugar, porque deja fuera del cálculo el día de la baja del efectivo, cuando dicho día, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente (artículo 17.4 de Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía) ha de computarse, porque el cese de un alto cargo surte efectos desde el día de aprobación del Decreto en el que se acuerda y su nombramiento desde el día siguiente.

Por tanto, teniendo en cuenta estas deducciones correspondientes a la antigüedad, las retribuciones de los cinco altos cargos afectados, durante el año 2013, percibidas con cargo a la Consejería de Salud, fueron las siguientes:

- Para el identificado con el nº 1.....43.712,88 €*
- Para el identificado con el nº 5.....42.171,78 €*
- Para el identificado con el nº 7.....42.171,79 €*
- Para el identificado con el nº 9.....56.020,31 €*
- Para el identificado con el nº10.....83.318,59 €*

Como los altos cargos identificados con los números 1, 5 y 7 causaron baja en la Consejería de Salud sin haber completado el año completo, se ha solicitado a la Consejería de Hacienda y Administración Pública (que fue donde continuaron los tres con los mismos altos cargos) certificación de las retribuciones que percibieron durante el año 2013 en la citada Consejería (que se adjunta), resultando las siguientes cantidades, una vez descontada la antigüedad:

- Para el identificado con el nº 1.....19.087,56 €*
- Para el identificado con el nº 5.....17.392,23 €*
- Para el identificado con el nº 7.....17.392,23 €*

Se adjuntan certificados de la Consejería de Hacienda y Administración Pública (documento nº 5). Las cantidades totales realmente percibidas, sin antigüedad, por los altos cargos de la Consejería afectados, durante todo el año 2013, fueron:

- Para el identificado con el nº 1.....62.800,44 €*
- Para el identificado con el nº 5.....59.564,01 €*
- Para el identificado con el nº 7.....59.564,02 €*
- Para el identificado con el nº 9.....56.020,31 €*
- Para el identificado con el nº 10.....83.318,59 €*

Como se aprecia, sólo un efectivo supera el límite de 63.808,20 €, en concreto el identificado con el código número 10, habiendo percibido el resto la cantidad fijada para su respectivo cargo en la Ley del Presupuesto para el año 2013, incluido el efectivo nº 9, que aunque percibió 56.020,31 € anuales, 4.660 € corresponden al concepto de productividad, por lo que descontando dicha cantidad, lo percibido por este efectivo ascendió a 51.359,32 €, cantidad que coincide exactamente con la prevista en la citada Ley del Presupuesto para este alto cargo.

En cuanto al efectivo alto cargo de la Consejería identificado con el número 10, en primer lugar hay que decir que sus retribuciones brutas anuales, sin antigüedad, que ascienden, en el año 2013, como se ha indicado a 83.318,59 €, se comparan con el límite de 55.277,23 €, cuando deberían compararse, de acuerdo con la normativa anteriormente citada, con la de 63.808,20 €, lo que arrojaría una diferencia de 19.510,39 €, y si se descontará la cantidad que percibió en concepto de productividad en dicho año (5.160,99 €), la diferencia sería de 14.349,40 €.

El efectivo alto cargo de la Consejería identificado con el número 10, tenía reconocido en el año 2013 un complemento personal de 26.798,28 €, en base a lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1998.

Este complemento de carácter personal reconocido en base a una Ley, creemos que no es computable, al igual que la antigüedad, para el cálculo del límite máximo de retribuciones de este alto cargo, en cuyo caso no superaría el límite previsto en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

De hecho la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014, establece en su artículo 15, sobre retribuciones de altos cargos, en su apartado 6, lo siguiente:

6. En ningún caso, las retribuciones íntegras anuales por todos los conceptos dinerarios, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, de los altos cargos y asimilados del sector público andaluz del ámbito establecido en el apartado 1 del artículo 11 de la presente ley podrán superar las retribuciones establecidas respecto de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía en el apartado 1 de este artículo. A estos efectos, se excluye del cómputo tanto la antigüedad como los complementos personales regulados en una norma con rango de ley.

Por tanto, estimamos que dicho complemento personal reconocido al alto cargo número 10 no debe ser computado a estos efectos, puesto que ha sido reconocido en virtud de la regulación recogida en una norma con rango de ley.

Respecto a que la Consejería debería haber procedido a iniciar los procedimientos de reintegro por el exceso de retribuciones satisfechas a los altos cargos afectados, hay que considerar, en primer lugar, que ninguno de los altos cargos afectados, no sólo no ha superado el límite legalmente establecido de las retribuciones de la Presidencia de la Junta de Andalucía, sino tampoco el fijado para cada alto cargo en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el año 2013, por lo que, al no existir excesos de retribuciones, no correspondía en ningún caso iniciar ningún procedimiento de reintegro.

Respecto a que la Consejería debería haber procedido a iniciar los procedimientos de reintegro por el exceso de retribuciones satisfechas a los altos cargos afectados, hay que considerar, en primer lugar, que ninguno de los altos cargos afectados, excepto uno, no sólo no ha superado el límite legalmente establecido de las retribuciones de la Presidencia de la Junta de Andalucía, sino tampoco el fijado para cada alto cargo en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el año 2013, por lo no era procedente iniciar dicho procedimiento, y el único alto cargo que las ha superado lo ha hecho en virtud de lo dispuesto en otra ley, por lo que era razonablemente dudoso el que se tuviera que iniciar un procedimiento de reintegro, en este caso, por el exceso. Esta duda quedó resuelta en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el año 2014, en el sentido de que el complemento de carácter personal que percibía el alto cargo en cuestión no era computable a los efectos del límite de retribuciones impuesto por la normativa legal.

Respecto al alto cargo del SAS identificado con el número 1 no ha tenido ningún exceso en sus retribuciones, puesto que su límite no viene establecido por la cantidad de 55.277,23 €, sino por el límite de las retribuciones fijadas a la personal titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

El alto cargo del SAS identificado con el número 5, tenía reconocido en el año 2013 un complemento personal de 32.561,28€, en base a lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1998 ya referida.

Este complemento de carácter personal reconocido en base a una Ley, ya hemos dicho que no es computable, al igual que la antigüedad, para el cálculo del límite máximo de retribuciones de este alto cargo, en cuyo caso no superaría el límite previsto en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Por todo lo expuesto, solicitamos la eliminación de los apartados 206 y 207 del Informe Provisional de la Cámara, así como todo lo referido a estos aspectos en el apartado 46 del Informe.

En cuanto a los ocho directivos de los cinco hospitales del Servicio Andaluz de Salud, no hay normativa que limite las retribuciones del personal estatutario directivo de centros e instituciones sanitarias en Agencias Administrativas, no obstante si se entiende que les es aplicable las limitaciones establecidas para los altos cargos, estimamos que el límite máximo de sus retribuciones viene impuesto por las retribuciones de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía para el año 2013, que la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, establece en su artículo 12 y que son de 63.808,20 € anuales, al no existir una normativa específica para las Agencias administrativas.

En la fijación de ese límite habría que excluir los siguientes conceptos:

- a) *Trienios*
- b) *Antigüedad*
- c) *Carrera Profesional.*
- d) *Complemento personal de alto cargo*

	BRUTO	CARRERA	TRIENIOS	A.CAR	BR. TOPE	PROD	PRODUC	PROD.	diferencia
A	64.381,68		4.515,36		59.866,32	3.941,88	7.759,20	705,20	3.112,12
B	61.875,36	4.550,28	4.515,36		52.809,72	10.998,48	11.548,4	1.750,40	-1.200,48
C	61.875,36	4.550,28	4.515,36		52.809,72	10.998,48	10.128,4	1.530,40	-2.400,48
D	64.377,10		4.515,36		59.861,74	3.946,46	7.054,00		3.107,54
E	63.297,02	5.460,24	4.515,36		53.321,42	10.486,78	8.180,00	1.180,00	-3.486,78
	0,00		0,00						
F	72.879,58	4.550,28	4.515,36	3.952,2	59.861,74	3.946,46	4.387,00		440,54
G	61.365,34	3.549,24	5.161,92		52.654,18	11.154,02	8.504,49		-2.649,53
	0,00		0,00						
H	86.389,02	5.460,24	5.079,78		59.861,74	3.946,46	23.746,4	2.605,93	17.194,07

No se han iniciado los expedientes de reintegro a que insta la Cámara de Cuentas porque ya hemos expresado no hay normativa que limite las retribuciones del personal estatutario directivo de centros e instituciones sanitarias en Agencias Administrativas, y aun cuando finalmente se aplicara el límite de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, no se está de

acuerdo con las cantidades que está computando esa Cámara. Por tanto se solicita a esa Cámara que corrija este punto atendiendo a cuanto se ha expuesto, eliminando los incumplimientos de altos cargos y directivos de la Consejería y SSCC y de los 5 centros del SAS.

A continuación vamos a señalar las alegaciones por cada Agencia Pública Empresarial Sanitaria a que hace referencia el informe provisional:

Alegación Alto Guadalquivir y EPES:

En relación con lo anterior, debemos tener en cuenta que en las comprobaciones realizadas no se ha detectado incumplimiento alguno en materia retributiva en lo concerniente a los Directivos de la Agencia Sanitaria Alto Guadalquivir.

Por otra parte, queremos manifestar nuestro total desacuerdo por la inclusión de los datos relativos a las retribuciones de los cargos intermedios de las APES por los siguientes motivos:

- El punto anterior cita textualmente: “De las comprobaciones realizadas sobre el cumplimiento de los límites retributivos establecidos por la normativa presupuestaria para altos cargos y directivos, se desprenden los siguientes incumplimientos, al menos:”. Puede comprobarse que según el enunciado, el alcance no afecta a los cargos intermedios, sino solamente a altos cargos y directivos.
- Tal y como se indica por parte de la Cámara de Cuentas en este mismo informe, en los puntos 212 y 213:

“Con fecha 27 de enero de 2016, la Secretaría General de la Administración Pública emite una Resolución sobre homogeneización en el tratamiento de los mandos intermedios de las entidades públicas sanitarias de la Administración de la Junta de Andalucía. Con base en una Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de marzo de 2015, se propone que dichos mandos intermedios, aunque “formalmente estén vinculados mediante un contrato de alta dirección”, no participan de las características de los puestos directivos, según la definición del Real Decreto 1382/1985, citado anteriormente.”

Esta resolución determina, por analogía con similares puestos del SAS -a pesar de que los marcos normativos aplicables al personal estatutario y laboral son diferentes-, cuáles son los mandos intermedios de las agencias públicas empresariales a los que “no se aplican las limitaciones retributivas establecidas en el ordenamiento autonómico para los directivos del sector público andaluz”.

Se insta a suprimir el incumplimiento de los cargos intermedios de APES Hospital Alto Guadalquivir y de EPES.

Alegación Agencia Costa del Sol:

Con respecto a los directivos, en la Agencia Sanitaria Costa del Sol ninguno ha superado el límite establecido por el Acuerdo de 24 de julio de 2012 del Consejo de Gobierno y ni incumple el artículo 17 de la Ley 5/2012 de 26 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013.

Los dos directivos a los que hace referencia en el informe parece que tienen retribuciones superiores al límite en el año 2013 porque en el análisis se está teniendo en cuenta el dinero que ha ingresado en las nóminas de enero a diciembre, pero no que parte de esas retribuciones que se han cobrado no pertenecen a ese año, nos referimos a los incentivos anuales cobrados en este año que corresponden a 2012 y realmente lo que hay que tener en cuenta son los incentivos anuales que se cobran en 2014 que corresponden a 2013. Se puede ver en la siguiente tabla que los tres directivos de esta Agencia no sobrepasan los límites retributivos:

Puesto	Salario	Complemento responsabilidad	Plena dedicación	Trienios	Carrera profesional	Incentivos 2012	Total cobros 2013 sin Trienios	Total menos Incentivos 2012	Incentivos 2013	Retribución total 2013
Director de Enfermería	17.462,21	20.493,47	5.238,60	2.898,84	3.549,12	13.506,88	60.250,28	46.743,40	12.820,62	59.564,02
Director Económico-Financiero	19.957,14	26.866,15	5.987,04	3.106,07	4.550,40	6.006,34	63.367,07	57.360,73	2.203,29	59.564,02
Directora Servicios Generales	19.957,14	26.866,15	5.987,04	2.415,85	2.275,20	7.132,49	62.218,02	55.085,53	4.478,49	59.564,02

Si al Total cobros 2013 sin trienios, le descontamos los incentivos cobrados en 2013 que realmente corresponden al año 2012 (Total menos incentivos 2012) y a ese importe le sumamos los incentivos que ha cobrado en 2014 que realmente corresponden a los objetivos de 2013, vemos que los directivos están topados en el límite marcado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de julio.

Con respecto a los mandos intermedios, este personal no está sometido a las limitaciones previstas en el Acuerdo de 24 de julio de 2012 del Consejo de Gobierno, ni al artículo 17 de la Ley 5/2012 de 26 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013 en relación con el personal al que le corresponde el ejercicio de las funciones de máximo nivel y del resto del personal directivo.

Los mandos intermedios son considerados por la Agencia como personal no directivo, aunque están fuera del Convenio Colectivo y perciben complementos de responsabilidad o concepto retributivo análogo.

El artículo segundo del Acuerdo de 24 de julio de 2012 del Consejo de Gobierno, en su apartado 1, hace referencia a la aplicación de estos topes "cuando corresponda el ejercicio de las funciones ejecutivas de máximo nivel o de alta dirección...", refiriéndose al personal que realice sólo funciones directivas, y no aquellas que retribuyen la realización de actividades asistenciales.

No se ha contravenido lo establecido en el citado acuerdo ya que dichos profesionales no son personal directivo de la Agencia. La propia Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública sobre homogeneización en el tratamiento de los mandos intermedios de las entidades públicas sanitarias de la Administración de la Junta de Andalucía de 27 de enero de 2016 los recoge como mandos intermedios determinando que no participan de las características de los puestos directivos conforme definición en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta dirección, por lo que no tienen la consideración de directivos del Sector Público Andaluz.

Por tanto, este personal no está sometido a las limitaciones previstas en la normativa antes citada para el personal directivo.

Por lo que se solicita se suprima del Informe el incumplimiento de los directivos y de los cargos intermedios de APES Costa del Sol.

Alegación Poniente:

El puesto de directivo de APES Poniente al que se refiere el Informe se trata de una Subdirección Médico de Línea Quirúrgica con contrato de alta dirección en 2013 con la Agencia Sanitaria Poniente, realizó durante el citado año tareas propias como cargo intermedio de línea quirúrgica, realizando actividad asistencial propia de su puesto base (Facultativo Especialista en Cirugía).

En este sentido, y en relación a las retribuciones fijas percibidas por el citado contrato, el profesional no ha superado el límite establecido en 59.564 euros por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de Julio de 2012.

El resto de la cuantía percibida en el año 2013 se trataría de retribuciones variables, por el trabajo realizado en guardias y actividad complementaria, conceptos establecidos en el Convenio Colectivo de la Agencia Sanitaria Poniente.

A partir del 31 de Diciembre de 2015 el citado profesional ha cesado en el citado puesto, reingresado a su puesto base como Facultativo Especialista en Cirugía.

SALARIO BASE	37.175,28
CARRERA PROFESIONAL	2.730,24
INCENTIVOS	12.143,91
P.EXTRA 1	3.097,94
P.EXTRA 2	3.097,94
RETRIBUCIONES FIJAS	58.245,31
GUARDIAS	4.397,95
ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA	10.836,35
RETRIBUCIONES FIJAS+VARIABLE	73.479,61
ANTIGÜEDAD	3.659,88
DIETAS KILÓMETROS	1.541,30
TOTAL DEVENGADO	78.680,79

Por otro lado, en lo relativo a los cargos intermedios de la Agencia Sanitaria Poniente, estos han sido retribuidos respetando el tope salarial que nos es de aplicación (59.564,02 €) según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos para el año 2013, no podemos estar de acuerdo con la interpretación que hace la Cámara de Cuentas de Andalucía en su informe al considerar para el cómputo del citado tope retributivo todos los conceptos retributivos percibidos por los citados cargos intermedios, pues difiere en su argumento al dispuesto por la Intervención General de la Junta de Andalucía, en su informe para el año 2013.

Entendemos que para la consideración de los citados topes no debe tomarse en cuenta las retribuciones percibidas por la realización de actividad asistencial, ya sea en concepto de guardias médicas, actividad complementaria, realización de cursos de formación, carrera profesional o cualquier concepto variable derivado el trabajo efectivo. La actividad médica realizada ha sido retribuida conforme establece la normativa laboral a la que estamos sometidos, en concreto al Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y los contratos de trabajo.

La Resolución ya referida de la Secretaria General para la Administración Pública sobre homogeneización en el tratamiento de los mandos intermedios de las entidades públicas sanitarias de la Administración de la Junta de Andalucía refuerza este argumento para los mandos intermedios de las Agencias Públicas empresariales sanitarias, independientemente del tipo de contrato laboral que mantengan.

En relación a la consideración de la carrera profesional como retribución salarial, entendemos que la misma no debe ser considerada a efectos del cómputo del tope de la retribución salarial para los cargos intermedios, debiendo ser considerada de igual forma que el complemento por trienio trabajado (antigüedad).

Por lo que se solicita se suprima del Informe el incumplimiento del directivos (al ser este un cargo intermedio) y del resto de los cargos intermedios de APES Hospital Poniente de Almería.

Alegación Bajo Guadalquivir:

- a) *La limitación retributiva se refiere en 2012 al titular de la Dirección Gerencia y en 2013 al titular de de la Dirección Gerencia y al resto del equipo directivo, pero en ningún caso la limitación retributiva establecida en 2012 y en 2013 va referida a los mandos intermedios.*
- b) *Ésa fue la conclusión a la que llegó la Cámara de Cuentas respecto de 2012: véase el Informe de Fiscalización de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, ejercicio 2012 (OE 06/2013). En el expresado informe la Cámara de Cuentas consideró que en 2012 los mandos intermedios de la ABG no formaban parte del ámbito subjetivo de la limitación retributiva.*
- c) *A mayor abundamiento, ha de ponerse de manifiesto que el Informe definitivo de CUMPLIMIENTO correspondiente al ejercicio 2012, emitido por la Intervención General de la Junta de Andalucía, registrado de entrada en la ABG el 24 de noviembre de 2015, concluye literalmente que los mandos intermedios no están sometidos a las limitaciones previstas para el personal directivo.*
- d) *Pues bien, dicho lo cual, subrayar que ni en el Informe definitivo de CUMPLIMIENTO correspondiente al ejercicio 2012, ni en el correspondiente al ejercicio 2013, la Intervención General de la Junta de Andalucía formula recomendación alguna relativa a la iniciación de procedimientos de reintegro para los mandos intermedios, cosa por otro lado lógica porque, tras las verificaciones realizadas en el trabajo de campo, concluyó que no hubo incumplimiento alguno en la ABG respecto de la limitación retributiva de los mandos intermedios, la misma conclusión a la que llegó la Cámara de Cuentas respecto de 2012, tras su trabajo de campo, en el Informe de Fiscalización de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, ejercicio 2012 (OE 06/2013).*

- e) *Abordada la cuestión respecto de los mandos intermedios, se aborda ahora el supuesto incumplimiento que la Cámara de Cuentas sostiene respecto de la limitación retributiva de 1 directivo de la ABG, y se ha de hacer constar que el importe percibido por el directivo referenciado es ajustado a Derecho, pues el exceso respecto de las retribuciones fijadas para el titular de la Viceconsejería, obedece al devengo de las correspondientes retribuciones por la realización de atención continuada, concretamente por la realización de guardias médicas en Urgencias, importe que, lógicamente, no está incluido en la limitación impuesta por el Acuerdo de 24 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno.*
- f) *Hacer constar que, respecto del caso del directivo de la ABG al que se refiere la Cámara de Cuentas, y siguiendo la recomendación de la Intervención de la Junta de Andalucía, el 17 de mayo de 2016 se inició el correspondiente expediente de reintegro por cuantías percibidas indebidamente en nómina, conforme a las reglas establecidas en el artículo 44 del Decreto 46/1986, de 5 de marzo, por el que se aprobó el Reglamento General de Tesorería y Ordenación de Pagos, puesto en relación con los artículos 8 y 9 de la Orden de 30 de noviembre de 1999, por la que se regulan los procedimientos de reintegros por pagos indebidos en la Administración de la Junta de Andalucía.*
- g) *Dicho expediente fue impugnado por el interesado y recurrido ante la jurisdicción social, resultando que el Juzgado de lo Social que instruye el caso dictó medida cautelar consistente en suspender la ejecución de la Resolución de reintegro de las cantidades hasta tanto no se celebre juicio y se dicte sentencia.*

Por lo que se solicita se suprima del Informe el incumplimiento del directivo y de los cargos intermedios de APES Bajo Guadalquivir.

Respecto a la alegación 47 hay que señalar que en el año 2010 la disposición adicional séptima del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, y la posterior normativa que mantiene la misma regulación para los sucesivos años, sobre base de cotización a la Seguridad Social, establece que la base de cotización de los años 2011 y 2012 será coincidente con la habida en el mes de diciembre del año 2010, que a su vez coincide con la de mayo/2010.

A partir de esa fecha la Comunidad Autónoma Andaluza pasó a cotizar de acuerdo con esta norma para los funcionarios de esta Comunidad (incluidos los de Salud).

No ocurrió lo mismo con el SAS que siguió cotizando de acuerdo con lo efectivamente devengado. El SAS justificó esta decisión (adjunto Nota interior de la DGP de 15 de noviembre de 2010) en base a los siguientes argumentos:

- Este Real Decreto-Ley no tiene carácter básico en su totalidad y no incluye en tal carácter lo dispuesto en la disposición adicional séptima. Por ello que no es de aplicación obligada a todos los colectivos del sector público sino sólo a los directamente afectados por dicho Real Decreto-Ley, es decir, a los de la Administración General del Estado.*
- En consecuencia con lo anterior la norma que nos es de aplicación es el Decreto-Ley 2/2010, 28 de mayo (BOJA núm. 105, de 1 de junio), por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público andaluz. En este Decreto-Ley no existe una medida similar a la prevista en el Real Decreto-Ley 8/2010.*

Desde esa fecha son múltiples las reclamaciones individuales de profesionales que se han contestado de acuerdo con la Nota Interior antes comentada.

Algunas de estas reclamaciones que en vía administrativa fueron desestimadas terminaron en la vía judicial. Inicialmente obtuvimos sentencias favorables.

En junio de 2013 esta Agencia recibe sentencia desfavorable para sus intereses en la que, en un extenso razonamiento, el juzgador determina que en materia de régimen económico y de Seguridad Social no es preciso distinguir entre legislación básica y no, dado que el mismo constituye un ámbito reservado al Estado.

Tras la misma la Dirección General de Profesionales, una vez que se ha establecido los devengos fijos y periódicos del mes de mayo 2010 que han de ser objeto de congelación de las bases ha llevado a cabo en colaboración con la inspección la regularización de las mimas y correspondiente abono mediante pago fraccionado. Por lo que la Cámara de Cuentas debe suprimir este punto al haberse producido el correspondiente abono.

Respecto a la alegación 48 la comparación de las retribuciones del personal de los distintos centros sanitarios reflejada en el apartado 4.6.7 permite sostener lo afirmado en el párrafo "Se ignora la razón de estas variaciones", pero no aporta valor alguno, pues diferencias en retribuciones medias es inevitable que existan en una organización cuyas retribuciones pueden tener importantes variaciones debido a las siguientes razones:

- a) En sus retribuciones complementarias por turnicidad, guardias médicas, jefaturas de guardia, etc....debido a la estructura física de los centros (una sola puerta de urgencias o varias, controles de enfermería de 24, 32, 36 o 40 camas, hospitales polibloque con guardias de Servicios Centrales en varios centros o solo en uno.....etc).*
- b) En sus retribuciones básicas por renuncia a los complementos de dedicación exclusiva, reducciones de jornada, edad media de la plantilla.....etc.*
- c) En sus retribuciones complementarias por productividad en el cumplimiento de objetivos, por distinta actividad trasplantadora.....etc.*

Como muestra vamos a transcribir lo devengos medios por trabajador (llevados a base de jornada al 100%) del Servicio de urgencia (el más homogéneo de todos referida a 4 grupos de devengos: Carrera, Jefatura de Guardia, Jornada Complementaria y Antigüedad / Trienios:

<i>Descripción Devengo</i>	<i>COMPLEJO HOSP. UNIVERS. GRANADA</i>	<i>H. REINA SOFIA</i>	<i>H. VIRGEN DEL ROCÍO</i>	<i>H. VIRGEN MACARENA</i>	<i>HOSP. REGIONAL UNIV. MALAGA</i>
<i>Carrera</i>	369,79	404,12	416,65	423,23	478,23
<i>Jefatura de Guardia</i>	334,63	194,64	373,71	528,24	356,11
<i>Jornada Complementaria</i>	575,26	763,41	640,80	615,29	603,17
<i>Antigüedad / Trienios</i>	193,68	207,90	224,52	261,66	184,08
<i>Total general</i>	444,45	507,11	475,83	485,54	481,11

Debe analizarse en detalle o suprimirse en el Informe definitivo.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

Alegación al **apartado 43** del informe, puntos 175 y 176, se comprueba un error material por lo que procede su admisión parcial.

Alegación al **apartado 44** del informe, puntos 178 a 180 sobre las diferencias entre los importes del 190 y los datos recogidos en el presupuesto de gastos como los de nóminas. Dichas diferencias se comunicaron en su momento a los responsables, sin que fueran conciliadas. Se nos vuelve a informar sobre las naturaleza de tales diferencias, si bien sin soporte documental, por lo que no procede su admisión.

Alegación referida al **apartado 45** del informe, desarrollado en los puntos 184 a 191. Únicamente describe en qué consisten los Acuerdos de Gestión, el marco regulador de la jornada laboral del personal sanitario; se justifica la voluntariedad de la firma de estos Acuerdos además de las retribuciones por la actividad complementaria que no se define en los Convenios. En definitiva, son justificaciones de la necesidad de que existan dichos Acuerdos de Gestión.

El párrafo 186 del informe indica que la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013 establece en su artículo 16 que con carácter previo al comienzo de las negociaciones relativas a retribuciones y demás mejoras de las condiciones de trabajo que impliquen modificaciones retributivas del personal perteneciente al sector público andaluz y, posteriormente con anterioridad a la formalización y firma de los acuerdos deberá solicitarse informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los informes previstos en este artículo³⁰.

Es en esta cuestión, el incumplimiento de los trámites legales, lo que se menciona en el informe, cuyo cumplimiento no se acredita por el alegante.

La alegación referida al **apartado 46** del informe, comienza definiendo la normativa presupuestaria para altos cargos y directivos para el año 2013:

- Artículo 6 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.
- La Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013.

Sin embargo se omite el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012, que en su apartado segundo dice:

“Segundo. Adecuación del régimen económico de las personas que ejercen funciones de alta dirección y del resto del personal directivo de las entidades del sector público andaluz.

³⁰ En similares términos se pronuncian las distintas leyes del presupuesto de los ejercicios anteriores al fiscalizado, al menos, desde 2006, fecha del acuerdo o convenio más longevo.

1. En virtud de la habilitación contenida en el artículo 18 del Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, se acuerda que la suma de las retribuciones íntegras anuales por todos los conceptos dinerarios o en especie, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, excluida la antigüedad, que perciban las personas titulares de la Presidencia, Vicepresidencia y, en su caso, Direcciones Generales o Direcciones Gerencia y asimilados, cuando les corresponda el ejercicio de las funciones ejecutivas de máximo nivel o de alta dirección, de las agencias públicas empresariales, de las agencias de régimen especial, de las sociedades mercantiles del sector público andaluz y de los consorcios, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, no podrán superar las siguientes equivalencias en cómputo anual:

- a) Entidades cuyos presupuestos superen los 100 millones de euros o cuenten con más de 500 trabajadores de plantilla media, la retribución íntegra anual fijada para las personas titulares de las Viceconsejerías y asimiladas.
- b) (...)

2. El resto del personal directivo no sujeto a convenio colectivo de las entidades señaladas en el artículo 3.b) y c) del referido Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, en ningún caso podrá percibir una retribución íntegra anual por todos los conceptos dinerarios o en especie, incluida la productividad y cualquier otro incentivo o concepto, excluida la antigüedad, superior a la fijada conforme a las reglas anteriores para las personas titulares de los cargos indicados en el apartado 1, de su entidad."

DETALLE DE NORMATIVA Y LÍMITES RETRIBUTIVOS

CONSEJERIA DE SALUD	LEY APLICABLE	LÍMITE
CONSEJERA		63.808,20
VICECONSEJERO		59.564,02
SECRETARIO GENERAL	Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto del año 2013	59.564,02
DIRECTORES GENERALES		55.277,23
DELEGADOS TERRITORIALES		55.277,23
DELEGADOS PROVINCIALES		55.277,23

SERVICIOS CENTRALES DEL SAS	LEY APLICABLE	LÍMITE
GERENTE	Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto del año 2013	59.564,02
DIRECTORES GENERALES		55.277,23
SECRETARIO GENERAL		55.277,23

HOSPITALES	LEY APLICABLE	LÍMITE
GERENCIA	Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto del año 2013	63.808,20
4 DIRECCIONES		63.808,20
4 SUBDIRECCIONES		63.808,20

AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES	LEY APLICABLE	LÍMITE
ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS	Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012(Por remisión)	59.564,02
MANDOS INTERMEDIOS		59.564,02

Los altos cargos y directivos de la Consejería y del SAS tienen fijadas sus retribuciones directamente por la Ley del Presupuesto y además sus retribuciones cuentan como límite la que corresponde a la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía. También, en su caso, pueden percibir un complemento de antigüedad.

La Dirección Gerencia del SAS tiene rango de Viceconsejería.

A los altos cargos y directivos de las agencias públicas empresariales les resulta de aplicación el apartado Segundo.1.a), teniendo también rango de Viceconsejería

Por un lado en los puntos **149 a 167**, se establece qué tipo de puestos comprenden funciones correspondientes a altos cargos, a directivos, y también a cargos intermedios. Todo ello en base a la Orden de 5 de abril de 1990, por la que se establece el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del SAS, además del Decreto 152/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Bienestar Social y del Servicio Andaluz de Salud³¹, en su art. 2.1. En base a lo anterior se establece qué puestos son altos cargos y por ende se asimilan en cuanto a sus retribuciones al límite máximo de retribuciones establecido en la Ley de presupuestos para 2013, del Presidente de la Junta de Andalucía; qué puestos son directivos a los efectos del límite de sus retribuciones, asimiladas a las de Viceconsejero de la Junta de Andalucía; y qué puestos son cargos intermedios y su límite de retribuciones se corresponde con la establecida para los puestos ocupados en Direcciones Generales o Direcciones Gerencias de la Junta de Andalucía, según se establece en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012.

Respecto a la productividad y su cómputo a los efectos del límite de retribuciones, en el apartado 205 de informe se establece claramente la diferencia. La Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2014 excluye del cómputo de retribuciones, a efectos de los topes impuestos en la normativa, tanto la antigüedad como la productividad. Esta última no estaba contemplada en la Ley de Presupuestos para 2013.

En cuanto a la deducción de la antigüedad para el cálculo de las retribuciones y a los efectos de verificar que éstas no superan los límites establecidos por la normativa, se aportan documentos junto con las alegaciones. En éstos se certifica de nuevo la retribuciones de varios efectivos, altos cargos de la Consejería de Salud, detallando la antigüedad contemplada tanto en pagas extras como en bajas por IT. De la revisión se modifica el cuadro del punto 206 del informe.

SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE PERSONAL DIRECTIVO			
	CONSEJERIA	SSCC SAS	TOTAL
Analizados	21	5	26
Incumplen	2	2	4
% incumplimiento	10%	40%	15%
Exceso retribuciones	28.784,44	34.126,84	62.911,28
Fuente: CCA		Cuadro nº 33	

³¹ Derogado por el Decreto 140/2013, de 1 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y del Servicio Andaluz de Salud.

En cuanto al límite de retribuciones que superan los dos altos cargos de la Consejería de Salud, se trata del que le corresponde a los Directores Generales, esto es 55.277,23 €. En uno de ellos trata la alegación de justificar que el exceso se corresponde, en parte, con un complemento personal. Este complemento no se contemplaba en el año 2013 como no computable a los efectos de los límites establecidos en la Ley de presupuestos para dicho año.

Por ello la Consejería debería haber iniciado el procedimiento de reintegro correspondiente.

Respecto a los altos cargos de los SS.CC. del SAS, se ratifica que el número 1 se corresponde con un puesto equiparado al de Director General, por lo tanto su límite de retribuciones es de 55.277,23 €, y el número 5 se corresponde con la del Viceconsejero, por lo tanto su tope de retribuciones es de 59.564,02 €.

En lo que respecta a los ocho directivos de los cinco hospitales del SAS analizados, se vuelve a ratificar que según la normativa mencionada, que a estos puestos les corresponde como límite de retribuciones, las correspondientes al titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía. No se contempla en dicha normativa que las retribuciones en concepto de carrera profesional, ni en concepto de complemento personal de alto cargo se deduzcan a los efectos de valorar si exceden de los límites establecidos. Es aplicable para el año 2014, en función la Ley de Presupuesto de la Junta de Andalucía. Por lo que se mantiene el punto 208 no se modifica por la alegación presentada.

En cuanto al cálculo realizado para estimar las retribuciones del año completo, en base a utilizar 365 en lugar de 360 días, no existe ninguna norma que establezca un dato concreto. Además su utilización no produce ninguna diferencia ya que se trata de un cálculo realizado en función de la misma base (365 días), tanto para el cómputo de las retribuciones conocidas como para el cálculo de las estimadas.

Por regla general la CCA coincide con los pronunciamientos de la Intervención General, no obstante en esta ocasión difiere de ésta en cuanto a las limitaciones retributivas de los mandos intermedios.

La Agencia Alto Guadalquivir y EPES

La Agencia Alto Guadalquivir señala que no se ha detectado incumplimiento alguno en materia retributiva en lo concerniente a los Directivos. Se confirma que, según el análisis realizado por la Cámara de Cuentas, sí se ha producido y por los efectivos y cantidades mencionados en los párrafos 209, 210 y 211.

La **Empresa de Emergencias Sanitarias** discrepa que en el informe se hable de los límites retributivos establecidos por la normativa presupuestaria para altos cargos y directivos, y se incluya a los cargos intermedios. Precisamente éstos son puestos vinculados laboralmente con la entidad mediante contratos de alta dirección. Además alega, en base a la reciente normativa (Resolución de 27 de de enero de 2016 de la Secretaría General de la Administración Pública) que define las características de los puestos intermedios, que éstos no son altos cargos. Precisamente lo eran en el año de fiscalización, en el que no estaba en vigor esta norma.

La Agencia Costa del Sol alega respecto a las retribuciones de tres directivos que se ha tenido en cuenta en las retribuciones del año 2013 los incentivos correspondientes a 2012. Se ha comprobado la información y los incentivos estaban correctamente imputados según criterio de devengo, deduciendo aquella parte del ejercicio 2012 satisfecha en 2013 y, correlativamente, se añadieron los devengos de 2013 satisfechos en 2014. Los tres directivos que se mencionan en la alegación efectivamente cumplen con el tope de retribuciones. De los otros dos que se mencionan en el informe superan el límite de retribuciones, siendo éstas las correspondientes al puesto de Viceconsejero de la Junta de Andalucía (Apartado segundo, punto a) del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012).

En lo que respecta a los mandos intermedios, la Agencia Costa del Sol alega lo mismo que la Agencia de Alto Guadalquivir y la respuesta es idéntica. Los mandos intermedios son puestos de alta dirección por las características de su relación laboral, condiciones fuera de convenio y/o contrato con cláusulas adicionales sobre retribuciones, entre otros aspectos.

La Agencia Poniente de Almería alega que dentro de las retribuciones de un directivo, al que se menciona en el informe por exceder de los límites establecidos por la normativa, están las correspondientes a la actividad asistencial realizada. Éste tipo de actividad no queda excluida en el cómputo de las retribuciones, tal y como está establecido en la normativa presupuestaria. Únicamente se deduce la parte correspondiente a la antigüedad. Lo mismo ocurre con el concepto de retribuciones denominado carrera profesional.

Lo relativo a los mandos intermedios es igual a lo que se ha dicho en los casos anteriores.

La Agencia Bajo Guadalquivir alega que no hay ninguna limitación retributiva respecto a los mandos intermedios. En cuanto a esto se vuelve a confirmar que según la normativa anteriormente mencionada para el resto de las Agencias Públicas, los mandos intermedios con las características definidas en el informe se consideran personal directivo.

Respecto a que los mandos intermedios de la ABG no formaban parte del ámbito subjetivo de la limitación retributiva, mencionado en el Informe de Fiscalización de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, ejercicio 2012 (OE 06/2013), esta CCA teniendo en cuenta que se han considerado nuevas entidades y nueva documentación, ha efectuado un análisis global de la consideración de directivo y del límite de sus retribuciones para un ejercicio distinto al contemplado en el informe referenciado y consecuencia de todo ello ha matizado su criterio.

El efectivo que la Agencia menciona con retribuciones en concepto de atención continuada, se reitera que la Ley de Presupuestos de Andalucía para 2013, no hace distinción alguna para este tipo de retribuciones. Se contemplan todas a excepción de la antigüedad, para la limitación de las retribuciones.

La información sobre el inicio de expediente de reintegro por parte de la Agencia Bajo Guadalquivir en 2016, respecto al exceso de retribuciones percibidas por un directivo, confirma lo mencionado en el informe al respecto.

En lo que respecta a lo alegado al **apartado 47** sobre las Actas de Inspección de Trabajo por diferencias en cotizaciones a la Seguridad Social, se trata de una justificación de los hechos ocurridos.

En cuanto a la alegación referida al **apartado 48** del informe, puntos 231 a 237 sobre retribuciones medias de tres colectivos, si es de interés ofrecer la información para dar una visión de éstos en el conjunto del Sector Sanitario Público de Andalucía. Teniendo en cuenta además que se realiza, sobre un elevado número de efectivo, distinguiendo las retribuciones en tres grupos, fijas, variables e incentivos, y calculadas mediante la obtención de medias. Todo ello para facilitar su comparabilidad.