10-17/OICC-000012. Informe Especial de la Cámara de Cuentas sobre Fiscalización de determinadas áreas de la gestión de Recursos Humanos del Sistema Sanitario Público de Andalucía

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Bien. Buenos días, señorías.

Damos comienzo a la Comisión de Salud del día 1 de marzo de 2018. Y el primer punto del orden del día es el Informe de la Cámara de Cuentas. Agradecemos a su presidente su presencia. Y decirle que tendrá dos intervenciones el presidente de la Cámara de Cuentas: la primera es de veinte minutos; la segunda, de quince minutos; y luego los grupos, tendrá cada portavoz una intervención de cinco minutos.

Cuando quiera, tiene la palabra por veinte minutos para la primera intervención.

El señor LÓPEZ HERNÁNDEZ, PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE CUENTAS

—Muchas gracias, presidente. Buenos días.

Antes de empezar mi intervención, quisiera agradecer la presencia también hoy en esta comparecencia de la consejera Carmen Iglesias y de parte del equipo de coordinación que nos acompaña.

Bien, este informe que se refiere a la fiscalización de determinadas áreas de la gestión de recursos humanos en el sector sanitario público de Andalucía, y que tiene como objeto de atención el ejercicio 2013, fue aprobado por el Pleno de la Cámara de Cuentas en julio de 2017.

El objetivo principal de esta actuación ha consistido en obtener conclusiones en relación a diversos aspectos. De un lado, sobre el correcto cumplimiento de la legalidad aplicable a la gestión de los recursos humanos en el ejercicio fiscalizado; por otro, sobre las normas y procedimientos de control interno establecidas por la dirección de las entidades que componen el sector sanitario público de Andalucía; y finalmente, en el ámbito económico financiero, sobre el gasto de personal de las entidades que integran el sector sanitario público de nuestra comunidad autónoma.

El alcance de los trabajos se ha extendido a los principales componentes de nuestro sector sanitario público: el Servicio Andaluz de Salud, en adelante me referiré a él como el SAS; las agencias públicas empresariales sanitarias Costa del Sol, Poniente de Almería, Alto Guadalquivir y Bajo Guadalquivir; y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, así como la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, en este caso limitado de análisis al personal del Área de Salud.

El personal de las entidades citadas es aproximadamente 97.000 efectivos, a los que habría que añadir el personal temporal. El gasto de este personal, dada su trascendencia e importancia económica, se ha visto afectado por las medidas económico-financieras de los Gobiernos central y andaluz en los últimos ejercicios, particularmente en los ejercicios 2010 y 2012.

En el SAS los trabajos se han desarrollado en los siguientes centros hospitalarios: Reina Sofía, Virgen de las Nieves, regional de Málaga, Virgen del Rocío y Virgen Macarena. Se ha considerado que estos centros suponen una proporción representativa de esta agencia, ya que el gasto que corresponde con ellos es el 26%

del total gasto del SAS, y supone el 31% de los efectivos. Durante el desarrollo de los trabajos se ha puesto de manifiesto una limitación al alcance, al no haber podido facilitar la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales el número y la tipología del personal del Área de Salud, si bien sí se ha aportado una estimación de gasto sanitario, lo que ha tenido como consecuencia que numerosas pruebas de auditoría no hayan podido llevarse a cabo en ese ámbito.

Bien, las principales conclusiones que se han obtenido son las que paso a señalarles. Respecto a la plantilla, en el SAS, entre los ejercicios 2011 y 2013 se ha producido una disminución total del número de efectivos neto de 7.773 empleados. Según datos comunicados por el SAS, la prolongación de la jornada de 35 a 37,5 horas semanales, explicaría la reducción de 4.643 efectivos. Por categorías profesionales, la mayor disminución ha tenido lugar en Enfermería, con 1.919 efectivos menos; administrativos, 1.610; facultativos, 1.287, y auxiliares de enfermería, 1.266. Las reducciones medias ponderadas del número de efectivos en términos porcentuales han sido del 3,9 entre los ejercicios 2011 y 2012, y del 4,5 entre los ejercicios 2012 y 2013, lo que supone una disminución acumulada del 8%. Considerando la prolongación de la jornada, equivaldría al 1,35% y 1,99% respectivamente, siendo la disminución acumulada del 3,3% según el SAS. Tengo que señalarles que durante el trámite de alegaciones a este respecto, el SAS remite un recálculo de la variación de efectivos que corrige la que previamente había facilitado, incorporada en el informe, de la que se deduce que la variación de efectivos, considerando el efecto de la variación de horas en la jornada de trabajo, sería de 791,70 efectivos en el periodo 2011-2013.

En las agencias públicas empresariales, en el periodo 2011 a 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 personas en 2011 a 6.273 en 2013, lo que ha supuesto una disminución de 133 empleados. Representa un 2% menos. Los mayores descensos se han producido en la agencia Bajo Guadalquivir, 4%, y en la del Poniente de Almería, un 2%.

En relación con el personal eventual, en el SAS había una media mensual de 8.538 efectivos. La mayor proporción, el 68%, corresponde a los denominados eventuales estructurales, con una media de 5.851 trabajadores, seguidos por los contratados por acumulación de tareas, con una media de 1.102. La evolución de estos últimos ha sido creciente, con un número de 331 a un máximo de 3.039, mientras que la media de eventuales estructurales ha permanecido sin oscilaciones significativas. La figura del personal eventual estructural, de aquel cuyo contrato temporal se renueva de forma consecutiva durante un largo periodo de tiempo, no se adecúa a los requerimientos del artículo 9 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Al respecto, procede señalar que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de estos supuestos de la Directiva 1999/70/Comunidad Europea, del Consejo, de 28 de junio de 1999, y del Acuerdo Marco que figura como anexo. No consta que se haya materializado la previsión legal de que las plazas ocupadas por ese personal se conviertan en plazas de plantilla estructural o presupuestaria. Por lo que se refiere a la acción temporal del personal, aquel que desempeña sus funciones en un centro de gasto y percibe sus retribuciones del centro de origen, el informe destaca el uso indebido de esta figura. El SAS considera que tiene su encaje en el artículo 39.2 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que exige que dicha situación tenga carácter temporal y para el desempeño de funciones especiales no adscritas. En el SAS, a la finalización del año fiscalizado hay

un total de 215 efectivos adscritos temporalmente a los Servicios Centrales. Esta cifra asciende a 349 si se consideran todos los que han estado adscritos a centros diferentes de aquel en que están destinados, con un coste de 9.428.108. Esta situación supone un incumplimiento de la Ley del Presupuesto, y en el caso de personal de una agencia adscrito a la consejería no se ajusta al artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el gasto de personal en la consejería, la reducción total de las obligaciones reconocidas en el capítulo I, en el periodo 2011-2013 ha ascendido a 5.250.000 euros, lo que representa el 7%. En el SAS la cifra de obligaciones reconocidas en el capítulo I ha disminuido un 4% respecto al ejercicio 2012, y este a su vez había disminuido un 9% respecto al ejercicio anterior. La reducción media del gasto de personal de las cinco agencias públicas empresariales en el periodo 2011-2013, un 8%, es menor que la sufrida por el SAS, un 12%, y mayor que la registrada por la consejería un 7%.

Sobre el impacto de género, los índices de feminización de los hospitales analizados del SAS y de las agencias públicas empresariales, 1,87 y 1,77 respectivamente, ponen de manifiesto que no se adecúa a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo que atañe a los directores de las agencias públicas empresariales y mandos intermedios en los hospitales. Todas las agencias públicas empresariales y el Hospital Virgen de las Nieves habían iniciado su adaptación a la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de igualdad de género en Andalucía. No obstante, al finalizar el 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 artículo 32 de la mencionada ley.

Respecto a los organigramas, durante el año analizado, el SAS realiza un proceso de unificación de equipo de dirección en determinados centros sanitarios para obtener una reducción en los gastos de este personal. A tal fin, la dirección general, perdón, la dirección gerencia dictó varias resoluciones, sin que se modificara la normativa preexistente. Dichas resoluciones ocasionaron dudas de interpretación a los responsables de los recursos humanos de los centros sanitarios y a la propia Intervención, e incluso la interposición de reclamaciones en los tribunales. Así, en varias sentencias se consideró que la dirección gerencia del SAS no tenía competencia para adoptar tales medidas.

Por lo que se refiere a la selección de personal en el SAS, la inscripción en el registro de candidatos a puestos directivos es un requisito imprescindible para la designación de determinados puestos. Este hecho pudiera suponer, particularmente en los supuestos de urgencia en la selección, un obstáculo en la aplicación de los principios de publicidad, concurrencia y no discriminación que, entre otros, deben presidir la selección del personal directivo de los centros sanitarios. Varios informes de la Intervención General del SAS hacen referencia a esta cuestión.

En este sentido, se insta desde la Cámara de Cuentas al desarrollo de la normativa relativa a esta materia, en la que se defina 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 la Ley de Presupuestos y en la normativa conexa.

Tanto en los cinco hospitales seleccionados del SAS como en las agencias públicas empresariales se producen encadenamientos de contratos. Esta incidencia afecta a 1.149 personas, con una media de 6 contratos por año en el SAS, y 743 personas, y una media de 8 contratos, en las agencias públicas empresariales. 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 artículo 15.5, prevé que el encadenamiento de contratos temporales podría llevar a que los trabajadores afectados adquirieran la condición de indefinidos.

En relación con las retribuciones en la agencia pública empresarial, en las agencias públicas empresariales, salvo en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, aparece 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 dicho servicio, o bien con facultativos concretos. Su importe conjunto supera, al menos, los 5 millones de euros. En la implantación de dichos acuerdos no se han llevado a cabo los trámites previstos en la legislación aplicable, como la negociación con órganos de representación de los trabajadores, documentar dichos acuerdos por escrito y obtener el consentimiento de los trabajadores vinculados a los mismos.

De las comprobaciones realizadas sobre el cumplimiento de los límites retributivos establecidos por la normativa presupuestaria para altos cargos directivos, se desprenden, al menos, los siguientes incumplimientos: en la consejería, dos efectivos, lo que supone el 10%, con un exceso total de 28.784 euros; en los servicios centrales del SAS, dos efectivos, que supone el 40%, con un total de 34.126 euros; en los cinco hospitales seleccionados del SAS, ocho efectivos, un 11%, que suponen 40.734 euros, y finalmente, en las agencias públicas empresariales, cuatro directivos, que suponen el 6%, y 93 cargos intermedios, que supone el 43%, con un exceso total de 2.028.598 euros.

En todos estos supuestos, la consejería, SAS y las agencias públicas empresariales deberían haber iniciado los procedimientos de reintegro por los importes satisfechos en exceso. No obstante, a la finalización de los trabajos de campo, 1 de abril de 2016, dichas entidades aún disponían de plazo para iniciar dicho trámite. A esa fecha, la Inspección de Trabajo ha incoado actas al SAS por diferencias de cotización en todas las provincias andaluzas, salvo Cádiz, que está pendiente de liquidación, por un total de 18,5 millones de euros.

Y, para finalizar, señalarles que determinadas áreas de gestión de los recursos humanos no están siendo objeto de suficiente control y, dada la relevancia económica de los gastos de personal en el conjunto de la actividad sanitaria, desde la Cámara de Cuentas se recomienda a los órganos de control interno incrementar su actividad en este ámbito, sobre todo en las áreas de gestión relacionadas con las situaciones administrativas, la contratación temporal, las retribuciones del personal directivo o las cuotas de la Seguridad Social.

Y por mi parte, hasta ahora, es todo.

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señor presidente de la Cámara de Cuentas.

Señora Albás, tiene cinco minutos.

La señora ALBÁS VIVES

—Gracias, presidente.

Señorías, buenos días.

En primer lugar, agradecer al presidente de la Cámara de Cuentas su intervención y la información aportada. Agradecer la asistencia, también, de la consejera y del equipo de coordinación. Y también hacer referencia a la necesaria modificación de la Cámara de Cuentas, de su Reglamento, para que las conclusiones que se deriven de los informes que presenta la Cámara de Cuentas, pues, lógicamente, sean vinculantes e incluso puedan conllevar algún tipo de sanción si no se sigue la normativa aplicable.

Tal y como ha dicho el presidente de la Cámara de Cuentas, los empleados públicos están sometidos a diferentes regulaciones y varios hechos significativos durante este periodo, el que estamos tratando, pues han sido las reducciones de las retribuciones fijas, de las variables, el incremento de la jornada laboral, la reducción de la retribución en la jornada de laboral del personal eventual y la generalización de la figura del personal eventual estructural, además de otras. Y los objetivos de la fiscalización son los siguientes: la legalidad, que si se ha gestionado bien o no, los recursos humanos, el control interno y el económico-financiero.

Nos damos cuenta, lógicamente, de que lo que es el gasto de personal corresponde a un importe muy elevado y se han analizado un 31% de los efectivos. Nos sorprende que la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, pues, haya documentación que no haya podido aportar, con lo cual hace que no se hayan podido llevar a cabo las pruebas de auditoría realmente en condiciones.

Se ha disminuido el personal sanitario, esto es algo que yo creo que en esta comisión somos más que conscientes, pero no solamente nosotros, sino lógicamente los profesionales y los usuarios de la sanidad pública. Las categorías más afectadas han sido enfermería, también administrativos, facultativos auxiliares de enfermería, y ha supuesto una reducción importante, una reducción francamente importante y, consecuentemente, ha tenido una repercusión tanto de la calidad del trabajo de los profesionales como de la atención sanitaria.

Con referencia al personal eventual, hace referencia a la sentencia del Tribunal Europeo, pues que lógicamente no se pueden encadenar contratos, y lo que no se puede hacer es contratar a alguien para un puesto estructural con contratos eventuales, y eso lo pone aquí de manifiesto.

Sobre el impacto de género, también nos sorprende que el Gobierno andaluz alardee siempre de la igualdad de género a la hora de la contratación, pero que ni el SAS ni la consejería, a la fecha en que habían aprobado este informe, pues ellos habían aprobado los planes de igualdad. Resulta sorprendente.

Sobre la selección de personal, también pues choca enormemente la forma de designar, de contratar a los directivos. Ponen en duda que realmente se lleven a cabo los principios de mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad. Son una serie de puntos los que refleja este informe que, a nuestro juicio, pues lógicamente se deben tomar en cuenta.

Pero también voy a hacer referencia al tiempo. Este informe está aprobado en julio 2017, y estamos analizando bastantes años anteriores. Si las cosas se siguen haciendo mal, y se han hecho mal durante todos estos años, tienen margen de mejora, no vamos a decir que se han hecho mal, mal del todo, vamos un poco tarde en 2017. Entonces, yo creo que la labor de la Cámara de Cuentas es importantísima, pero se tiene que hacer de tal forma que, pues, como he dicho al principio de la intervención, tienen que ser los informes vinculantes un poquito más ágiles, y si la Cámara de Cuentas necesita más personal, pues tendremos que darle una vuelta a esa situación, pero en 2017 analizar un informe de hechos ocurridos entre 2012, 2011, 2012 y 2013, pues es bueno, pero, si hubiera sido antes, hubiera sido mucho mejor.

Muchas gracias.

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señoría.

Señor Gil, tiene cinco minutos para su posicionamiento.

El señor GIL DE LOS SANTOS

—Gracias, señor presidente.

Gracias al presidente de la Cámara de Cuentas.

Agradecer esta auditoría realizada por la Cámara de Cuentas, en especial el informe, que es muy revelador.

En segundo lugar, de las principales conclusiones que ya ha comentado el presidente de la Cámara de Cuentas, se desprenden diferentes comentarios, desde que la propia Cámara ha tenido dificultades para obtener la información, que ha impedido que no se llevaran a cabo algunas auditorías —y aprovecho ahora para preguntarle al presidente de la Cámara de Cuentas si me puede enumerar y especificar cuáles son estas que se han quedado fuera, el motivo por el que se han quedado fuera y qué información hubiera sido necesaria para realizar estas auditorías que no se han llevado a cabo—, pasando por la pérdida de un número de personal superior al que la propia Consejería de Salud admite, y que así recoge en sus alegaciones, lo que evidencia la falta de transparencia y el hándicap de que no se publiquen, con regularidad y de forma accesible, datos básicos de gestión, que también, aprovechamos la ocasión para instar al Consejo de Gobierno de que, de alguna manera, esos datos de gestión básicos, que debe de tener la Cámara de Cuentas y otros organismos para velar por el buen funcionamiento del Sistema Sanitario Público de Andalucía, pues que, de una vez, se pongan de forma accesible y pública.

Después, también, hasta posibles irregularidades, no solo a nivel de normativa interna, sino legislativa, lo que nos llama a reflexionar también sobre la necesidad de mayor independencia de la Cámara de Cuentas, y que, como también ha comentado mi compañera, que sus informes pasaran a ser dictámenes vinculantes y con sanciones, en caso de no cumplirlos. A ver si, de una vez por todas, se hace una modificación del Reglamento de la Cámara de Cuentas y que, realmente, pues adquiera el poder que debiera de tener.

De hecho, ya en el informe se reconoce que la Consejería de Salud estaba incumpliendo la directiva —ya también mencionada— 1899/70, sobre que no se pudieran usar miles de trabajadores eventuales del SAS para cubrir puestos estructurales. Como siempre, negligencia del PSOE de Andalucía, que va a remolque y hace oídos sordos de la legalidad, hasta que no se ve acorralado y no le queda otra que cumplir lo que debería de haber hecho hace años.

Sobre personal y gastos adscritos a la Consejería de Salud, pero que se realizan en otros centros, como las agencias públicas empresariales sanitarias, llama la atención que esta infracción se desarrolle de forma habitual.

Le pregunto, también, al presidente de la Cámara, si le consta que esta situación se haya corregido, o sigue igual.

Por otra parte, el PSOE, que se abandera de ser un partido que defiende políticas feministas, y con mucha tradición en este respecto, no es capaz de cumplir la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, en un sector laboral feminizado, lo que significa una doble discriminación, ya que

lo hagan en otros sectores, pero en un sector feminizado, que no haya el cupo mínimo de mujeres directivas, ya clama al cielo.

Los índices de directivas y cargos intermedios de mujeres, tanto en la APES es como en el SAS, están por debajo de lo que establece la ley. A fecha del informe, no había plan de igualdad en el Sistema Sanitario Público de Andalucía, lo que es un hecho incomprensible.

También se recoge la polémica fusión, en relación con el nombramiento y unificación de equipos de dirección, siéndose muy explícito en la poca transparencia y en la irregularidad del proceso, sin sustento legal alguno. Y ya avisamos que nuestro grupo no va a legitimar esta tropelía en la Ley de Sostenibilidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Otro despropósito del PSOE de Andalucía, en su política de maltrato a sus trabajadores y trabajadoras, es la encadenar contratos de hasta días, sufriendo de media ocho contratos por año, este personal. Luego, el PSOE viene con la cantinela de que faltan trabajadores facultativos y de otras categorías para cubrir los periodos de alta frecuentación; faltan, señorías, porque ustedes los expulsan fuera del país, a otras comunidades autónomas, o a la sanidad privada. Además, esta práctica es fraude de ley, y esa pantalla que ha sido el Plan de Interinización es adelantarse a las posibles demandas que hubieran supuesto tener que hacer indefinidos a estas personas.

Finalmente, en cuanto al acuerdo de gestión de pago de productividades, se reconoce que usurpan, en ocasiones, lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores; no se cuenta con las organizaciones sindicales y hasta no se tenía el consentimiento, por parte de los trabajadores, de forma escrita. Ahora me consta que sí, que pasan el papelillo para que lo firmen los trabajadores.

Se saltan la Ley de Presupuesto de 2013, pagando fuera del límite impuesto a centenares de directivos. Se habla de tres millones de euros que hemos pagado de más, de forma irregular, los andaluces y andaluzas. Lo que, a su vez hay que aclarar, que esto corresponde a una muestra del 25% del Sistema Sanitario Público de Andalucía, que es lo que se ha auditado, elevándose esta cifra por cuatro, hasta los doce millones de euros, si recogemos Sistema Sanitario Público de Andalucía al completo, solo en el año 2013.

En definitiva, escaso o nulo control de los recursos humanos, inexistencia de planificación en la contratación y uso fraudulento de las retribuciones variables, que, además de requerir un debate más amplio, se usan para espolear a los trabajadores y trabajadoras, en contra de los intereses de la protección de la salud...

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Señoría, tiene que terminar.

El señor GIL DE LOS SANTOS

—... de los y las andaluzas.

Muchas gracias.

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señoría.

Señora Mestre, tiene cinco minutos.

La señora MESTRE GARCÍA

—Sí. Muchas gracias.

Buenos días, presidente.

Presidente de la Cámara de Cuentas, gracias por el informe que hoy nos pone de relieve una serie de datos, no poco relevantes, sino todo lo contrario.

Entiendo que, para el Grupo Popular, igual que para el resto de los grupos, y para Andalucía, en general, estos datos vienen a corroborar muchas informaciones que nos llegan por parte de los profesionales, por parte de los sindicatos, y, en definitiva, la práctica, el día a día, de todos los usuarios del Sistema Andaluz de Salud.

Y miren, la verdad es que nosotros no nos alegramos de los datos negativos que traslada esta auditoría; todo lo contrario, porque vienen a refrendar informaciones y denuncias —reivindicaciones— que ha hecho este partido, este grupo parlamentario, a lo largo de los últimos años, y que, por desgracia, han sido negados por los diferentes consejeros de Salud. Y creo que este informe viene a poner, por tanto, de relieve, obviedades, con cifras escandalosas, y que deben ser preocupantes y prioritarias para la nueva consejera de Salud. Si de verdad queremos que el SAS funcione correctamente, si verdaderamente creemos en los profesionales, para que el sistema sea de excelencia, y si verdaderamente creemos que este modelo que ha impuesto el Partido Socialista en Andalucía es eficaz de cara a los ciudadanos. Porque no podemos perder de vista que, al fin y al cabo, la gestión de los servicios públicos básicos no tienen que ser ni más ni menos que eficaces, eficientes y, además, prácticos para los ciudadanos —y económicos, sin duda, pero no por ello prescindiendo de la excelencia y de la calidad—. Por eso, este informe hoy viene a poner de relieve esas denuncias del Partido Popular cuando hemos hablado y hemos puesto en duda el sistema de contrataciones del personal sanitario, cuando hemos hablado de recortes de la plantilla, y ha sido negado en una, en dos, y en todas las ocasiones que este partido lo ha denunciado, y que ha querido incluso poner medidas para paliar estos recortes en las plantillas de las diferentes agencias, o incluso, hospitales o centros de salud; en este caso, este informe ha venido a estudiar una serie de hospitales de Andalucía. Y también viene a poner de relieve el exceso de retribuciones de altos cargos directivos, que no han sido capaces todavía, el Gobierno andaluz, de iniciar los procesos de devolución de los mismos.

Mire, es importante destacar cómo, para el Partido Popular lo que abunda este informe, es auditoría, en materia de contrataciones, es muy relevante.

Para empezar, viene a poner de relieve, y es llamativo, cómo se encadenan los contratos. Es verdad que, en el SAS, estamos hablando de hasta seis contratos al año, en las agencias, hasta ocho contratos al año; en total, se pueden sumar más de trescientos días a base de contratos precarios, a base de encadenar contratos. Y eso, para el Partido Popular, es negativo para nuestro sistema sanitario, y es negativo para la gestión de estas agencias públicas.

También viene a poner de relieve cómo se abusa de la figura del eventual por acumulación de tareas, ¿verdad?; además de tener en cuenta que los eventuales estructurales suman el 68%. Es importante destacar cómo, dentro de los eventuales por acumulación de tareas, se ha llegado a aumentar en un 800% por parte del SAS. Es decir, este ha sido el método usado por las agencias y por el SAS para eludir las necesidades de los servicios; para hacerlo, sin ningún tipo de dudas, de manera muy precaria.

También viene a poner de relieve el uso indebido de la figura de la adscripción temporal. Esto se prolonga durante años, en vez de ser algo excepcional, y para la realización de funciones habituales —se incumple por tanto la Ley de Presupuestos—. Y creemos que es importante que el Gobierno andaluz, en este sentido, tome medidas.

Con respecto a los recortes de las plantillas, se viene a poner de relieve cómo el SAS ha perdido 7.773 empleados del año 2011 al 2013. Y el gasto de personal, viene también a decir esta auditoría, que quien ha hecho menos disminución en el gasto de personal es la propia consejería; la propia consejería, con un 7,26% de reducción del gasto de personal, frente al 12,64% de gastos de personal, que reduce —de gasto de personal— el propio SAS. Es curioso, pero donde realmente se da un servicio directo al ciudadano, donde el servicio tiene que ser de excelencia y donde no se puede prescindir de recursos humanos y materiales es donde más ha habido recortes del gasto del personal.

También es importante para nosotros destacar cómo incumplen, entre la dirección de las agencias y de los hospitales de Andalucía, pues la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Y es también relevante ver cómo, antes de que culminara esta auditoría, la propia consejería no tenía planes de igualdad. Creo que es relevante, principalmente, porque se produce un incumplimiento de la ley; en segundo lugar, porque se produce una injusticia, que es no posibilitar esa igualdad efectiva entre hombres y mujeres, entre los altos directivos, como bien reconoce la propia ley, para estas agencias o para el propio SAS. Y, en segundo lugar, porque no valen de nada los golpes de pecho si a la hora de la verdad el Gobierno andaluz no toma medidas entre aquellos servicios que gestiona, y esto es lo que viene a poner de relieve el incumplimiento de la 3/2007, de 22 de marzo.

Mire, y con respecto a los equipos, es verdad que se unifican equipos de dirección en centros sanitarios para reducir el gasto sin modificar la normativa. Por tanto, ustedes no cumplen su propia normativa, y de esa manera llegan los varapalos judiciales. Varapalos judiciales sobre los que el Partido Popular en muchas ocasiones insta a hablar en este Parlamento. Y sin embargo, el Gobierno andaluz vuelve la mirada queriendo negar una vez más la mayor, pero suceden estas cosas cuando realmente el Gobierno andaluz en tantas y tantas ocasiones incumple la normativa, y por eso los propios profesionales son los que vienen a defender los derechos ante la justicia.

Y con respecto a las retribuciones, como le decía al principio, creemos que tras esa figura de acuerdos de gestión o acuerdos retributivos fuera de convenio, que se pueden hacer con todo tipo de servicios como dice aquí la propia auditoría, pues el Gobierno andaluz una vez no es diligente debido a que es incapaz de haber iniciado aún los expedientes de reintegro.

Dicho esto, para el Partido Popular son importantes todos estos datos sobre los que además la acción política del Grupo Parlamentario Popular en estas próximas fechas tratará al respecto, porque creemos que más allá de que sean del año 2013 en la actualidad se reproducen estas cifras.

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señoría.

Señora vicepresidenta.

Tiene cinco minutos.

La señora LÓPEZ MARTÍNEZ

—Muchas gracias, señor presidente.

Buenos días.

Cómo no, desde este grupo parlamentario, señor presidente de la Cámara, también se suma a la felicitación por la labor que ejerce todo el equipo de la Cámara, de esa labor fiscalizadora, de análisis, de una gran empresa como es el sistema sanitario público andaluz, donde se incluye, como bien ha dicho, la Administración sanitaria, el Servicio Andaluz de Salud, el resto de entes instrumentales dependientes, y en la cual desde luego nos indican esas medidas correctoras aconsejables para una mejor gestión económico-financiera, y que desde luego obedece a esta labor de transparencia del Gobierno de la Junta Andalucía de cualquier ciudad, una ciudadana puede conocer, así como asociaciones o sindicatos. Otros quizás no podrán decir lo mismo, sobre todo en aquellas comunidades autónomas gobernadas precisamente por el Partido Popular, que han sido gobernadas por el Partido Popular.

Y mire, señora García, hoy sí toca hablar de fiscalización, y no en esa comparecencia del 4 de septiembre, cuando aún no teníamos el informe de la Cámara sobre la mesa, y que tuvimos que, bueno, acudir a esa comisión extraordinaria que nos solicitaba que podíamos habérnosla ahorrado, ¿no?, y que precisamente nos acusaban de mentir y de ocultar datos. Creo que no existe mejor ejercicio de transparencia precisamente que con esta presentación y con este informe de la Cámara de Cuentas.

Y mire, precisamente a finales, les digo a sus señorías del Partido Popular, que precisamente a finales de diciembre, la Unión Europea confirmaba una sanción a España de 18,93 millones de euros por manipular datos de déficit en la Comunidad Valenciana mediante ocultación sistemática de parte del gasto sanitario en tiempos del señor Fabra y en tiempo del señor Camps, que creo que los conocen, ¿no?, que dice mucho desde luego de este Gobierno que quiere cumplir con la legalidad, y que en este caso aplicable, como bien ha dicho el señor presidente de la Cámara, a la gestión de los recursos humanos en el ejercicio fiscalizado con ese carácter…, en relación al carácter presupuestario, contable y fiscal, control interno, el gasto, etcétera, correspondiente al servicio sanitario público andaluz. Desde luego, de ese largo informe, como no puede ser de otra manera, aquí tenemos un resumen del mismo, y se ha centrado por supuesto en esos datos más relevantes, pues estamos hablando de la mayor empresa sanitaria, con más de 90.000 trabajadores que concentran 18,3% del empleo sanitario de sistema nacional. Estamos hablando de un periodo también que se corresponde con los años más duros de la crisis económica, donde se produjo un importante descenso de los empleos del SAE, y que no tiene otro de origen más que en el momento de entrada en vigor de la Ley sobre Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, el famoso Decreto 16/2012, el *tijeretazo* de los 7.000 millones de euros al conjunto de la sanidad de España, en la prolongación de la jornada laboral de 35 a 37,5

horas, esa que tanto se ha peleado aquí en sesiones parlamentarias, que ustedes recurrieron, que ahora el señor Montoro parece que quiere retomar, no sé si a la vista de los resultados que le dan las elecciones, las encuestas a su partido, o porque ahora el señor Montoro se ha vuelto sensible con los funcionarios. Sí, creo que ahora va a retomar esas 35 horas, pero es que además el Gobierno de la Junta de Andalucía, para evitar despidos, redujo la jornada a nombramientos existentes en ese momento de la entrada en vigor de esa ley de estabilidad presupuestaria, redujo en un 25%.

En el mismo conjunto de medidas impuestas por el Gobierno pues está también la implantación de esa tasa de reposición del cero por ciento para todos los sectores menos los denominados prioritarios, cuya tasa se limitó al 10%, que impidió adecuar las plantillas a las necesidades de esos servicios públicos y que supuso un grave daño a las plantillas de los servicios de salud. Desde 2011 hasta 2013 se habían jubilado ya en el SAS más de 9.098 personas. Por ello, y dada la imposibilidad de garantizar servicios públicos con esa escasa tasa de reposición, fue realizar nombramientos para aquellos puestos imprescindibles para el mantenimiento de servicio público, y se acogió entonces a ese artículo 23.2 de la Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el 2013, que permitía en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables nombramientos temporales que, según el informe, usted, señor presidente, sugieren y desde luego ponen de manifiesto el uso excesivo de esa figura no por su utilización en sí, sino también por la elevada rotación y por la corta duración de la contratación de un mismo trabajador, lo que se denomina el trabajador estructural, y que este Gobierno por supuesto que ha tomado nota de ello, y que para este año ya tiene una OPE de casi 29.000 plazas en la sanidad.

Sabemos el gran esfuerzo de los profesionales en esos primeros años de crisis, de la pérdida de derechos, y que provocó una gran desmotivación de los mismos. Y saben, ellos saben cuándo comenzó el déficit en sanidad y ese proceso de recortes y de salida de profesionales a clínicas privadas, incluso al extranjero, que ahora nosotros claro que queremos proteger. Ahí tenemos ya sobre la mesa ese proyecto de ley de sostenibilidad de nuestro sanitario público andaluz, porque, a pesar de lo que dicen, que desconfían los profesionales de ese descontento que nos quieren hacer creer, hay profesionales que confían y que creen en nuestro sistema sanitario público andaluz. Y mire, la prueba la tenemos ayer mismo. El hijo predilecto, señor doctor Antiñolo, dijo claramente cómo cree en nuestro sistema sanitario público andaluz, como cree también este Gobierno, y por supuesto que se hará con las recomendaciones de esta Cámara, con el consenso de profesionales y el de las fuerzas sindicales en función de las necesidades características de la población que, como sabemos, a veces esa rentabilidad social o esa eficiencia en un servicio sanitario no entiende de equilibrios financieros.

Y en cuanto al organigrama o selección de personal, ya en los primeros meses de 2017 se comenzaron a regularizar esos equipos directivos en los centros sanitarios. Y en cuanto al sistema de provisión de esos puestos directivos de cargos intermedios, bueno, no quiero entrar…, tengo poco tiempo. No quiero entrar en algo que ya ha valorado esta Cámara de Cuentas, pero desde luego en cuanto a los acuerdos de gestión, acuerdos retributivos fuera de convenio, hay que tener claro lo que significa la productividad y lo que es parte de la masa salarial, parte de la retribuciones de los profesionales que se hizo desde luego con un acuerdo de la mesa sectorial, y que aprobó el Consejo de Gobierno en un momento en el que ese aumento de suel-

do se decidió que parte fuera fijo, parte variable, así como que esos profesionales de mayor responsabilidad pues tuviesen también mayor porcentaje variable.

Las retribuciones de ciertos profesionales considerados altos cargos o directivos, pero que son cargos intermedios, esos complementos verdaderamente son propios de su labor asistencial, de su guardia, de sus fines de semana, de su continuidad asistencial, con el fin de contribuir a la más adecuada atención, desde luego a la ciudadanía.

Nada más. Muchas gracias a la Cámara por detectar también aquello que puede ser mejorable, y que el Gobierno andaluz no va a impedir ni a obstaculizar que se fiscalice parte de la Cámara de Cuentas.

Muchas gracias.

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias, señoría.

Para cerrar el debate. Señor presidente, tiene hasta 15 minutos.

El señor LÓPEZ HERNÁNDEZ, PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE CUENTAS

—No, no, no voy abusar yo sabiendo además que tienen después que seguir trabajando.

Yo solo quiero, primero, agradecerles la valoración del trabajo que se ha realizado por parte de la Cámara y al contestar, si acaso, alguna pregunta concreta que se me ha realizado, en particular por el señor Gil, es decir...

Bueno, la incidencia que tiene una limitación al alcance en nuestro trabajo y en concreto la que se pone de relieve, que afecta al número y tipología del personal del área de salud de la consejería, lo que nos ha impedido fundamentalmente es llevar a cabo un trabajo adicional, como se ha hecho en otro, en una cuestión fundamental, que es la verificación que de todas verificaciones que tienen que ver sobre la plantilla que hay en esa área, es decir, lo mismo que se ha hecho en la otra pues en esa no hemos podido…, aunque sí que como señalamos hemos podido evaluar el gasto, el gasto de personal.

Y la otra pregunta, nosotros no tenemos conocimiento, no hemos tenido ningún escrito de la consejería en relación a si ha modificado o ha realizado alguna actuación en relación con el tema que me preguntaba. Nosotros no tenemos conocimiento, no sé si lo ha hecho o no lo ha hecho. En algunas ocasiones los entes fiscalizados nos remiten una información, poniéndonos de relieve las cuestiones que han podido mejorar de las recomendaciones o de las conclusiones que le hemos hecho, pero en este caso no tenemos conocimiento. No le puedo decir si sí o si no porque lo desconocemos, ¿vale?

Y, por lo demás, nada. Muchas gracias por sus intervenciones.

El señor GARCÍA ANGUITA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señor presidente, como siempre.

Le agradecemos su predisposición a comparecer en esta comisión y hasta la próxima.