

SINDICATURA DE COMPTES
DE LA COMUNITAT VALENCIANA

INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LOS GASTOS
DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA
GENERALITAT

Ejercicio 2019



RESUMEN

La Sindicatura de Comptes ha auditado los gastos de personal de la Generalitat del ejercicio 2019, que han ascendido a un total de 6.091,5 millones de euros, correspondientes a 138.163 empleados (Administración general, sanitarios, docentes y personal de justicia).

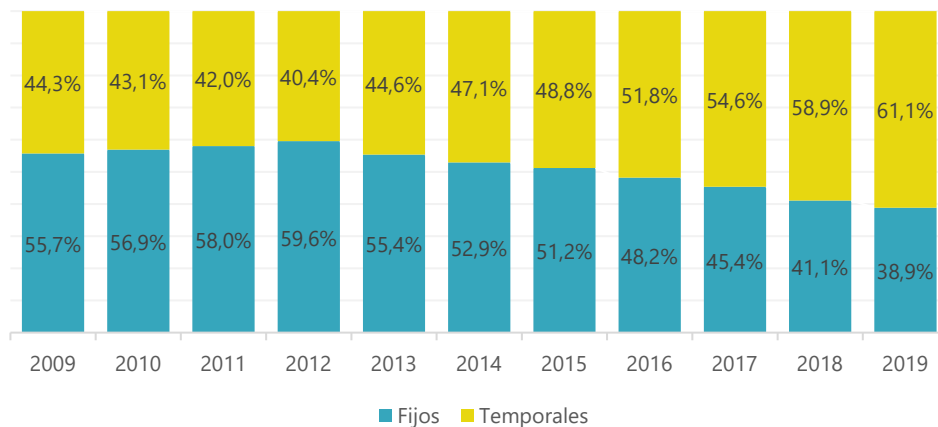
A su vez, también se han revisado los controles de ciberseguridad más relevantes relacionados con los sistemas de información para la gestión de la nómina del personal no sanitario.

Opinión de auditoría financiera

- En el informe se señala que están infravalorados en 122,8 millones de euros tanto los gastos de personal de la cuenta del resultado económico-patrimonial de 2019 como las provisiones contabilizadas en el balance al cierre del ejercicio (por el reconocimiento de la carrera profesional del personal temporal sanitario y del personal interino y por la reducción de la jornada de interinos).
- Según se desprende del informe, excepto por el efecto de los hechos descritos en el párrafo anterior, los gastos de personal se han preparado, en los aspectos significativos, de conformidad con el marco normativo de información financiera y presupuestaria que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables.

Conclusiones sobre el cumplimiento de otros requerimientos legales y reglamentarios en materia de personal

- **La temporalidad del personal estatutario de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (CSUSP) estaba en 2019 en unos niveles muy elevados, ya que representaba el 61,1% del total**, habiendo aumentado más de 20 puntos en el periodo 2012-2019, según puede apreciarse en el siguiente gráfico:





- Las últimas ofertas públicas de empleo no han paliado esta situación.
- Adicionalmente, los planes de ordenación de recursos humanos de las instituciones sanitarias dependientes de la CSUSP publicados hasta el momento no cumplen lo dispuesto en la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. La actual situación de emergencia sanitaria ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de que la CSUSP realice una planificación estratégica de recursos humanos de las instituciones sanitarias.
- Por otra parte, la CSUSP no publica las relaciones de puestos de trabajo de personal estatutario en el *DOGV*.

Conclusiones sobre el cumplimiento de otros requerimientos legales y reglamentarios en materia de seguridad de la información y protección de datos personales

- La principal conclusión es que la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico no ha satisfecho todos los requerimientos normativos previstos en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, que regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS). En particular, no ha satisfecho los relativos a la realización de auditorías de seguridad bienales, realización de análisis de riesgos de los sistemas de información, clasificación formal de estos, aprobación de la declaración de aplicabilidad del ENS y la publicación en la sede electrónica de las declaraciones de conformidad y los distintivos correspondientes.
- Además, deben realizarse algunas actuaciones para alcanzar un nivel satisfactorio de cumplimiento de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y del Reglamento Europeo de Protección de Datos.

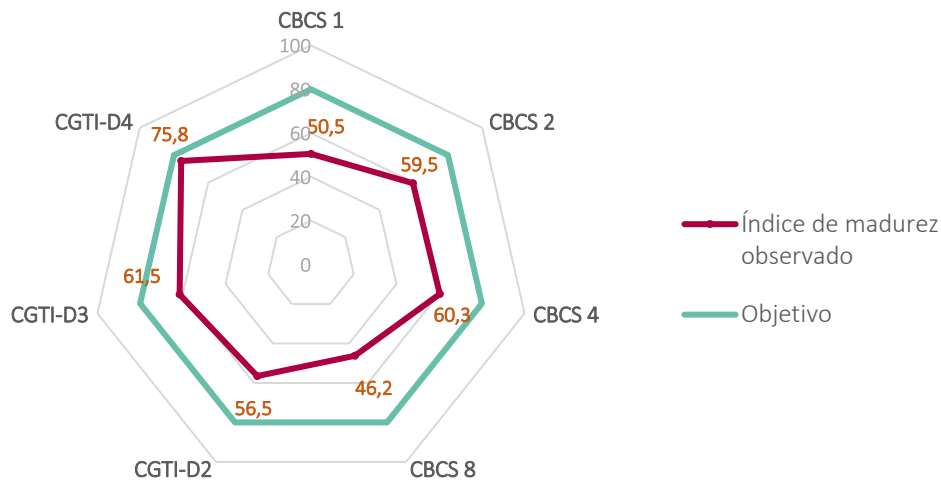
Conclusiones sobre los controles de ciberseguridad

Hemos revisado una serie de controles de seguridad aplicados por la Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DGTIC) sobre los sistemas de información que dan soporte a los procesos de gestión de las nóminas no sanitarias. Como resultado del trabajo realizado, cabe destacar las siguientes conclusiones:

- Con carácter general, **el grado de control existente en la gestión de los controles de ciberseguridad revisados alcanza un índice de madurez del 58,6%, que se corresponde con un nivel de madurez N2, repetible pero intuitivo**; es decir, los controles se realizan, pero existen controles parcialmente establecidos o bien los procedimientos no han sido formalizados debidamente.



En el gráfico siguiente se refleja el nivel de madurez para cada uno de los controles revisados respecto al objetivo del 80% definido por el ENS.



CBCS 1 Inventario de dispositivos autorizados y no autorizados CGT-D2 Mecanismos de identificación y autenticación
CBCS 2 Inventario de *software* autorizado y no autorizado CGTI-D3 Gestión de derechos de acceso
CBCS 4 Uso controlado de privilegios administrativos CGTI-D4 Gestión de usuarios
CBCS 8 Cumplimiento de legalidad

- Es necesario que los órganos de la CHME tomen conciencia de la necesidad de alcanzar los niveles exigidos por la normativa para la protección de los sistemas de información.
- **Los recursos humanos y materiales asignados a la protección de los sistemas de la información y las comunicaciones de la Generalitat son insuficientes**, habida cuenta de su tamaño y complejidad, para hacer frente a las ciberamenazas, continuamente crecientes tanto en número como en peligrosidad.
- La mejora de los controles de ciberseguridad requiere de actuaciones e inversiones, tanto en medios materiales como personales, que deben ser adecuadamente planificadas y presupuestadas. Los planes y acciones para mejorar los controles existentes precisan de un apoyo decidido, tanto por parte de los órganos superiores y nivel directivo de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, como del propio Consell de la Generalitat.

Como resultado del trabajo de fiscalización, se han efectuado recomendaciones tendentes a subsanar las deficiencias de control interno observadas.

NOTA

Este resumen pretende ayudar a la comprensión de los resultados de nuestro informe y facilitar la labor a los lectores y a los medios de comunicación. Recomendamos su lectura para conocer el verdadero alcance del trabajo realizado.



**Informe de fiscalización de los gastos de personal de la
Administración de la Generalitat**

Ejercicio 2019

Sindicatura de Comptes
de la Comunitat Valenciana



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Responsabilidad de los órganos de gobierno de la Generalitat en relación con los gastos de personal	3
3. Responsabilidad de la Sindicatura de Comptes	4
4. Fundamento de la opinión de auditoría con salvedades	5
5. Opinión de la auditoría financiera de los gastos de personal	6
6. Otras cuestiones que no afectan a la opinión de auditoría financiera	7
7. Conclusiones sobre los controles internos de ciberseguridad	7
8. Conclusiones sobre el cumplimiento de otros requerimientos legales y reglamentarios	10
9. Recomendaciones	12
Apéndice 1. Marco normativo	16
Apéndice 2. Otras observaciones de la auditoría de gastos de personal	19
Apéndice 3. Controles de ciberseguridad revisados	27
Apéndice 4. Seguimiento de la auditoría del control interno de personal realizada de los ejercicios 2014, 2015 y 2018	32
Trámite de alegaciones	39
Aprobación del informe	40
Anexo I. Alegaciones presentadas	
Anexo II. Informe sobre las alegaciones presentadas	

NOTA SOBRE LA UNIDAD MONETARIA

Los datos económicos del Informe vienen expresados en millones de euros. Se ha efectuado un redondeo para mostrar un decimal. Los datos representan siempre el redondeo de cada valor exacto y no la suma de datos redondeados. Los porcentajes también están calculados sobre los valores exactos y no sobre los redondeos. Los importes inferiores a un millón de euros se expresan en euros.



1. INTRODUCCIÓN

La Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de la Generalitat Valenciana 6/1985, de 11 de mayo, de Sindicatura de Comptes¹, y conforme a lo previsto en el Programa Anual de Actuación de 2020 (PAA2020), ha auditado los gastos de personal de la Generalitat del ejercicio 2019.

Los gastos de personal de la Generalitat Valenciana han ascendido en 2019 a un total de 6.091,5 millones de euros que corresponden a un total de 138.163 empleados (Administración general, sanitarios, docentes...).

En combinación con esta fiscalización hemos realizado una auditoría financiera de la Cuenta de la Administración de la Generalitat cuyos resultados son objeto de un informe específico y diferenciado, cuya lectura resulta recomendable para una adecuada comprensión del presente informe. Así mismo, está en marcha una auditoría operativa de la gestión del personal sanitario de la Generalitat, cuya finalización está prevista en 2021.

El marco normativo que resulta aplicable se relaciona en el apéndice 1.

2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA GENERALITAT EN RELACIÓN CON LOS GASTOS DE PERSONAL

De acuerdo con la normativa, en el periodo fiscalizado la responsabilidad de la administración de la nómina del personal no sanitario corresponde a la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico (CHME), específicamente a la Dirección General de Presupuestos. Desde el punto de vista técnico, la gestión de las aplicaciones informáticas y los activos que soportan y garantizan una adecuada gestión del personal y de la nómina de personal no sanitario le corresponde a la Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DGTIC), también integrada en la CHME.

La gestión de la nómina del personal sanitario es responsabilidad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (CSUSP) y se encuentra asignada a la Dirección General de Régimen Económico e Infraestructuras. La competencia en la gestión de expedientes de personal está atribuida a la Dirección General de Recursos Humanos. Por otra parte, la gestión de las aplicaciones informáticas y los activos que soportan y garantizan una adecuada gestión del personal y de la nómina de personal sanitario le corresponde a la Subdirección General de Sistemas de Información para la Salud (CSUSP).

La Intervención General de la Generalitat (IGG), en su calidad de centro gestor de la contabilidad pública, es responsable de elaborar la Cuenta de la Administración de la Generalitat, que fue aprobada por el Consell el 7 de agosto de 2020. El conseller de

¹ Ley de la Generalitat Valenciana 6/1985, de 11 de mayo, de Sindicatura de Comptes, de acuerdo con la nueva redacción y artículos reenumerados por la Ley 16/2017, de 10 de noviembre, de la Generalitat (DOGV núm. 8169, de 14/11/2017).



Hacienda y Modelo Económico presentó a la Sindicatura de Comptes, ese mismo día, la Cuenta General de la Generalitat del ejercicio 2019, en la que se integra la Cuenta de la Administración de la Generalitat, dentro del plazo ampliado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Los distintos órganos de dirección de las conselleries y la IGG deben garantizar que las actividades de gestión del personal y de la nómina, las operaciones presupuestarias y la información reflejada en las cuentas anuales resultan conformes con las normas aplicables y deben establecer los sistemas de control interno que consideren necesarios para esa finalidad y para permitir la preparación y presentación de cuentas anuales, libres de incorrección material, debida a fraude o error.

La DGTIC es el órgano directivo responsable de que existan unos controles adecuados sobre los sistemas de información y las comunicaciones, y debe garantizar que los controles de seguridad proporcionan una garantía razonable de que los datos, la información y los activos de los sistemas de información cumplen con las cinco dimensiones de la seguridad de la información que establece el Esquema Nacional de Seguridad (ENS): confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad.

3. RESPONSABILIDAD DE LA SINDICATURA DE COMPTES

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre el capítulo 1 de gastos de personal del estado de liquidación del presupuesto y los gastos de personal, reflejados en la cuenta del resultado económico-patrimonial de la Cuenta de la Administración de la Generalitat de 2019, basada en nuestra auditoría que, al ser de alcance limitado, no versa sobre las cuentas anuales en su conjunto, sino sobre el elemento señalado. Para ello, hemos llevado a cabo el trabajo de acuerdo con los *Principios fundamentales de fiscalización de las instituciones públicas de control externo* y con las normas técnicas de fiscalización aprobadas por el Consell de la Sindicatura recogidas en el *Manual de fiscalización* de la Sindicatura de Comptes. Dichos principios exigen que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable de que los gastos de personal recogidos en la Cuenta de la Administración de la Generalitat de 2019 están libres de incorrecciones materiales.

Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en el componente auditado de las cuentas anuales. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la formulación por parte de la entidad de las cuentas anuales, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y de la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la dirección, así como la evaluación de la presentación del epígrafe auditado.



En el ámbito de la auditoría de cumplimiento de determinadas obligaciones legales y reglamentarias, la revisión se ha limitado básicamente a la aplicación de procedimientos analíticos y actividades de indagación sobre la gestión de la nómina. No hemos llevado a cabo una auditoría sobre cumplimiento general, por lo que nuestra conclusión proporciona solo seguridad limitada sobre la gestión del personal, acorde con el trabajo realizado.

La revisión se ha centrado en los gastos de personal de la nómina de personal de la Administración general, docentes y justicia, su contabilización y los controles implantados en la gestión de la nómina de este personal, aunque también ha incluido la contabilización de la nómina de sanidad y aspectos conexos relacionados con esta nómina.

También hemos revisado los controles de ciberseguridad más relevantes relacionados con los sistemas de información para la gestión de la nómina del personal no sanitario. La revisión de estos controles se ha realizado de acuerdo con la metodología establecida en el *Manual de fiscalización* de la Sindicatura de Comptes.

Consideramos que la evidencia de auditoría obtenida proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar nuestra opinión de auditoría sobre los gastos de personal de acuerdo con el alcance que se expone en este apartado, así como también para fundamentar nuestras conclusiones sobre el cumplimiento de determinadas obligaciones legales y reglamentarias y sobre el estado de los controles internos, incluidos los relativos a la seguridad de los sistemas de información.

Asimismo, se pretende ofrecer propuestas correctoras a las posibles deficiencias encontradas en el curso de la auditoría, para lo que se formulan las pertinentes recomendaciones que contribuyan a incrementar la eficacia del sistema de control interno y la eficiencia de los procesos de gestión.

También hemos realizado un seguimiento de las recomendaciones de los informes de ejercicios anteriores.

En el apéndice 2 se incluyen de forma detallada las observaciones y hallazgos relativos a la revisión de personal, que sirven de base para fundamentar la opinión que se muestra en el apartado 5. Mientras que la metodología de la revisión de los controles de ciberseguridad se muestra en el apéndice 3.

4. FUNDAMENTO DE LA OPINIÓN DE AUDITORÍA CON SALVEDADES

1. Provisiones para gastos de personal sanitario

En el ejercicio 2019 se han contabilizado provisiones por valor de 22,5 millones de euros para cubrir los costes del reconocimiento de la carrera y desarrollo profesional del personal temporal de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. Las



estimaciones que hemos realizado sobre los gastos correspondientes a 2019 o anteriores a los que será necesario hacer frente como consecuencia de la ejecución de sentencias judiciales firmes y/o en aplicación de los decretos que se han aprobado en 2020 para el reconocimiento de estas retribuciones ascienden, al menos, a 37,4 millones de euros adicionales a los contabilizados.

2. Provisiones de gastos de personal de la Administración general por reducción de jornada de interinos

No se han registrado provisiones por las reclamaciones judiciales interpuestas por parte de personal funcionario interino de la Generalitat afectado por la reducción de jornada prevista en el Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell. Ante potenciales reclamaciones de todos los afectados, el total de indemnizaciones ascendería a 16,2 millones de euros, que debieron haberse provisionado a 31 de diciembre de 2019.

3. Provisiones de gastos de personal de la Administración general por reconocimiento de la carrera profesional de interinos

No se han registrado provisiones por los importes de derechos devengados del personal interino de la Administración general en concepto de retribuciones por carrera profesional, reconocidos en diversas sentencias judiciales, y que se aprobó con carácter general mediante el Acuerdo de 5 de abril de 2019, del Consell. A lo largo del ejercicio 2020, se han abonado por este concepto 69,2 millones euros, 57,3 en concepto de sueldos y salarios y 11,9 por las cuotas correspondientes de cotizaciones sociales, importes que debieron haberse provisionado a 31 de diciembre de 2019.

Las provisiones contabilizadas en el balance al cierre del ejercicio por los tres conceptos señalados y los gastos de personal de la cuenta del resultado económico-patrimonial de 2019 están infravalorados en 122,8 millones de euros.

5. OPINIÓN DE LA AUDITORÍA FINANCIERA DE LOS GASTOS DE PERSONAL

En nuestra opinión, excepto por el efecto de los hechos descritos en el apartado 4 anterior, el capítulo 1 de gastos de personal del estado de liquidación del presupuesto y los gastos de personal, reflejados en la cuenta del resultado económico-patrimonial de la Cuenta de la Administración de la Generalitat de 2019, se han preparado, en los aspectos significativos, de conformidad con el marco normativo de información financiera y presupuestaria que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en este.



6. OTRAS CUESTIONES QUE NO AFECTAN A LA OPINIÓN DE AUDITORÍA FINANCIERA

Durante el trabajo de fiscalización se han puesto de manifiesto las siguientes cuestiones, que no son lo suficientemente relevantes para afectar a la opinión de auditoría pero que consideramos necesario poner de manifiesto para una mejor comprensión de la fiscalización.

1. Deslizamiento de gastos entre ejercicios de la nómina de sanidad.

Se ha observado que, con cargo al presupuesto de 2019, se han contabilizado gastos de personal de 2018 del programa "Asistencia sanitaria", por las nóminas del personal sustituto y de atención continuada, por 39,8 millones de euros, así como las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la Generalitat de los meses de noviembre y diciembre, por 91,4 millones de euros. De la misma forma, no se han imputado al presupuesto en 2019 los gastos anteriormente referidos, por un importe conjunto de 141,9 millones de euros, que a 31 de diciembre de 2019 se encuentran registrados en la cuenta 413, "Acreedores por operaciones devengadas". El efecto neto resultante es de 10,7 millones de euros.

7. CONCLUSIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE OTROS REQUERIMIENTOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS

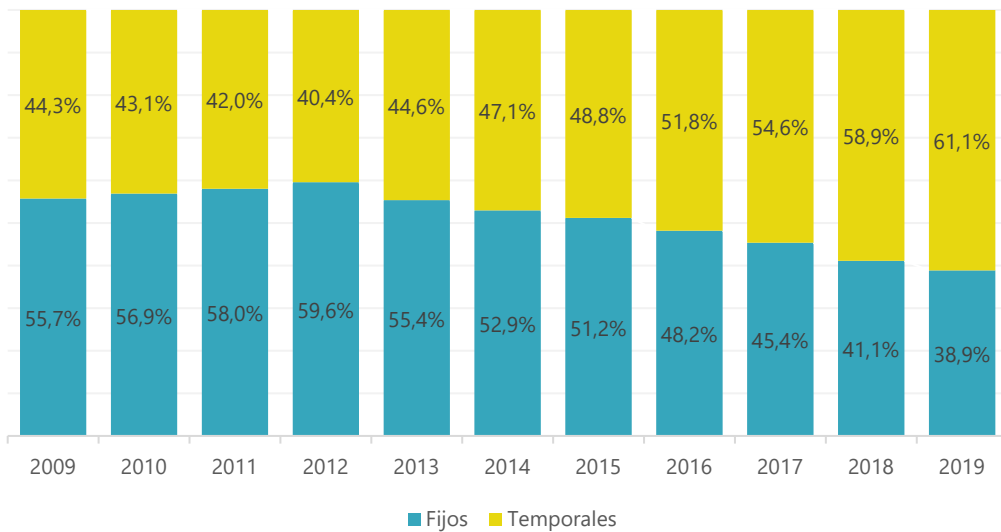
Como resultado del trabajo realizado, se han puesto de manifiesto, durante el ejercicio 2019, los siguientes incumplimientos significativos de la normativa aplicable a la gestión de fondos públicos relacionada en el apéndice 1:

Gestión de personal

1. **La temporalidad del personal estatutario de la CSUSP estaba en 2019 en unos niveles muy elevados, ya que el personal temporal representaba el 61,1% del personal estatutario total**, habiendo aumentado 2,2 puntos respecto al ejercicio anterior; más de 20 puntos en el periodo 2012-2019, según puede apreciarse en el siguiente gráfico.



Gráfico 1. Evolución de la temporalidad del personal sanitario



La oferta pública de empleo (OPE) en el ámbito de la sanidad para los ejercicios 2017 y 2018 contemplaba una oferta de 5.029 y 6.790 plazas respectivamente, y la del ejercicio 2019, aprobada el 13 de diciembre de 2019 (DOG V de 19 de diciembre), contemplaba una oferta de únicamente 2.032 plazas. Estas ofertas son claramente insuficientes para reducir la temporalidad, ya que, según certifica la CSUSP, el personal estatutario temporal asciende a 31.370 empleados a 31 de diciembre de 2019. (Véase apéndice 2.)

La dilación en la celebración de los procesos selectivos se ha visto agravada en 2020 por la situación de crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, que ha supuesto la paralización de los procesos selectivos en vigor y el aplazamiento de las nuevas convocatorias. Esta situación ha dejado patentes, además, las dificultades que la alta temporalidad plantea en la consecución de los objetivos de eficiencia en la asignación de los recursos públicos y de eficacia en la prestación de los servicios públicos que marcan los artículos 31.2 y 103.1 de la Constitución.

La CSUSP debe agilizar la cobertura de estas plazas, de acuerdo con los procedimientos legales (a fecha de realización del trabajo de campo, septiembre de 2020, aún estaban pendientes de finalización los procesos selectivos de todas las OPE de 2017 a 2019 mencionadas), planificar las acciones adecuadas y ejecutar las medidas necesarias para reducir esta característica persistente, que condiciona negativamente la prestación del servicio sanitario, lo cual es grave en un periodo de crisis pandémica como el iniciado en el primer trimestre de 2020.

2. En nuestro informe del ejercicio 2018 indicamos que **los planes de ordenación de recursos humanos de las instituciones sanitarias (PORHIS) dependientes de la CSUSP publicados hasta el momento no cumplen** lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, ya que no especifican los objetivos en materia de personal ni los efectivos y la



estructura de recursos humanos que se consideran adecuados para cumplir tales objetivos. Esta situación se ha mantenido en el ejercicio 2019.

La actual situación de emergencia sanitaria ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de que la CSUSP realice una planificación estratégica de recursos humanos de las instituciones sanitarias, que se ajuste a los requerimientos normativos y resulte eficaz, de forma que permita adaptar este tipo de recursos a las necesidades reales y, a su vez, reducir la temporalidad en el empleo.

En 2020 se ha dictado la Resolución de 14 de febrero de 2020, de la CSUSP, por la que se publica el plan anual de gestión 2020 en desarrollo del PORHIS, en el que se detallan varias actuaciones, pero no se especifican los objetivos de prestación de servicios sanitarios ni la estructura de recursos humanos necesaria para alcanzarlos. Es decir, se sigue incumpliendo la normativa indicada y sigue siendo un plan no medible.

3. **La CSUSP no publica las relaciones de puestos de trabajo de personal estatutario en el DOGV.**

En el portal de transparencia se publica un resumen por centros de gestión del personal estatutario al servicio de las instituciones sanitarias que no contiene información sobre las retribuciones complementarias, localidad, centro de trabajo, méritos o forma de provisión, ni la fecha o el órgano de aprobación de dicha relación.

Las comprobaciones realizadas han puesto de manifiesto que la información publicada en el portal de transparencia, tanto en relación con el personal estatutario como en relación con el personal funcionario, no está actualizada.

4. La revisión de los efectivos de dos servicios de la CSUSP ha puesto de manifiesto que tres empleados estatutarios temporales están indebidamente adscritos a los servicios centrales de la CSUSP. La relación funcional especial del personal estatutario, tal y como señala el artículo 2 de la Ley 55/2003, se corresponde con la relación administrativa del personal que presta sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud. Para la cobertura de vacantes o necesidades temporales en los servicios centrales de la Conselleria debe acudir al personal funcionario y a las bolsas de empleo temporal constituidas al efecto.
5. En un puesto de carácter temporal de la CSUSP hemos observado que se ha excedido en 12 meses la duración autorizada para ello.

Seguridad de la información y protección de datos personales

6. **La CHME no ha satisfecho todos los requerimientos normativos previstos en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, que regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS)**, en particular los relativos a la realización de auditorías de seguridad bienales, realización de análisis de riesgos de los sistemas de información, clasificación formal de estos, aprobación de la declaración de aplicabilidad del ENS y



la publicación en la sede electrónica de las declaraciones de conformidad y los distintivos correspondientes.

7. También **deben realizarse algunas actuaciones para alcanzar un satisfactorio nivel de cumplimiento de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD)**, como elaborar y publicar la relación de actividades de tratamiento de datos personales de los tres departamentos de la Generalitat que tienen pendiente hacerlo: Presidencia, Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública y Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital.

En alegaciones la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, informa que “en data 12 de juny de 2020 s’adjudica un contracte menor ... per a realitzar les activitats necessàries dirigides al fet que la conselleria de Justicia, Interior, i Administració Pública complisca les obligacions establides en la normativa de protecció de dades”.

8. **No se ha realizado en el ejercicio 2019 la auditoría del Registro Unificado de Facturas** de la Generalitat prevista en el artículo 12.3 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de Impulso de la Factura Electrónica y Creación del Registro Contable de Facturas en el sector público.

8. CONCLUSIONES SOBRE LOS CONTROLES DE CIBERSEGURIDAD

Hemos revisado una serie de controles generales de tecnologías de la información (CGTI), formados por los controles básicos de ciberseguridad (CBCS) que se han considerado relevantes y los controles de acceso lógico (D2, D3 y D4), aplicados por la Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DGTIC) sobre los sistemas de información que dan soporte a los procesos de gestión de las **nóminas**. En la mayoría de los casos, por tratarse de CGTI, abarcan el conjunto de los sistemas de información, no solo los sistemas de gestión de personal y nóminas; por tanto, las conclusiones pueden generalizarse.

Como resultado del trabajo realizado, cabe concluir que, con carácter general, **el grado de control existente en la gestión de los controles de ciberseguridad revisados alcanza un índice de madurez del 58,6%, que se corresponde con un nivel de madurez N2, repetible pero intuitivo**; es decir, los controles se realizan, pero existen controles parcialmente establecidos o bien los procedimientos no han sido formalizados debidamente.

Los sistemas de información de la Generalitat, de acuerdo con la declaración INES (Informe Nacional del Estado de Seguridad) de 2019 realizada por la DGTIC al Centro Criptológico Nacional (CCN), están clasificados como de categoría de seguridad de nivel MEDIO, aunque no consta la aprobación formal de esta clasificación. Así, acorde con esta

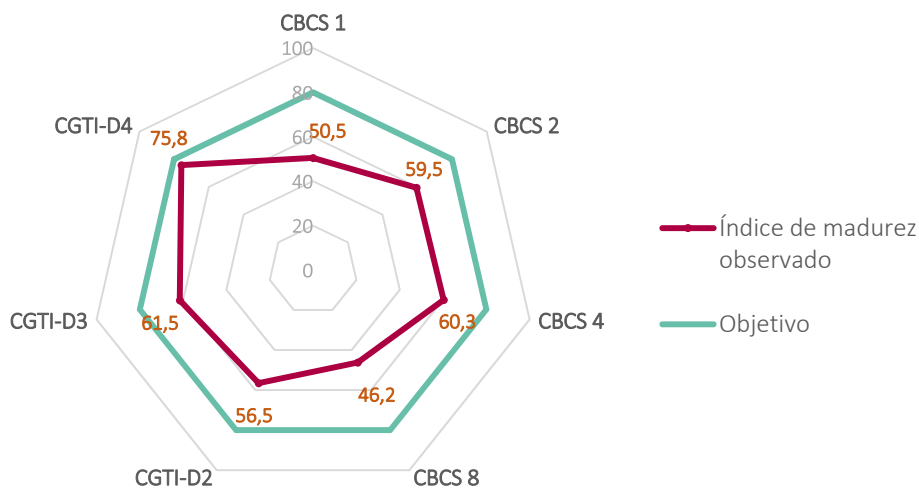


categoría, el nivel de madurez requerido por el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y que también es aplicable para los controles revisados en esta auditoría, es *N3, proceso definido*, con un índice de madurez del 80%.

En consecuencia, **el índice de cumplimiento conjunto es del 73,3%**, que resulta de comparar el indicador de madurez observado (58,6%) con el nivel requerido u objetivo (80%) que debe tener el sistema según el ENS.

En el gráfico que se muestra a continuación se refleja el nivel de madurez para cada uno de los controles revisados respecto al objetivo definido de acuerdo con el ENS (el detalle de los controles se muestra en el apéndice 3).

Gráfico 2. Madurez de los controles de seguridad revisados



- | | |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| CBCS 1 Inventario de dispositivos autorizados y no autorizados | CGTI-D2 Mecanismos de identificación y autenticación |
| CBCS 2 Inventario de <i>software</i> autorizado y no autorizado | CGTI-D3 Gestión de derechos de acceso |
| CBCS 4 Uso controlado de privilegios administrativos | CGTI-D4 Gestión de usuarios |
| CBCS 8 Cumplimiento de legalidad | |

Es necesario que los órganos de la CHME tomen conciencia de la necesidad de alcanzar los niveles exigidos por la normativa para la protección de los sistemas de información frente a la multitud de amenazas existentes, con objeto de garantizar la consecución de los objetivos de la entidad, la adecuada prestación de servicios a los ciudadanos y la protección de la información y del resto de los activos de los sistemas de información.

Los recursos humanos y materiales asignados a la protección de los sistemas de la información y las comunicaciones de la Generalitat son insuficientes, habida cuenta de su tamaño y complejidad, para hacer frente a las ciberamenazas, continuamente crecientes tanto en número como en peligrosidad.



La mejora de los controles de ciberseguridad requiere de actuaciones e inversiones, tanto en medios materiales como personales, que deben ser adecuadamente planificadas y presupuestadas. Los planes y acciones para mejorar los controles existentes precisan de un apoyo decidido tanto por parte de los órganos superiores y nivel directivo de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, como del propio Consell de la Generalitat, ya que afectan a todas las consellerias y a todos los servicios prestados a los ciudadanos.

9. RECOMENDACIONES

Los órganos responsables de la Generalitat, además de adoptar las medidas correctoras de los hechos descritos en los apartados anteriores, deben tener en cuenta las recomendaciones que a continuación se señalan para mejorar la gestión de personal de la Administración de la Generalitat:

Recomendaciones en relación con la gestión de personal

Dirigidas al Consell

1. Recomendamos homogeneizar la gestión del personal en todas las conselleries, utilizando un único sistema informático integrado de gestión para todos los colectivos y gestiones de la Generalitat, lo que permitiría aprovechar las sinergias creadas por la colaboración de todos los departamentos implicados, ahorros en su mantenimiento y evitar los riesgos de falta de integridad derivados del uso simultáneo de tecnologías semiobsoletas incompatibles junto a otras de última generación. Para ello recomendamos analizar y planificar adecuadamente, con la participación de todos los departamentos responsables del personal (de la Administración general, docente, de justicia y personal sanitario), los requerimientos específicos que faciliten la total integración de estos colectivos en una misma herramienta que sustituya la multiplicidad existente actualmente.
2. Se deben elaborar y aprobar procedimientos que garanticen que los expedientes de personal se mantengan actualizados y completos, y agilizar la instauración del expediente electrónico en todos los sectores de la Generalitat.

Dirigidas a la CHME

3. Recomendamos establecer un sistema de alertas en la aplicación SIGNO de forma que al asignar un puesto de trabajo a un empleado, aunque la información básica del puesto (grupo y nivel) no se autocomplete, al menos avise al operador de la que le corresponde según la relación de puestos de trabajo aprobada.
4. Recomendamos realizar una revisión exhaustiva del maestro de conceptos retributivos de la aplicación SIGNO, de manera que se bloqueen los conceptos obsoletos y se introduzcan, en los casos necesarios, modificaciones en la denominación de los conceptos que clarifiquen las características fiscales y de



cotización a la seguridad social de cada uno de ellos, evitando el uso de denominaciones duplicadas.

5. Recomendamos establecer controles en la interfaz entre la aplicación SIGNO y la aplicación GNOMO (gestión y normalización de modelos de la AEAT) para garantizar que la información de la nómina traspasada para la presentación de las declaraciones tributarias es íntegra, incluyendo la validación de la integridad de la información entre las distintas tablas subyacentes de la aplicación SIGNO.
6. Automatizar, en la medida de lo posible, el proceso de actualización de los importes de los conceptos retributivos de la aplicación SIGNO, para evitar los posibles errores derivados de su introducción manual.

Dirigidas a la CSUSP

7. Recomendamos que, en los puestos creados con duración determinada y limitada desde su autorización, se establezca un control automático que requiera cumplimentar la fecha de finalización del contrato en el momento de su creación y que se establezca un sistema de alertas que recuerde al gestor, con antelación suficiente, la proximidad de la finalización del contrato, para que solicite a la Dirección General de Presupuestos la ampliación de la duración del contrato en caso de ser necesario.
8. La duración de las adscripciones funcionales provisionales debe limitarse al tiempo imprescindible para la cobertura definitiva de los puestos. Un uso excesivo desvirtúa la utilidad de las relaciones de puestos de trabajo como instrumentos de planificación y ordenación del personal.

Recomendaciones en relación con los controles de seguridad

Dirigidas a la DGTIC

9. Aprobar formalmente un procedimiento para la gestión del inventario y el control de activos físicos que, partiendo del proceso actualmente implantado, considere todo el *hardware* de la entidad, con el detalle necesario de cada activo, y que contemple revisiones periódicas. También recomendamos implantar alguna solución que permita restringir el acceso de dispositivos físicos no autorizados a la red corporativa o hacer extensivas las medidas actualmente implantadas en determinadas localizaciones.
10. Elaborar, aprobar e implantar un procedimiento de inventario y gestión de todo el *software* instalado en los sistemas de información de la Generalitat. Deberá incluir la autorización de las instalaciones, la lista de *software* autorizado (lista blanca) y las medidas técnicas que impidan la ejecución de aquel no autorizado. Además, deberá contemplar revisiones periódicas de *software* y documentarlas.
11. Elaborar y aprobar un plan de mantenimiento que considere de manera integral el proceso de gestión del soporte de todo el *software* utilizado. También se deben identificar y actualizar todos los elementos que actualmente están fuera del período



de soporte, dado que algunos de estos sistemas pueden suponer un grave riesgo para el sistema de información. Las migraciones, actualizaciones y controles compensatorios deberán documentarse en planes de actuación detallados.

12. Formalizar y aprobar un procedimiento unificado de gestión de usuarios y privilegios que establezca las directrices para todos los sistemas de la Generalitat. Este deberá contemplar la forma de identificación y autenticación, el principio de mínima funcionalidad, establecer claramente los responsables que deben autorizar los accesos a cada entorno e incluir en su alcance a todos los sistemas, incluidas bases de datos y sistemas operativos.

El actual procedimiento existente de revisión periódica de usuarios se debe aplicar a todos los sistemas y aplicaciones que componen el sistema de información.

13. Eliminar de todos los sistemas, siempre que sea posible desde el punto de vista técnico, todos los usuarios no nominativos con privilegios administrativos. Cuando existan razones de índole técnico que impidan la eliminación de usuarios genéricos, su uso deberá estar controlado, de forma que se mantenga el principio de trazabilidad de las acciones en los sistemas. También se debe elaborar, aprobar y aplicar un procedimiento que contemple específicamente la revisión periódica de la actividad de los usuarios administradores.
14. Implantar la política de contraseñas aprobada en todos los dispositivos y sistemas.
15. Actualizar la tecnología y/o las aplicaciones de nómina para asegurar que se pueden implantar los controles adecuados de identificación y autenticación de usuarios a nivel de sistemas operativos de las aplicaciones.

Dirigidas al Consell

16. El servicio de seguridad de la información de la DGTIC ha contado hasta el momento con recursos limitados, lo que ha impedido que haya podido impulsar la implantación de las medidas de seguridad necesarias en el amplio ámbito de las competencias que tiene asignadas (toda la Generalitat y organismos autónomos, excepto la CSUSP).

Recomendamos valorar la necesidad de recursos adicionales en materia de seguridad de la información y aprobar un plan para dotarlos en un plazo reducido de tiempo.

17. También recomendamos abordar la modificación del Decreto 130/2012, de 24 de agosto, del Consell, por el que se establece la organización de la seguridad de la información de la Generalitat, para adaptarla a las referencias y exigencias de la nueva normativa relacionada con la materia.

La organización y asignación de responsabilidades en materia de seguridad de la información se ha mostrado poco efectiva hasta la fecha, por lo que debería considerarse su modificación, especialmente en lo que se refiere a las responsabilidades asignadas a los órganos colegiados: Comité de Seguridad de la Información y responsable de la información (Comisión Interdepartamental para la



Modernización Tecnológica, la Calidad y la Sociedad del Conocimiento), que se han reunido en contadas ocasiones en los últimos años. La aportación de estos órganos responsables a la seguridad de la información de la Generalitat es muy importante, pues deben participar y tomar decisiones en el ámbito del análisis de riesgos y determinación de los niveles de seguridad de los sistemas de información de la Generalitat. Es esencial asegurar la coordinación entre los departamentos que deben trabajar para garantizar la seguridad de los sistemas de información.

18. La Generalitat Valenciana aprobó las políticas de seguridad de la información, previstas en el artículo 11.1 del ENS, mediante el Decreto 66/2012, de 27 de abril, del Consell, que han sido desarrolladas mediante normativa de seguridad complementaria. Estas políticas de seguridad necesitan ser actualizadas para incorporar las referencias a la nueva normativa en materia de protección de datos y administración electrónica.

Seguimiento de recomendaciones de los informes de personal de ejercicios anteriores

Hemos solicitado a la CHME información sobre el grado de implantación de las recomendaciones incluidas en informes anteriores de personal de los ejercicios 2014, 2015 y 2018 actualizado a 2020. El seguimiento del grado de implantación de esas recomendaciones se detalla en el apéndice 3.



APÉNDICE 1

Marco normativo



La normativa básica relacionada con la gestión del personal de la Generalitat es:

General, presupuestaria-contable

- Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.
- Ley 28/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2019 (corrección de errores de 20 de mayo de 2019).
- Decreto Ley 1/2019, de 18 de enero, del Consell, de modificación de la Ley 28/2018, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2019.
- Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat.
- Acuerdo de 24 de agosto de 2012, del Consell, por el que se determinan los extremos adicionales a comprobar por la Intervención en el ejercicio de la fiscalización del gasto.

Gestión de personal

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 3/2003, de 6 de febrero, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 93/2018, de 13 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, en vigor desde el 21 de julio de 2018.
- Decreto 56/2013, de 3 de mayo, del Consell, por el que se establecen criterios generales para la clasificación de los puestos de trabajo, y el procedimiento de elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat.



- Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consell (y su modificación posterior en el Decreto 68/2012, de 4 de mayo).
- Decreto 95/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Consell, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios, y el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell.
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad del Personal de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 7/2019, de 25 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2019-2021 del personal de gestión directa de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública y se regula la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal estatutario a su servicio.
- Acuerdo de 7 de junio de 2013, del Consell, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad (vigente hasta el 01/02/2019).

Sistemas de información, seguridad y protección de datos

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, derogada, con las excepciones indicadas, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
- Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en el ámbito de la Administración Electrónica.
- Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI) en el ámbito de la Administración Electrónica.
- Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), de general aplicación a partir del 25 de mayo de 2018 (RGPD).



APÉNDICE 2

Otras observaciones de la auditoría de gastos de personal



Contabilización. Obligaciones reconocidas en 2019

Las obligaciones reconocidas netas (ORN) del capítulo 1, "Gastos de personal", del ejercicio 2019, por importe de 6.091,5 millones de euros, representan el 37,2% de las ORN no financieras totales de la Administración de la Generalitat (37,3% en 2018). Las obligaciones reconocidas y los pagos realizados han alcanzado grados de ejecución y de cumplimiento cercanos al 100%.

El detalle por artículos presupuestarios de las obligaciones reconocidas y los pagos realizados en 2019 del capítulo 1 se muestra en el siguiente cuadro, en millones de euros:

Cuadro 1. Gastos de personal. Detalle por artículos

Artículo	Obligaciones reconocidas netas	Pagos	Grado de cumplimiento
Altos cargos	6,9	6,9	100,0%
Altos cargos: personal eventual	3,8	3,8	100,0%
Funcionarios	2.928,5	2.928,5	100,0%
Laboral fijo	99,4	99,4	100,0%
Otro personal ⁽¹⁾	1.675,5	1.675,5	100,0%
Incentivos al rendimiento ⁽²⁾	384,4	384,4	100,0%
Cuotas/prestaciones sociales	957,1	957,0	99,9%
Altos órganos de la Generalitat	35,9	26,5	73,8%
Total	6.091,5	6.082,0	99,8%

⁽¹⁾ Laboral eventual, interino, sustituciones por IT, MIR.

⁽²⁾ Productividad, nocturnidad, festividad, turnicidad, guardias y atención continuada.

Las obligaciones reconocidas han aumentado un 6,8% respecto a las de 2018. En el cuadro 2 se detalla la evolución de los programas presupuestarios con mayor dotación presupuestaria, en millones de euros.

Las áreas de actividad que generan un mayor gasto son sanidad y educación. Así, el programa de asistencia sanitaria representa el 43,2% de las obligaciones reconocidas totales del capítulo 1 y los programas de enseñanza primaria y secundaria, el 39,9%.



Cuadro 2. Gastos de personal, por programas, 2018-2019

Programa	2018	2019	Variación
412.22 Asistencia Sanitaria	2.448,6	2.631,2	7,5%
422.30 Enseñanza Secundaria	1.284,2	1.379,4	7,4%
422.20 Enseñanza Primaria	1.010,9	1.052,8	4,1%
Resto programas	959,7	1.028,1	7,1%
Total	5.703,4	6.091,5	6,8%

El incremento de las obligaciones reconocidas entre los ejercicios 2018 y 2019 viene explicado en su mayor parte por el incremento retributivo autorizado en el ejercicio 2019, el 2,25 %, y el incremento del 3% del personal empleado público.

En la nota 1.7 de la memoria de la Cuenta de la Administración se proporciona información sobre el personal por relación administrativa, categoría y sexo del ejercicio 2019.

Gestión de las nóminas

El personal de la Generalitat se agrupa en los siguientes colectivos:

1. Personal de la Administración general: incluye el personal adscrito a las diversas conselleries.
2. Personal docente: personal con funciones educativas de primaria y secundaria, adscrito a la Conselleria de Educación, principalmente a los programas 422.20 y 422.30.
3. Personal sanitario: que incluye fundamentalmente personal regulado por el estatuto del personal sanitario adscrito orgánicamente a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, principalmente a los programas 412.22, 412.26 y 412.28.
4. Personal de justicia: que incluye personal de la Generalitat regulado por la Ley Orgánica del Poder Judicial (no se incluyen jueces, magistrados, fiscales ni letrados de la administración de justicia), adscrito al programa presupuestario 141.10.

La gestión de la nómina se ha realizado a través de dos centros de gestión:

1. Nómina gestionada por la CHME, que agrupa a los colectivos de la Administración general, docentes y justicia, mediante la aplicación informática SIGNO.
2. Nómina gestionada por la CSUSP, que incluye fundamentalmente al personal sanitario, mediante la aplicación informática NÓMINA.

La revisión efectuada se ha focalizado en el colectivo del personal de la Administración de la Generalitat, y en determinados aspectos que se han considerado relevantes de la



gestión del personal sanitario, incluyendo el seguimiento de las recomendaciones e incumplimientos puestos de manifiesto en las fiscalizaciones realizadas en ejercicios anteriores.

Asimismo, se ha comprobado que los importes registrados en las aplicaciones de gestión de nóminas, SIGNO y NOMINA, se han reflejado adecuadamente en la aplicación de contabilidad. Los resultados de la serie de pruebas realizadas han sido, en general, satisfactorios.

Desde hace muchos años existen numerosas aplicaciones informáticas diseñadas por los distintos centros gestores de la CSUSP para la gestión y el control de los diferentes conceptos retributivos y puestos de trabajo. Al respecto, se recomienda evaluar la conveniencia, mejora en la eficiencia y en la seguridad que resultaría de integrar las funcionalidades de dichas aplicaciones en las de uso general.

La gestión de los puestos de trabajo y de las personas de la nómina de sanidad se realiza desde los centros gestores y la CSUSP a través de las aplicaciones MASTIN y CIRO. La gestión de los puestos de trabajo, realizada a través de la aplicación MASTIN, incluye la creación, modificación y amortización de puestos. Una vez finalizada la tramitación, esta aplicación actualiza automáticamente el conjunto de puestos incluidos en la nómina de Sanidad, que posteriormente serán tratados con la aplicación CIRO.

CIRO permite la gestión de los puestos una vez creados y la gestión de los expedientes del personal sanitario (datos personales, titulación académica, historial administrativo...). La gestión de los puestos se transfiere a la aplicación NÓMINA a través de una interfaz automática, pero para la gestión de personas no existe una interfaz similar, por lo que la información debe introducirse por duplicado en ambas aplicaciones. Se efectúa en un primer momento en CIRO y posteriormente en NÓMINA, para poder generar la nómina mensual. La falta de esta conexión automática impide garantizar la integridad y la disponibilidad de la información gestionada, además de ser ineficiente.

Resultaría aconsejable homogeneizar la gestión del personal en todas las conselleries, utilizando un único sistema informático integrado de gestión para todos los colectivos y gestiones de la Generalitat, lo que permitiría aprovechar las sinergias creadas por la colaboración de todos los departamentos implicados, ahorros en su mantenimiento y evitar los riesgos de falta de integridad derivados del uso simultáneo de tecnologías semiobsoletas incompatibles junto a otras de última generación. Para ello recomendamos analizar y planificar adecuadamente, con la participación de todos los departamentos responsables del personal, los requerimientos específicos que faciliten la total integración de estos colectivos en una misma herramienta que sustituya la multiplicidad existente actualmente.

Hemos realizado pruebas masivas de datos sobre los conceptos retributivos básicos de la nómina de la Administración general, docentes y justicia de 2019 (sueldo base, complemento de destino y trienios) y no hemos detectado incumplimientos o errores significativos.



La situación de crisis sanitaria vigente en el momento de realización del trabajo de campo ha impedido llevar a cabo una revisión detallada de la muestra de expedientes de personal solicitada. Su revisión limitada no ha puesto de manifiesto incumplimientos significativos de la normativa aplicable.

Plantillas

El cuadro 4 siguiente muestra el detalle del total de trabajadores clasificados por el tipo de relación jurídica que los une con la Generalitat, y el cuadro 3 muestra los puestos de trabajo recogidos en las distintas relaciones de puestos de trabajo (RPT) al cierre de 2018 y 2019, según la información facilitada por las conselleries:

Cuadro 3. Relaciones de puestos de trabajo al cierre del ejercicio

	2018	2019
Total puestos de trabajo	123.048	126.915
Ocupados	119.561	123.489
Vacantes	3.487	3.426

Cuadro 4. Empleados a 31 de diciembre

	2018	2019
Total trabajadores	134.230	138.163
Funcionarios de carrera	52.711	56.211
Funcionarios interinos	24.868	24.354
Estatutarios fijos	20.666	19.944
Estatutarios temporales ⁽¹⁾	29.612	31.370
Laborales fijos	2.732	2.657
Laborales temporales	3.573	3.521
Eventuales	68	106

⁽¹⁾ El personal estatutario temporal podrá ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución, como establece el artículo 9 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Como puede observarse en el cuadro 3 anterior, a 31 de diciembre de 2019, las relaciones de puestos de trabajo mostraban 3.426 puestos vacantes, de un total de 126.915, mientras que las personas empleadas a la referida fecha, según la información suministrada, eran 138.163. Estas diferencias se producen, fundamentalmente, en las conselleries con competencias en sanidad y educación, debido a la necesidad de atender los servicios básicos que prestan de forma temporal, especialmente para la atención continuada en el área de sanidad.

También se aprecia un aumento en los funcionarios de carrera, del 6,6 %, siguiendo la tendencia iniciada en el ejercicio anterior, y que disminuye, aunque levemente, la alta



temporalidad de este colectivo (se ha producido una disminución del 3,6% de los funcionarios interinos).

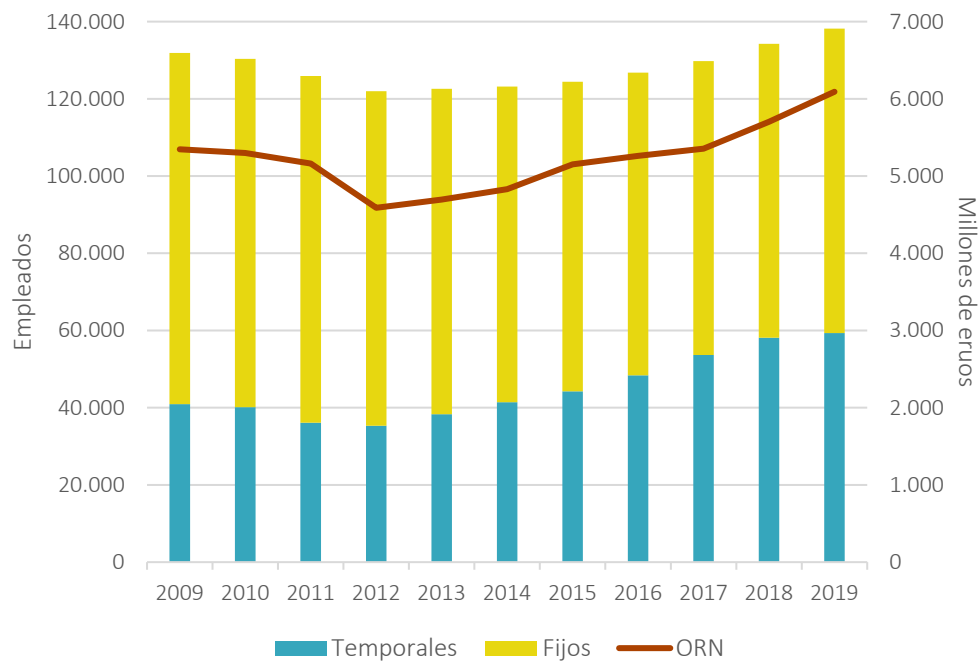
Sin embargo, sigue el descenso del personal estatutario fijo de sanidad, al haber disminuido un 3,5% en 2019 (un 7,2% en 2018 y un 4,3% en 2017) con el paralelo incremento del 7,2% del personal estatutario temporal (en 2018 el incremento de este colectivo fue del 10,5%).

Cuadro 5. Evolución del número de empleados, por tipos, en los últimos años

Ejer- cicio	Número de empleados a fin de año								ORN Capítulo 1 (millones euros)
	Total	Funcionarios		Estatutarios		Laborales		Even- tuales	
		Carrera	Interinos	Fijos	Temp.	Fijos	Temp.		
2009	131.894	60.786	15.571	27.224	21.624	2.958	3.642	89	5.345,3
2010	130.342	59.611	15.317	27.743	21.003	2.848	3.707	113	5.297,8
2011	125.898	59.285	11.793	28.234	20.408	2.272	3.809	97	5.161,3
2012	121.980	56.820	13.037	27.406	18.607	2.424	3.595	91	4.588,9
2013	122.588	56.589	14.123	25.407	20.483	2.272	3.626	88	4.695,6
2014	123.163	54.957	15.911	24.594	21.863	2.191	3.550	97	4.830,3
2015	124.439	53.766	17.589	24.286	23.146	2.156	3.441	55	5.150,7
2016	126.772	53.038	19.914	23.258	25.007	2.082	3.407	66	5.261,4
2017	129.787	52.018	23.334	22.259	26.794	1.860	3.456	66	5.354,5
2018	134.230	52.711	24.868	20.666	29.612	2.732	3.573	68	5.703,4
2019	138.163	56.211	24.354	19.944	31.370	2.657	3.521	106	6.091,5



Gráfico 3. Evolución del número de empleados y del gasto



Temporalidad

Se aprecia un elevado índice de temporalidad en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, que alcanza el 61,1% del personal estatutario (el 58,9% en 2018). Sin cuestionar la necesidad de una cierta temporalidad por las especiales características del servicio público que se presta, el índice de temporalidad en la contratación de este personal en 2019 parece excesivo y debería ser objeto de análisis y revisión, a fin de adaptar las plantillas a las necesidades reales de personal.

La Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en sus artículos 12 y 13 regula los planes de ordenación de recursos humanos como los instrumentos de concreción de la planificación de los recursos humanos en los servicios de salud. Como desarrollo de estos artículos se han aprobado los siguientes planes:

- Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de 2013, aprobado por el Acuerdo de 7 de junio de 2013, del Consell (DOGV de 10 de junio de 2013).
- Plan de ordenación de recursos humanos 2019-2021 del personal de gestión directa de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, aprobado por el Decreto 7/2019, de 25 de enero, del Consell (DOGV núm. 8477, de 1 de febrero de 2019).

No obstante, los planes aprobados no incluyen las previsiones del artículo 13 del Estatuto Marco del Personal Estatutario en cuanto a la determinación de los objetivos a conseguir



en materia de personal, así como los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideran adecuados para cumplirlos.

Hasta la fecha, no solo no se ha conseguido reducir la temporalidad en el empleo de los trabajadores de la sanidad pública y ajustar su estructura a las necesidades reales, sino que la temporalidad ha aumentado año tras año.

Los decretos del Consell 256/2019, de 19 de diciembre, de aprobación de la oferta de ocupación pública de 2019, 226/2018, de 14 de diciembre, de aprobación de la oferta de ocupación pública de 2018, y 178/2017, de 10 de noviembre, aprueban respectivamente la oferta pública de empleo en el ámbito de la sanidad para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 con una oferta de 5.029, 6.790 y 2.032 plazas.

En los decretos de 2018 y 2019 se recoge el objetivo de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, de situar la tasa de temporalidad por debajo del 8% en las plazas incursas en procesos de estabilización en 2020, objetivo claramente inalcanzable a nivel global.

El Decreto 256/2019, de aprobación de la oferta de empleo público de 2019 en el ámbito de la sanidad y de la salud pública, pone de manifiesto que los procesos selectivos de las ofertas públicas de 2017 y 2018 no se habían convocado a fecha de su aprobación, 13 de diciembre de 2019, por lo que contempla la posibilidad de acumular en una única convocatoria las plazas correspondientes a las mismas categorías o cuerpos de las ofertas de empleo pendientes.



APÉNDICE 3

Controles de ciberseguridad revisados



Metodología

La auditoría de los controles de ciberseguridad ha sido realizada por la Unidad de Auditoría de Sistemas de Información de la Sindicatura de Comptes (UASI), siguiendo la metodología establecida en las guías prácticas de fiscalización *GPF-OCEX 5313, Revisión de los controles básicos de ciberseguridad* y *GPF-OCEX 5330, Revisión de los controles generales de tecnologías de información en un entorno de administración electrónica* y en el resto de las secciones aplicables del *Manual de fiscalización* de la Sindicatura de Comptes.

Dado el elevado riesgo de esta área, por la multiplicidad de colectivos, aplicaciones informáticas e interfaces, la auditoría de la ciberseguridad ha consistido en la revisión de un grupo de controles de seguridad implantados en los sistemas relacionados con los procesos de gestión de la nómina. Los controles de seguridad revisados son los que se muestran en el cuadro 6, clasificados según los criterios de las guías antes citadas y con las correspondientes medidas de seguridad del ENS indicadas.

Cuadro 6. Controles revisados

Controles		Medidas de seguridad del ENS
A. Marco organizativo	A.1 Cumplimiento de legalidad (CBCS 8)	org.1
C. Operaciones de los sistemas de información	C.1 Inventario de <i>hardware</i> y <i>software</i> (CBCS 1 y CBCS 2)	op.exp.1
	D.1 Uso controlado de privilegios administrativos (CBCS 4)	op.acc.4
D. Controles de acceso a datos y programas	D.2 Mecanismos de identificación y autenticación	op.acc.1 y 5
	D.3 Gestión de derechos de acceso	op.acc.4
	D.4 Gestión de usuarios	op.acc

Consideramos relevantes al conjunto de controles revisados porque su ausencia o su mal funcionamiento representaría una deficiencia significativa o una debilidad material de control interno sobre los procesos señalados.

Hemos evaluado la situación de los controles utilizando el modelo de nivel de madurez de los procesos ya que, además de ser un sistema ampliamente aceptado, permite establecer objetivos y realizar comparaciones entre entidades distintas y ver la evolución a lo largo del tiempo. La metodología utilizada está plenamente alineada con lo establecido por el Esquema Nacional de Seguridad.



Dada la naturaleza del objeto material a revisar –los sistemas de información que dan soporte a uno de los procesos de negocio de la entidad–, su complejidad y la diversidad de tecnologías implicadas, ha sido necesario delimitar los sistemas a analizar. En este sentido, la revisión se ha efectuado sobre la red corporativa y los sistemas de información relacionados con las aplicaciones de gestión revisadas, incluyendo los controles relacionados con:

- Las aplicaciones de nómina PAN-SIGNO, y las interfaces con la de contabilidad CONTAG-SIP.
- Las bases de datos subyacentes.
- Sistemas operativos.

Además, por su importancia para el buen funcionamiento y la ciberseguridad de los sistemas de información, la revisión ha contemplado también una selección de controles para los siguientes elementos:

- Controlador de dominio.
- Sistema de gestión de accesos a las aplicaciones corporativas.

Confidencialidad

Dado que la información utilizada en la auditoría y los resultados detallados de esta tienen un carácter sensible y pueden afectar a la seguridad de los sistemas de información, los resultados detallados de cada uno de los controles solo se comunican con carácter confidencial a los responsables de la DGTIC, para que puedan adoptar las medidas correctoras que consideren precisas. En el presente informe los resultados se muestran de forma sintética.

Resultados detallados obtenidos

A continuación, como complemento a las conclusiones del apartado 8 se detallan los principales aspectos surgidos en la revisión de cada uno de los controles de seguridad revisados.

Inventario y control de dispositivos físicos (CBCS1)

Hemos verificado que la DGTIC realiza determinadas acciones para mantener y gestionar un inventario de activos físicos de los sistemas de información. En 2015 se establecieron varios procedimientos para ello, pero no han sido formalmente aprobados.

Para el mantenimiento del inventario se utiliza una herramienta de desarrollo propio que lo actualiza de manera automatizada, aunque determinados elementos deben ser añadidos manualmente.



En general, el inventario está correctamente actualizado, aunque hemos observado algunas omisiones y algunos de los elementos revisados no disponen del detalle necesario.

Por otra parte, se deberían mejorar los controles que impidan la conexión de dispositivos físicos no autorizados a la red corporativa.

La valoración global del control existente sobre los dispositivos físicos y su inventario es de un índice de madurez del 50,5%; es decir, se alcanza un nivel de madurez *N2, Repetible pero intuitivo*, lo que significa que los controles se realizan, pero existen controles parcialmente establecidos o los procedimientos no han sido formalmente aprobados.

Inventario y control de software autorizado (CBCS2)

Hemos analizado el inventario y el control de *software* y hemos verificado que existe un procedimiento para gestionarlos que se realiza correctamente y de manera sistemática, si bien no ha sido formalmente establecido.

El inventario de *software* se mantiene actualizado mediante el uso de una herramienta de desarrollo propio en la que, de manera manual, se incluye el detalle necesario.

Se ha evidenciado la existencia de equipos con *software* fuera del periodo de soporte del fabricante, hecho que supone un grave riesgo para el sistema de información. Aunque los equipos van siendo actualizados, no se ha detallado ningún plan de acción al respecto.

La entidad cuenta con medidas orientadas a impedir la instalación de *software* no autorizado en sus sistemas que pueden considerarse efectivas, si bien pueden completarse con medidas adicionales y deberían establecerse en el procedimiento que se apruebe.

La valoración global del control existente sobre el inventario y control de *software* autorizado es de un índice de madurez del 59,5%; es decir, se alcanza un nivel de madurez *N2, Repetible pero intuitivo*, lo que significa que los controles se realizan, pero existen controles parcialmente establecidos o los procedimientos no han sido formalmente aprobados.

Uso controlado de privilegios administrativos (CBCS4)

Hemos analizado los procedimientos aplicados por la DGTIC para el control de las cuentas de usuarios administradores y hemos verificado que, en la práctica, existen controles en funcionamiento relacionados con estas actividades.

La valoración global del control existente sobre el uso controlado de privilegios administrativos es de un índice de madurez del 60,3%; es decir, la DGTIC alcanza un nivel de madurez *N2, Repetible pero intuitivo*, lo que indica que los controles se realizan, pero existen controles parcialmente establecidos y los procedimientos no han sido formalizados documentalmente. Dado que existen algunos procedimientos en



funcionamiento para la gestión y autenticación de usuarios no aprobados formalmente, la obtención del nivel N3 está al alcance de la organización.

Cumplimiento de la legalidad sobre seguridad de la información y protección de datos (CBCS8)

La valoración global del control sobre el cumplimiento de los aspectos de legalidad incluidos en la revisión (Real Decreto 3/2010 ENS, RGPD, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de Impulso de la Factura Electrónica) es que la Generalitat alcanza un nivel de cumplimiento básico, aunque cuenta con medidas relevantes contempladas en estas normativas implantadas especialmente en lo relativo a protección de datos.

La valoración global del control sobre el cumplimiento de los aspectos de legalidad que hemos verificado es de un índice de madurez del 46,2%; es decir, la DGTIC alcanza un nivel de madurez *N1, Inicial/ad hoc*, lo que significa que existen incumplimientos significativos generalizados de la normativa.

Gestión de derechos de acceso, mecanismos de identificación y autenticación. Gestión de usuarios (CGTI D2-D3-D4)

Hemos analizado los procedimientos aplicados en la DGTIC para garantizar la identificación, autenticación y concesión de funcionalidades en las aplicaciones a los usuarios que acceden a los sistemas de información y hemos verificado que existen controles en funcionamiento y procedimientos, en general **no aprobados**, en desarrollo de la política de seguridad de la información.

La Resolución de la Conselleria de Hacienda de 28 de marzo de 2018, de la DGTIC, por la que se establecen los criterios de estandarización tecnológica y las políticas de uso correcto del puesto de trabajo normalizado de los usuarios TIC en la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos, especifica que la Generalitat facilitará a los usuarios de los sistemas de información una cuenta personal y establece las normas de uso seguro de los dispositivos y buenas prácticas.

La valoración global del control es que la DGTIC alcanza un índice de madurez del 64,6% (conjunto para el grupo de controles de acceso D2, D3 y D4 con valoraciones individuales del 56,5%, 61,5%, y 75,8%); es decir, un **nivel de madurez N2, Repetible pero intuitivo**, que implica que los controles se realizan, pero existen controles parcialmente establecidos o los procedimientos no han sido formalizados documentalmente. Dado que ya existen algunos procedimientos en funcionamiento para la gestión y autenticación de usuarios, pero no están aprobados formalmente, la obtención del nivel N3 está al alcance de la organización.



APÉNDICE 4

Seguimiento de la auditoría del control interno de personal realizada en los informes de los ejercicios 2014, 2015 y 2018



La Administración de la Generalitat ha comunicado a esta Sindicatura las medidas adoptadas en relación con las recomendaciones contenidas en los informes de los ejercicios 2014, 2015 y 2018 sobre el control interno de los gastos de personal. En los siguientes cuadros se indica la situación de dichas recomendaciones que se desprende del seguimiento realizado.

Cuadro 7. Recomendaciones informe gastos de personal 2018

Recomendaciones ²	Situación actual
1 Recomendamos revisar los controles establecidos en el procedimiento de gestión de reconocimiento de trienios para garantizar que solo se tienen en cuenta en el cálculo del devengo los periodos de tiempo que se contemplan en la normativa de aplicación (aplicación CIRO).	Aplicada.
2 Recomendamos establecer y aprobar procedimientos que garanticen que los expedientes de personal se mantienen actualizados y completos.	Aplicada parcialmente. Pendiente finalización proceso digitalización expedientes.
3 Recomendamos integrar las diferentes aplicaciones utilizadas en algunos departamentos de salud para el control de determinados complementos retributivos o sus funcionalidades en las aplicaciones de gestión de personal y nómina de uso general en la CSUSP, para que puedan ser utilizadas por todos los departamentos.	Aplicada parcialmente.
4 Recomendamos implantar una interfaz automática entre la aplicación de gestión de los expedientes de personal de la CSUSP (aplicación CIRO) y la aplicación NÓMINA, de forma que se garantice la integridad y equivalencia de la información sobre los trabajadores en ambas aplicaciones.	No aplicada.

² El texto completo de las recomendaciones figura en el apartado 9 de la sección III, "Informe de fiscalización de los gastos de personal", del segundo volumen del informe de fiscalización de 2018.



Cuadro 8. Controles generales de tecnologías de la información 2014 y 2015

Recomendaciones ³	Situación actual
2 Gestión de cambios Debido al alto grado de obsolescencia de las aplicaciones, debería planificarse un cambio a una aplicación que posibilitara estandarizar e integrar los procedimientos de gestión y administración.	Aplicada parcialmente. El Servicio de Aplicaciones Corporativas de la DGTIC está implantando en todas las conselleries aplicaciones como: - gvCONTRATOS, para la tramitación de expedientes de contratación (actualmente en tres conselleries: Vivienda, Infraestructuras y Obras, Presidencia. En marcha la implantación de Educación). - DHARMA, para la tramitación de expedientes de personal de la Función Pública. - SANCIONADOR, para la gestión de expedientes de sanciones. Además, se están integrando muchas de las aplicaciones informáticas en gvLOGIN y gvCLAU, como solución de gestión de accesos corporativa. Los sistemas de ayuda a la decisión de todas las conselleries (explotación masiva de datos), se han unificado bajo una sola tecnología COGNOS. Se ha aplicado en los siguientes sistemas: - gvQUEJAS, para la tramitación de quejas administrativas. - DIETASgv, gestor de dietas con conexión a caja fija. - Otras menores como: control de visitas, reserva de salas, etc.
5 Gestión de cambios Limitar el acceso de los desarrolladores al entorno de producción.	Aplicada. Se ha limitado y acotado el acceso de los desarrolladores al entorno de producción.
9 Operaciones de los SI Establecer un procedimiento de control efectivo sobre los usuarios autorizados para acceder a los CPD.	Aplicada. Hay un procedimiento firmado de accesos al CPD que regula las normas para entrar en el recinto.
11 Operaciones de los SI Formalizar un procedimiento de gestión de usuarios y permisos que incluya la revisión periódica de usuarios y de permisos.	Aplicada parcialmente. gvLOGIN está actualmente en producción en 76 aplicaciones, de las cuales 49 están usando gvCLAU. Las aplicaciones que usan gvCLAU cuentan con un procedimiento de gestión de usuarios que permite delegar autorización de acceso de un usuario a sus inmediatos superiores (gvQUEJAS) o al responsable funcional de la aplicación (VIVIENDA). Ofrece un sistema que tiene trazabilidad, acorde a los requerimientos marcados desde Seguridad.

³ El texto completo de las recomendaciones figura en el anexo IV del informe de fiscalización de los gastos de personal de la Administración de la Generalitat, ejercicio 2014, en el apartado 6 de la sección III, "Gastos de personal de la Administración de la Generalitat", del informe de fiscalización de 2015 y en el apartado 9 de la sección III, "Informe de fiscalización de los gastos de personal", del informe de fiscalización de 2018.



Recomendaciones ³	Situación actual
<p>12 Operaciones de los SI</p> <p>Modificar las políticas y parámetros de autenticación en los dominios y las aplicaciones y adaptarlas a los aceptados como buenas prácticas.</p>	<p>Aplicada parcialmente.</p> <p>La DGTIC informa del uso de dos aplicaciones (GVLOGIN y CAUCE) para la autenticación de usuarios con políticas de autenticación adecuadas.</p> <p>No obstante, estas políticas deben de extenderse a todos los sistemas.</p>
<p>13 Operaciones de los SI</p> <p>Configurar las políticas de auditoría del dominio de red y aprobar un procedimiento para la revisión periódica de los accesos o <i>logs</i> registrados.</p>	<p>Aplicada parcialmente.</p> <p>Se ha instaurado el procedimiento para las aplicaciones gestionadas a través de CAUCE, estableciendo un sistema de baja de usuarios automático por inactividad. Además, de acuerdo con la información facilitada, se ha establecido un procedimiento anual de revisión de accesos, pero no consta que se haya aprobado formalmente el procedimiento que lo contemple.</p>
<p>14 Acceso a datos y programas</p> <p>Formalizar y establecer un plan de recuperación ante desastres y un plan de continuidad.</p>	<p>No aplicada.</p> <p>De acuerdo con la información facilitada los planes están en proceso de elaboración.</p>
<p>15 Acceso a datos y programas</p> <p>Elaborar y aprobar formalmente un procedimiento de gestión de usuarios de las aplicaciones no cubiertas por CAUCE que implique a los responsables y realizar revisiones periódicas de los usuarios autorizados.</p>	<p>Aplicada parcialmente.</p> <p>No se ha aprobado formalmente un procedimiento de gestión de usuarios, aunque sí uno de revisión periódica.</p> <p>La DGTIC señala que la aplicación gvCLAU está integrada actualmente en producción con 88 aplicaciones y, para todas ellas, hay un procedimiento de gestión de usuarios definidos por el propio flujo de gvCLAU.</p> <p>El flujo permite delegar autorización de acceso de un usuario a sus inmediatos superiores (gvQUEJAS) o al responsable funcional de la aplicación (VIVIENDA). Ofrece un sistema que tiene trazabilidad, acorde a los requerimientos marcados desde Seguridad.</p>
<p>16 Acceso a datos y programas</p> <p>Implantar un procedimiento para la gestión de permisos de la aplicación REGPER basado en perfiles organizativos estandarizados y previamente establecidos.</p>	<p>No aplicada.</p> <p>La DGTIC está estudiando, junto a la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte y la D. G. de Personal Docente, un procedimiento nuevo para la gestión de credenciales y permisos asociados al nuevo RGPD. Se aprovechará la puesta en marcha del proyecto EDEN para regularizar la situación.</p>
<p>17 Continuidad del servicio</p> <p>Seguir el procedimiento de copias de seguridad establecido por la DGTIC. Ubicar las copias de respaldo de las máquinas virtuales en una ubicación externa y alejada del CPD.</p>	<p>Aplicada.</p>



Recomendaciones ³	Situación actual
<p>18 Continuidad del servicio</p> <p>Desarrollar y aprobar formalmente un plan de recuperación ante desastres y un plan de continuidad, con un análisis previo de riesgos que establezca la criticidad y prioridad de los activos de la entidad y los puntos y plazos necesarios para recuperar la información y los sistemas.</p>	<p>No aplicada.</p> <p>Hay un proyecto a nivel de infraestructura para poder dar servicio desde dos CPD: CA90 y Conselleria de Educación, Cultura y Deporte. Actualmente, el proyecto está en fase de implantación.</p>

Cuadro 9. Controles del proceso de gestión de personal-nóminas 2014 2015

Recomendaciones ⁴	Situación actual
<p>1 Aprobar un procedimiento integral de gestión de nómina.</p>	<p>No aplicada.</p> <p>No existe un procedimiento integrado. El manual de usuario de la aplicación incluye instrucciones segmentadas para las diferentes tramitaciones.</p>
<p>2 Diseñar interfaces automáticas entre las distintas aplicaciones y reemplazar la aplicación HUMAN.</p>	<p>Aplicada parcialmente.</p> <p>Se está trabajando en la construcción de un nuevo sistema para la gestión de puestos y personas de la Administración general (DHARMA) que sustituirá a HUMAN, su puesta en marcha está prevista para finales de 2020.</p> <p>Posteriormente se desarrollará el aplicativo para la interfaz de esta aplicación con SIGNO. Está pendiente de avanzar en la interfaz de SIGNO (aplicación de gestión de la nómina) con REGPER. Para el personal de justicia está en proceso de implantación en 2020 GESPERSJU2 (aplicaciones de gestión de puestos y personas de personal de justicia) para adaptarlo a las necesidades de la Administración de justicia.</p>
<p>3 Definir expedientes de personal electrónicos para que toda la documentación esté disponible en un archivo documental digital</p>	<p>Aplicada parcialmente.</p> <p>Se han implementado determinados procesos electrónicos en la aplicación REGPER.</p> <p>En DHARMA, los expedientes electrónicos estarán almacenados en el gestor documental corporativo GDE. En fases posteriores se desarrollarán módulos para la portabilidad del expediente electrónico del empleado, de acuerdo al formato que exija el órgano competente en materia de archivos.</p>

⁴ El texto completo de las recomendaciones figura en el anexo IV del Informe de fiscalización de los gastos de personal de la Administración de la Generalitat, ejercicio 2014, en el apartado 6 de la sección III, "Gastos de personal de la Administración de la Generalitat", del informe de fiscalización de 2015 y en el apartado 9 de la sección III, "Informe de fiscalización de los gastos de personal", del informe de fiscalización de 2018.



Recomendaciones ⁴	Situación actual
4 Establecimiento de procedimientos de gestión y registro de bolsas de trabajo temporal que utilicen herramientas que permitan el almacenamiento de datos de forma segura y la trazabilidad de los cambios realizados.	Aplicada parcialmente. Se está desarrollando gvBorses, módulo de DHARMA, que permitirá la gestión de bolsas de cualquier conselleria (constitución, oferta, concurso, resolución adjudicación, etc.). La aplicación guarda trazabilidad de cualquier actuación de cambios y accesos. Todos los datos de la bolsa, oferta de plazas, etc. se almacenan en la infraestructura NICA-GDE. La implantación está previsto que finalice en 2020.
5 Elaborar y aprobar un procedimiento detallado de fiscalización de nómina que contemple todos los tipos de incidencias y detalle la documentación a guardar.	No aplicada. Hay instrucciones parciales, no aprobadas formalmente. Se está trabajando con la Intervención General/delegadas en una fiscalización sin papeles (proyecto Fiscalitzant) enlazando información de REGPER y SIGNO. DHARMA. Se está trabajando en la integración con EXPIDE (expediente electrónico de Intervención Delegada).
6 Modificar los permisos de las personas que intervienen en la gestión de nómina e instaurar una adecuada segregación de funciones y los controles compensatorios necesarios.	Aplicada parcialmente.
7 Establecer un procedimiento para registrar y evaluar las incidencias en variaciones de nómina y elaborar indicadores sobre los tipos de errores que se producen para establecer medidas correctoras y acciones formativas.	No aplicada. Consideran que, dada la elevada casuística de las incidencias de nómina, la relación coste-beneficio de implantar la recomendación no justifica el elevado coste de su elaboración.
8 Modificar la RPT de forma que se concreten y detallen las funciones específicas a desarrollar en cada puesto de trabajo y que los puestos con idénticas funciones se denominen y configuren jurídicamente de la misma forma.	Aplicada parcialmente. De acuerdo con la información facilitada está previsto que la aplicación DHARMA elabore las RPT según las especificaciones de Función Pública.
9 Motivar las resoluciones de nombramiento de libre designación y certificar la solicitud de participación en el proceso de los interesados.	Aplicada.
11 Crear una interfaz automática entre REGPER y SIGNO o, en su defecto, implantar controles automáticos de integridad sobre la interfaz utilizada actualmente.	No aplicada. Quedan pendientes las integraciones automáticas entre REGPER y SIGNO.
12 Adaptar los procedimientos y REGPER a las necesidades y requerimientos de una administración moderna e interoperable.	Aplicada parcialmente. Se ha aplicado la tramitación electrónica en la recogida de documentación y en las adjudicaciones de plazas docentes. Con esta idea nace el proyecto EDEN, un proyecto de transformación digital para adaptar la actual gestión de personal en el ámbito educativo a la ley de procedimiento administrativo.



Recomendaciones ⁴	Situación actual
13 Dotar de los medios humanos y materiales necesarios para automatizar al máximo los procesos masivos de adjudicaciones de plazas docentes.	Aplicada.
14 En relación con el personal docente, adoptar las medidas urgentes para implantar los expedientes de personal electrónicos.	Aplicada parcialmente. Pendiente de ejecución proyecto EDEN.



TRÁMITE DE ALEGACIONES

Previamente al trámite de alegaciones y conforme a lo previsto en la sección 1220 del Manual de fiscalización de esta Sindicatura, el borrador previo del Informe de fiscalización se discutió con los responsables técnicos de la Administración de la Generalitat para su conocimiento y para que, en su caso, efectuaran las observaciones que estimaran pertinentes.

Posteriormente, en cumplimiento del artículo 16 de la Ley de la Generalitat Valenciana 6/1985, de 11 de mayo, de Sindicatura de Comptes, de acuerdo con la redacción dada por la Ley de la Generalitat Valenciana 16/2017, de 10 de noviembre, y del artículo 55.1.c) del Reglamento de Régimen Interior de la Sindicatura de Comptes, así como del acuerdo del Consell de esta Institución por el que tuvo conocimiento del borrador del Informe de fiscalización correspondiente al ejercicio 2019, el mismo se remitió al cuentadante para que, en el plazo concedido, formulara alegaciones.

Dentro del plazo concedido, la entidad ha formulado las alegaciones que ha considerado pertinentes.

En relación con el contenido de las alegaciones y su tratamiento, es preciso señalar lo siguiente:

- 1) Todas las alegaciones han sido analizadas detenidamente.
- 2) Las alegaciones admitidas se han incorporado al contenido del Informe.

El texto de las alegaciones formuladas, así como el informe motivado que se ha emitido sobre las mismas, que han servido de antecedente para su estimación o desestimación por esta Sindicatura, se incorporan en los anexos I y II.



APROBACIÓN DEL INFORME

En cumplimiento del artículo 19.j) de la Ley de la Generalitat Valenciana 6/1985, de 11 de mayo, de Sindicatura de Comptes de acuerdo con la redacción dada por la Ley de la Generalitat Valenciana 16/2017, de 10 de noviembre y del artículo 55.1.h) de su Reglamento de Régimen Interior y, del Programa Anual de Actuación de 2020 de esta institución, el Consell de la Sindicatura de Comptes, en reunión del día 2 de diciembre de 2020, aprobó este informe de fiscalización.



ANEXO I

Alegaciones presentadas



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria d'Hisenda
i Model Econòmic

INTERVENCIÓ GENERAL

Ciutat Administrativa 9 d'Octubre
Carrer de la Democràcia, 77, Edifici B2
46018 València
Tel.: 961248112

Ref: IGL/VGC/AAL-crm

Asunto: Sindicatura de Comptes. Remisión alegaciones borrador Inf. Fiscalización Gastos de Personal de la Administración de la Generalitat. CG2019. PAA2020/06.

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'HISTORIA I MODEL ECONOMIC
Registre General / IGL

Data 23 NOV. 2020

EIXIDA N.º 134645

En contestación a su escrito de fecha 06 de noviembre del corriente al que adjuntaba el borrador del Informe de fiscalización de los gastos de personal de la Administración de la Generalitat, ejercicio 2019, se ha procedido al envío telemático de las alegaciones efectuadas por las consellerias que se indican en el anexo para su consideración y efectos oportunos así como copia del presente escrito.

La Interventora General

Firmado por Amparo Adam Llagües el
23/11/2020 11:42:04

GENERALITAT
VALENCIANA

Excmo. Sr.D. Vicent Cucarella Tormo
Síndic Major de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana
C/ San Vicente, 4
46002 VALENCIA



ALEGACIONES AL BORRADOR DEL INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERALITAT EJERCICIO 2019

ÍNDICE

- Alegaciones de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico
- Alegaciones de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública
- Alegaciones de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (se hace constar que los documentos adjuntados han sido recibidos por correo electrónico de fecha 23/11/2020 estando pendiente su recepción por registro oficial)

Las consellerias que se detallan a continuación han comunicado que no efectúan alegaciones:

- Presidencia
- Conselleria de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad
- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
- Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Vivienda y Arquitectura Bioclimática
- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas
- Conselleria de Educación, Cultura y Deporte
- Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital
- Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica
- Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática

Valencia, 23 de noviembre de 2020

NOTA INTERNA

DE: DG TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LESCOMUNICACIONS

A: SUBSECRETÀRIA DE LA CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC

Assumpte: Alegaciones que se formulan al borrador del Informe de fiscalización de los gastos de personal de la Administración de la Generalitat, ejercicio 2019

Sobre el informe preliminar de revisión de los Controles Ciberseguridad GV 2019 sobre la guía GPF-OCEX-5313, se han realizado cuatro alegaciones y observaciones adicionales, adjuntándose dos anexos:

- Anexo 1 : SIS 2046

- Anexo 2: INSTRUCCIÓ DE SERVEI 1/2016 DE LA SUBDIRECCIÓ GENERAL DE PRODUCCIÓ I CONSOLIDACIÓ DE LES TIC CORPORATIVES SOBRE IMPLANTACIÓ DE MESURES DE SEGURETAT A L'EDIFICI A DE LA CA90.

Por otro lado, también se adjunta una alegación realizada desde el Servicio de Aplicaciones de Hacienda en el ámbito de Nóminas y Fondos Europeos – DGTIC, que consta con un anexo:

- Anexo 3: Manual de usuario – Automatización de Procesos de incremento de importes por subida salarial



Sobre el informe preliminar de revisión de los Controles Ciberseguridad GV 2019 sobre la guía GPF-OCEX-5313, se detallan los siguientes aspectos a considerar:

Primera alegación

Apartado “Seguridad de la información y protección de datos personales” del borrador del Informe, página 10 , parágrafo 2

Contenido de la alegación:

- AL(11)> El nombramiento del administrador de seguridad de sistemas viene implícito en el ROF de la Conselleria: DECRETO 119/2018, de 3 de agosto, artículo 37, 2.2.5 Servicio de sistemas y producción. Además, se dispone de la “INSTRUCCIÓ DE SERVEI 1/2016 DE LA SUBDIRECCIÓ GENERAL DE PRODUCCIÓ I CONSOLIDACIÓ DE LES TIC” que lo valida

Documentación justificativa de la alegación:

ROF de la Conselleria: DECRETO 119/2018, de 3 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico.

Instruccio-1-acces-ca90-2016-sgpct-Nombramiento Admin Seguridad.pdf

Segunda alegación

Apartado “Recomendaciones en relación con los controles de seguridad” del borrador del Informe, página 13 , parágrafo 7

Contenido de la alegación:

- AL(07)> El mantenimiento de aplicaciones corporativas se contempla en diferentes contratos como DESIG y DESIGHA. No puede haber un solo contrato que gestione todos los aplicativos. (CNMY19/DGTIC/03 , CNMY18/DGTIC/29, ...).

Documentación justificativa de la alegación:

CNMY19/DGTIC/03 , CNMY18/DGTIC/29, ...



Tercera alegación

Apartado “Recomendaciones en relación con los controles de seguridad” del borrador del Informe, página 14 , parágrafo 5

Contenido de la alegación:

Se está efectuando una migración de las aplicaciones mencionadas a la nueva infraestructura NICA, además de la puesta en marcha del proyecto NEFIS de forma que la actualización tecnológica ya se está efectuando.

Documentación justificativa de la alegación:

AL(06)> La migración de aplicativos de Hacienda se está realizando como proyecto en Jira por lo que no basta con analizar un solo ticket sino que se deben revisar los tickets dependientes para poder analizar el detalle. Por ejemplo SIS-199346 referencia a SIS-206471 PAN y SIS-206871 Nómina. El SIS-199345 referencia a varios tickets de la migración de CAUCE.

Contrato NEFIS CNMY19/DGTIC/03

Cuarta alegación

Apartado “Inventario y control de dispositivos físicos CBCS1” del borrador del Informe, página 30 , parágrafo 6

Contenido de la alegación:

- AL(03)> Existen distintos planes de actuación según los sistemas de que se trate. Enviada información previamente 23072019 .zip
- Se ha detallado el plan de actualización de equipos en GESTIC-83833, además se están llevando a cabo en grupos de actuación
- Equipos con Windows XP [GESTIC-56941](#)
- Actualización W10 a la versión 1909 [GESTIC-58823](#) coordinado a través de Teams como el “SAUPT - Migraciones W7 -> W10”
- Anexado SIS-2046.doc para servidores Windows



OBSERVACIONES ADICIONALES

El beneficio del trabajo de fiscalización no está en las recomendaciones efectuadas, sino en su aplicación eficaz, de ahí la importancia de realizar un seguimiento posterior de las medidas adoptadas para corregir las deficiencias detectadas.

Tal como viene en el apartado 37 de la ISSAI-ES 300, las recomendaciones deben ser claras y concisas. Debe estar claro qué se plantea en cada recomendación, evitando juicios de valor y recomendaciones genéricas. Vinculando las recomendaciones a los objetivos y/o las conclusiones de la fiscalización.

En este sentido, sería recomendable establecer una tabla donde exista una relación directa entre el tipo de deficiencia de control, el riesgo de auditoría que representa, y la prioridad que se concede a la recomendación. Por poner un ejemplo, en las revisiones de la ISO27k disponemos de informes con *no conformidades*, *observaciones* y *oportunidades de mejora* (incluyendo en este último apartado las recomendaciones), que facilitan los seguimientos anuales de las deficiencias detectadas. Las alegaciones deberían estar marcadas por códigos que permitiesen una mejor identificación.

Todo esto ayudaría a establecer un Plan de Acciones Correctivas que permita realizar un seguimiento estricto y una supervisión eficaz. Debe tenerse en cuenta que la aplicación de medidas recomendadas debe contribuir significativamente a solventar las debilidades o deficiencias constatadas procurando identificar el departamento o cargo concreto responsable de su adopción.



Al.legacions que es formulen a l'esborrany de l'Informe de fiscalització de les despeses de personal de l'Administració de la Generalitat, exercici 2019

Al.legació

Apartat 9 de l'esborrany de l'Informe, pàgina 13, paràgraf 6

Contingut de l'al.legació:

Desde el SAHNFE se ha desarrollado un módulo en la aplicación SIGNO que permite la automatización de la actualización de los importes de las tablas retributivas.

Dicho módulo se encuentra a fecha de hoy en fase de validación por los responsables funcionales, estando prevista su implantación en el entorno de Producción en la primera semana de diciembre de 2020

Documentació justificativa de l'al.legació:

Se adjunta versión actual del Manual de Usuario de dicho módulo
(*Manual_Usuario_Procesos_Incremento_Subida_Salarial.odt*)

Al·legacions que es formulen a l'esborrany de l'Informe de fiscalització de les despeses de personal de l'Administració de la Generalitat, exercici 2019

Primera al·legació.

Apartat denominat “Seguretat de la informació i protecció de dades personals” punt 7 de l'apartat 7. Conclusions sobre el compliment d'altres requeriments legals i reglamentaris, pàgina 10 paràgraf tercer.

En relació amb el punt 7 “conclusions sobre el compliment d'altres requeriments legals i reglamentaris” en l'apartat 7 dins de l'epígraf “Seguretat de la Informació i protecció de dades personals” es requereix perquè es realitzen actuacions per a aconseguir un nivell satisfactori en el compliment de la llei 3/2018 de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals i el Reglament Europeu de Protecció de Dades (RGPD).

S'aporta la següent informació per a justificar el compliment de l'observació anterior

- En data 12 de juny de 2020 s'adjudica un contracte menor amb l'empresa Equip Marzo S.L.U per a realitzar les activitats necessàries dirigides al fet que la conselleria de Justícia, Interior, i Administració Pública complisca les obligacions establides en la normativa en matèria de protecció de dades.

Des de la signatura del contracte fins a l'actualitat, l'empresa, en coordinació amb la Subsecretaria, han estat realitzant les següents activitats.

- Elaboració de la Relació d'Activitats de Tractament. En concret, els tractaments de caràcter general estan en revisió per a la publicació en la web de la conselleria en dates pròximes. Els tractaments més específics estan en elaboració d'acord amb les funcions de les àrees i departaments de la conselleria i les indicacions dels seus responsables.

- Elaboració dels textos informatius en matèria de protecció de dades dirigides al personal de la conselleria. En concret s'està estudiant aquesta implementació en el procés "de presa de possessió" del personal nou de la Conselleria.

- En relació amb els documents de polítiques avançades de protecció de dades dirigides al personal de la conselleria, es posaran a la disposició del personal en la intranet de Funciona de la Generalitat (portal del funcionari) difonent-se aquesta ubicació a través d'un correu massiu d'informació.

- Es modificaran les polítiques de la web, en concret es modificaran els textos, detallant els drets i obligacions i destacant la inclusió de clàusules específiques per a xarxes socials i la difusió d'imatges.

En conclusió, la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública està portant a terme totes les mesures adequades perquè l'objecció feta per la Sindicatura de Comptes siguen esmenades al més aviat possible. La principal causa del retard en el compliment, ha sigut la paralització del contracte de suport a la implantació de la protecció de dades en la conselleria per l'estat d'alarma derivat de la pandèmia del SARS-2 (Covid19).

S'adjunta l'adjudicació del contracte menor signat amb l'empresa Equip Marzo S.L.U.

València, a la data de la signatura

LA SUBSECRETÀRIA



ALEGACIONES QUE SE FORMULAN AL BORRADOR DEL INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LOS GATOS DE PERSONAL DEL LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT, EJERCICIO 2019

GASTOS DE PERSONAL DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Primera alegación

Apéndice 2 "Otras Observaciones de la auditoría de gastos de personal" del Borrador del Informe, página 21, Apartado 4 del epígrafe Gestión de las nóminas,

Contenido de la alegación:

Se debe añadir a los Letrados de la Administración de Justicia, junto con los jueces, magistrados y fiscales como personal no incluido en la gestión.

El apartado 4, quedaría redactado de la siguiente manera:

4. Personal de Justicia, que incluye personal de la Generalitat regulado por la Ley Orgánica del Poder Judicial (no se incluyen jueces, magistrados, fiscales ni Letrados de la Administración de Justicia), adscrito al programa presupuestario 141.10.

Documentación justificativa de la alegación:

REAL DECRETO 1950/1996, de 23 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Valenciana en materia de medios personales al servicio de la Administración de Justicia.

SUBDIRECTORA GENERAL DE MODERNIZACIÓN DE LA JUSTICIA

NOTA DE RÉGIMEN INTERIOR

**DE: DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, EFICIENCIA TECNOLÓGICA Y
ATENCIÓN AL PACIENTE**

A: SUBSECRETARIA

N/Ref: DGPETAP/SDSIS/LLCG/EBLL/Im
Asunto: alegaciones fiscalización gastos personal

Se adjuntan alegaciones formuladas por la Subdirección General de Sistemas de Información para la Salud al informe de fiscalización de los gastos de personal de la Administración de la Generalitat.

La Directora General de Planificación, Eficiencia Tecnológica y Atención al Paciente



Al·legacions que es formulen a l'esborrany de l'Informe de fiscalització de les despeses de personal de l'Administració de la Generalitat, exercici 2019

Al·legació general

En cuanto al apèndix 3 sobre los controles de ciberseguridad revisados si bien se está de acuerdo en el contenido, expresar qué, si el informe una vez aprobado se hace público, la información de este apéndice debe obviarse pues da una información muy delicada en materia de seguridad que podría ser aprovechada para realizar ataques con el propósito de realizar daño o sustraer información de nuestros sistemas de información.

Primera al·legació

apèndix_2 de l'esborrany de l'Informe, pàgina 22, paràgraf 3

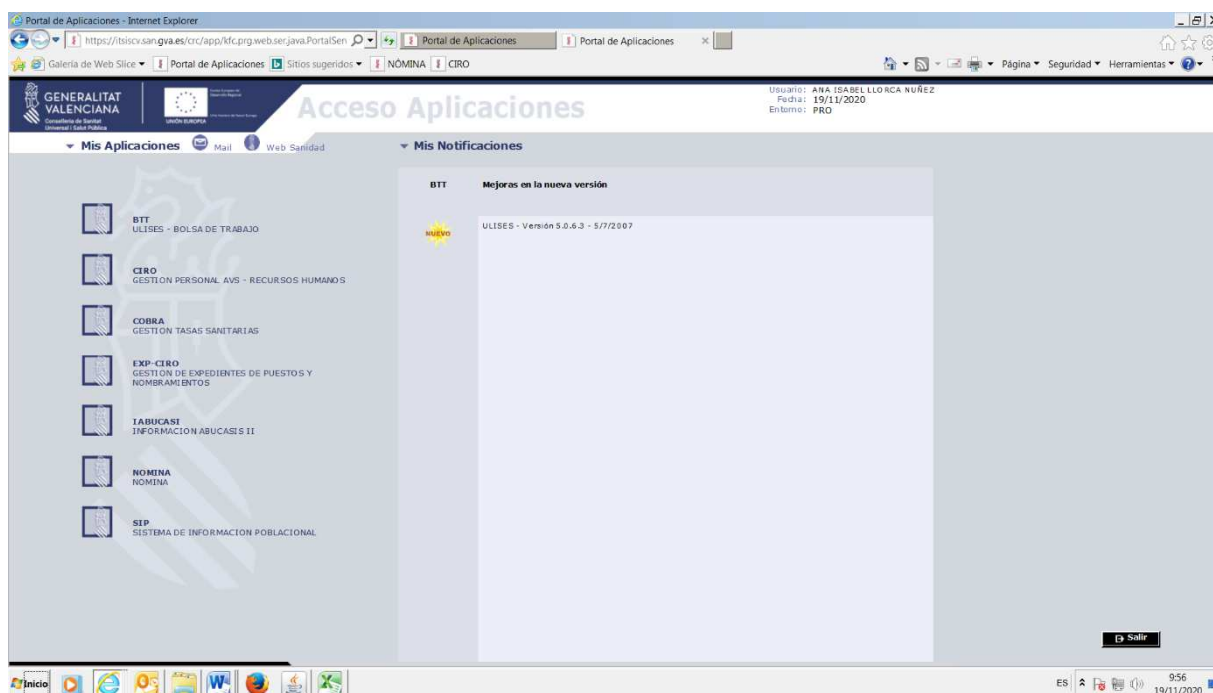
Contingut de l'al·legació:

“Desde hace muchos años existen numerosas aplicaciones informáticas diseñadas por los distintos centros gestores de la CSUSP.....”

Solo hay 3 aplicaciones informáticas centralizadas, Expedientes CIRO (mastin) y CIRO para el registro de puestos y la gestión de personal respectivamente, y los conceptos retributivos entiendo que se están refiriendo a NOMINAS.

En cualquier caso, todas ellas son aplicaciones centralizadas, todos los centros gestores utilizan la misma versión, si bien la gestión diaria tanto de los puestos de trabajo como de las personas es propia de cada uno de los centros gestores.

Documentació justificativa de l'al·legació:



Segona al·legació

apèndix_2 de l'esborrany de l'Informe, pàgina 22, paràgraf 6

Contingut de l'al·legació:

La forma de contratación y su gestión es muy diferente, lo cual es difícil aprovechar las sinergias y hace poco viable la unificación de ambos sistemas.

Además, la integración de ambos colectivos debe ir acompañada de un cambio organizativo funcional y legal.

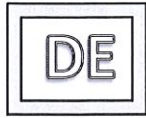


**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Sanitat
Universal i Salut Pública

Direcció General d'Eficiència
i Règim Econòmic

NOTA DE RÈGIM INTERN



**DIRECCIÓ GENERAL DE RÈGIM
ECONÒMIC E INFRAESTRUCTURES**



SUBSECRETARIA

Visto el “borrador del Informe de Fiscalización Gastos de Personal de la Administración de la Generalitat. Ejercicio 2019”. Se adjunta alegación formulada por esta dirección general.

València, 19 de noviembre de 2020

LA DIRECTORA GENERAL DE RÈGIM ECONÒMIC
E INFRAESTRUCTURES

Carmelina Pla Silvestre.



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Sanidad
Universal y Salud Pública

Alegaciones que se formulan al borrador de Informe de Fiscalización de los gastos de personal de la Administración de la Generalitat. Ejercicio 2019.

Primera Alegación:

Apéndice IV del Borrador de Informe, Página 27, Cuadro 5, punto 3

Contenido de la Alegación:

Este año 2020 se ha implementado una nueva funcionalidad en la Aplicación de Nóminas del personal de IISS que permite la carga de ficheros obtenidos de la Aplicación GESTUR (Gestor de Turnos) en la Aplicación de Nóminas para el pago de la Atención Continuada (complementos de Nocturnidad, Festividad y Turnicidad) al personal que la devenga. La utilización de la nueva funcionalidad se está realizando de manera progresiva en los distintos centros de gestión.

Con la nueva funcionalidad se pretende incrementar la eficiencia en la gestión de pago de los citados conceptos retributivos y reducir los errores que se producen en la gestión de los mismos.

Documentación justificativa de la Alegación:

Se anexa el Manual de usuario para la utilización de la nueva funcionalidad por parte de los distintos centros de gestión dependientes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

València a 19 de noviembre de 2020

LA DIRECTORA GENERAL DE RÉGIMEN ECONÓMICO E
INFRAESTRUCTURAS

Carmelina Pla Silvestre

Al·legacions de la direcció general de Recurs Humans que es formulen a l'esborrany de l'Informe de fiscalització de les despeses de personal de l'Administració de la Generalitat, exercici 2019

Primera alegación:

Apartado 7 del borrador del Informe, página 7, párrafo 1: Gestión de personal.

Contenido de la alegación:

a) A la afirmación de que “La temporalidad del personal estatutario de la CSUSP estaba en 2019 en unos niveles muy elevados, ya que el personal temporal representaba el 61,1% del personal estatutario total, habiendo aumentado 2,2 puntos respecto al ejercicio anterior, más de 20 puntos en el periodo 2012-2019...”, debe alegarse lo siguiente:

Efectivamente las plantillas de nuestras Instituciones Sanitarias cuentan con un importante problema de temporalidad que se arrastra desde hace muchos años.

Algunos de los hechos que justifican este incremento de temporalidad en el año 2019 son los siguientes:

1.- Como ya se indicó en el informe correspondiente al año 2018, la temporalidad es normal en las Instituciones Sanitaria. Esta temporalidad deriva del funcionamiento ordinario de las mismas, y de la necesidad de asegurar la asistencia sanitaria a la población, los 365 días del año, las 24 horas del día. Esto exige la existencia de numerosos contratos de atención continuada/guardias que vienen a cubrir las necesidades fuera de las jornadas ordinarias. Además, el envejecimiento de las plantillas hace que sean cada vez más numerosas las necesidades de cobertura de las reducciones de jornada solicitadas por nuestro personal, que año tras año se incrementan, en la misma proporción que se produce el envejecimiento de las plantillas. También el incremento del número de días de vacaciones y de asuntos propios como consecuencia del cumplimiento de años de servicio, hace que las necesidades de cobertura temporal sean superiores.

2.- La entrada en vigor del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, que en su artículo 7 regula las reducciones de jornada sin deducción retributiva por conciliación de la vida familiar y laboral, y que son de aplicación al personal estatutario de conformidad con el artículo 60.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, ha supuesto un importante incremento de la necesidad de cobertura temporal en el ámbito estatutario, en el que, como hemos indicado, la sustitución es totalmente necesaria para dar asistencia a la población.

3.- Desde el año 2015 se ha producido un incremento progresivo de las plantillas estructurales de nuestras Instituciones Sanitarias, en un intento de recuperar las pérdidas que fueron produciéndose en los años 2012 a 2014, como consecuencia de las políticas de recortes impuestas.

Así, según los datos del programa informático gestor de plantillas (CIRO), desde el año 2010 hasta el 2020 (a fecha 15 de noviembre), las plantillas estructurales han crecido en 1.997 plazas. Desde el año 2015 al 2019 el incremento ha sido de 2.856 tras la pérdida importante de plantilla producida en los años 2012 a 2014. El cuadro con los datos es el siguiente:

	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	2.016	2.017	2018 (*)	2.019	15-nov-20
Plantilla Presupuestaria	45.835	45.737	44.890	44.705	44.515	44.976	45.112	45.281	47.393	47.804	47.832

4.- En el mes de abril de 2018 se produjo la reversión de la gestión del Departamento de Salud de La Ribera. La necesidad de equiparar las plantillas de ese Departamento a los índices existentes en los Departamentos de gestión directa de la misma cartera de servicios, y el desconocimiento (por la falta de colaboración de la empresa concesionaria) de la realidad del personal, requirió de un importante número de contrataciones. Transcurrido un tiempo prudencial que en ningún caso ha sido inferior a 1 año, el conocimiento de las características de ese Departamento y de sus necesidades asistenciales ha derivado en numerosos expedientes de modificación de plantillas para adecuar la dotación inicialmente prevista a la realidad existente. Este número de plazas creadas todavía no han podido ser consolidadas pero sí esos datos han sido tenidos en cuenta para la determinación de los índices de temporalidad de las Instituciones Sanitarias.

b) A la afirmación de que “... Estas ofertas son claramente insuficientes...”, señalar que esta Conselleria está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, ha incorporado en las Ofertas de Empleo Público de los años 2017, 2018 y 2019 el número de plazas máximo que ha permitido la normativa vigente, esto es, las Leyes de Presupuestos estatales de los años 2017 y 2018 que, con carácter de básicas, establecen las limitaciones para las ofertas públicas de empleo en sus respectivos artículos 19. Dentro de los límites establecidos en las mismas, insistimos, esta Conselleria ha tramitado los Decretos de aprobación de las OPE´s incorporando el máximo número de plazas permitido.

c) A la afirmación de “... La CSUSP debe agilizar la cobertura de estas plazas, de acuerdo con los procedimientos legales (a fecha de realización del trabajo de campo, septiembre de 2020, aún estaban pendientes de finalización los procesos selectivos de todas las OPE de 2017 a 2019 mencionadas), planificar las acciones adecuadas y ejecutar las medidas

necesarias para reducir esta característica persistente...”, se informa lo siguiente:

1.- Desde el año 2015 esta Conselleria ha trabajado duramente para ejecutar y finalizar los procesos pendientes en ese momento así como las plazas ofertadas en las OPE's 2014, 2015 y 2016, y ejecutar varias sentencias que en esos momentos pese a ser firmes se encontraban sin ejecutar. En concreto, se han desarrollado las siguientes actuaciones:

- Se finalizó el proceso de selección de la categoría Enfermeras/os correspondiente a la oferta del año 2007, una vez el TSJ dictó sentencia. El segundo examen se realizó en fecha 13-03-2016 y la publicación de la resolución definitiva del proceso se realizó mediante Resolución del Tribunal de fecha 16 de diciembre de 2016, una vez finalizada la fase de oposición con la corrección del segundo examen y la valoración de los méritos de la fase de concurso.
- Se está finalizando el concurso oposición de la categoría de celadores/as correspondiente a la convocatoria del año 2007 en ejecución de Sentencias del TSJ que pese a ser firmes, se encontraban en junio de 2015 sin ejecutar. El primer examen se realizó el 4 de marzo de 2018 y el segundo el 20 de septiembre de 2018. En el DOGV de fecha 18-11-2019 se ha publicado la Resolución del tribunal por la que se publica la resolución definitiva del concurso-oposición, tras la corrección de los dos exámenes y valoración de los méritos de los opositores que superaron la fase de oposición. El total de las ofertas correspondientes a esta ejecución ha sido de 675 plazas.
- Se ha finalizado el concurso oposición para la provisión de las 8 vacantes de farmacéuticos de Área de Salud, convocadas en el año 2009 y cuyo segundo examen fue anulado por el TSJ, una vez realizado dicho segundo examen, valorados los méritos de todos los aspirantes y adjudicado las plazas.
- Se han convocado más de 103 procesos selectivos distintos, correspondiendo a 50 categorías profesionales distintas, lo que suma un total de 3.608 plazas ofertadas, para las que se han presentado más de 150.000 opositores. La realización de estos exámenes exige los siguientes trabajos realizados por el personal del servicio de Planificación, Selección y Provisión de personal (un total de 19 funcionarios):
 - a) Búsqueda de aularios suficientes y negociación con las distintas Universidades, lo cual es bastante dificultoso cuando se tienen que convocar a más de 30.000 candidatos en las 3 provincias.
 - b) Gestión de fotocopiado, custodia y traslados de los exámenes, teniendo que desplazar a personal de la Dirección General, a las distintas provincias con la responsabilidad de su custodia.

- c) Los primeros exámenes se realizaron en enero de 2018 y el último, correspondiente a la categoría de Enfermeras/os, se realizó en octubre de 2018. Todos estos exámenes se han realizado los sábados y domingos por lo que el personal de esta Dirección General ha trabajado todos y cada uno de los fines de semana desde enero hasta julio y en los meses de septiembre y octubre.
 - d) Para la realización de todos esos exámenes se ha tenido que contar con un importante número de colaboradores (más de 3000 en los exámenes realizados en las 3 provincias), lo que implica un importante trabajo de coordinación, búsqueda de personas interesadas, comunicación, etc.
 - e) Los procesos selectivos no sólo incluyen la celebración de los exámenes sino también la valoración de los méritos de todos los opositores que superaron la fase de oposición. En muchos de los procesos han superado esa fase más de 1.000 candidatos con la dificultad de valoración de los méritos, especialmente del personal facultativo.
- De todas las categorías cuyos procesos de selección se han ofertado, se ha convocado concurso de traslados previo para el personal que ostenta vinculación definitiva, habiéndose ofertado un total de 14.485 plazas vacantes.
 - Además, se ha tramitado y resuelto las alegaciones y los recursos administrativos interpuestos contra los actos y resoluciones de los Tribunales y Comisiones de Valoración. En algunos casos se han presentado más de 1.000 alegaciones.

Esta Dirección General considera que, dado el escaso número de funcionarios con que cuenta, las actuaciones realizadas han sido de gran importancia para la consecución de la necesaria estabilidad de las plantillas.

2.- Las previsiones existentes en el año 2019 eran de iniciar la tramitación conjunta de las convocatorias correspondientes a las OPE's 2017, 2018 y tasa de reposición 2019 (11.864 plazas) en el primer semestre del año 2020 con el fin de iniciar los procesos selectivos en el segundo semestre. Sin embargo, la situación derivada de la pandemia que estamos viviendo, la suspensión de los plazos administrativos y la imposibilidad de presentación personal de las instancias, ha exigido que estas previsiones se tengan que modificar.

Ante esta situación, común en las distintas Administraciones Públicas, el propio Gobierno del Estado ha previsto en el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, en su artículo 11, la ampliación, para todas las Administraciones Públicas, de las habilitaciones para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal, señalando lo siguiente:

“1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del

Estado para el año 2017 y en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.

2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda.”

Tras el levantamiento del Estado de Alarma, a partir del mes de septiembre se están publicando paulatinamente las distintas convocatorias correspondientes a dichas OPE,s, una vez se han adaptado los programas informáticos para evitar la presentación presencial de las instancias y documentación, dada la situación de la pandemia y la dificultad de acceso a los registros oficiales.

Además, señalar que, a contrario de lo que ha ocurrido en otras Consellerias del Consell de la Generalitat, el personal de esta Conselleria fue declarado como esencial durante el estado de alarma lo que ha supuesto la presencia física durante todo ese periodo de todo el personal (excepto vulnerables con baja por IT) en turnos de mañana y tarde, desde las 8 de la mañana hasta las 20 horas, incluyendo en muchos casos sábado y domingos, con el fin de poder contratar el personal suficiente para dar cobertura a las necesidades asistenciales que estaban demandando las Instituciones Sanitarias y la sociedad. Para ello, además de tramitar la creación de más de 7.000 contratos de acúmulos de tareas de todas las categorías profesionales necesarias, se han habilitado más de 5 procesos de inscripción extraordinarios de candidatos en la bolsa de trabajo para garantizar en todo caso la selección bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, todo ello con la dificultad de no contar con el apoyo de los organismos e instituciones necesarias.

Por último indicar que, la ejecución de estos procesos selectivos, con la celebración de las pruebas selectivas, en ningún caso se va a realizar en tanto no se pueda garantizar su ejecución en condiciones sanitarias adecuadas, máxime teniendo en cuenta que el personal al que van destinadas, está en estos momentos inmerso en una lucha contra las consecuencias de esta situación de crisis sanitaria, lo que en ningún caso es compatible con un estado de necesaria concentración para la realización de estas pruebas selectivas. Nuestro personal está en estos momentos dedicado a lo que tiene que hacer, esto es, el cuidado sanitario de nuestra sociedad y la lucha contra la enfermedad y sus consecuencias.

Una vez que puedan ser ejecutados estos procesos selectivos con todas las garantías sanitarias, las estimaciones son de contar con un índice de temporalidad inferior al 10% en la mayoría de las categorías profesionales estatutarias y cuerpos/escalas de funcionarios de gestión sanitarias.

Documentación justificativa de la alegación:

No se aporta, por hallarse la justificación de esta alegación en la normativa referenciada.

Segunda alegación:

Apartado 7 del borrador del informe, página 9, párrafo 3: Gestión de Personal

Contenido de la alegación:

A la afirmación de que “*La CSUSP no publica las relaciones de puestos de trabajo de personal estatutario en el DOGV*” debe alegarse lo siguiente:

La plantilla de plazas estatutarias de instituciones sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública se encuentra publicada en el portal de transparencia de la Generalitat Valenciana, en los siguientes apartados Organización de la Generalitat > Personal Empleado Público > Relación de puestos de trabajo > 2. Relación de puestos de trabajo dependientes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública > Puestos de trabajo dependientes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de naturaleza estatutaria.

No resulta posible, por otra parte, facilitar una relación de puestos de trabajo por lo que se refiere de forma individualizada al personal estatutario, ya que la misma no existe. En esta materia conviene aclarar lo siguiente:

El personal estatutario ostenta una relación funcionarial especial regulada a través de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (EM).

Así, este personal se encuentra específicamente regulado en una norma propia, sin perjuicio de la aplicación, como norma básica del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 2.3 EBEP), y como norma supletoria, en defecto de regulación concreta sobre una materia, de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (artículo 3.5 LOGFPV).

El EBEP determina en su artículo 74 que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares. En base a ello, es preciso distinguir el sistema de ordenación profesional establecido por:

a) La conselleria competente en materia de función pública, que gestiona al personal funcionario del Consell: Esta conselleria elabora y publica de forma anual, de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 43.1 de la LOGFPV, una relación de puestos de trabajo como instrumento destinado a la organización, racionalización y ordenación de su personal.

b) La conselleria competente en materia de sanidad, que gestiona tanto al personal funcionario de gestión sanitaria, como al denominado personal estatutario:

b.1.) Los puestos del personal funcionario de gestión sanitaria, perteneciente a los colectivos del personal de salud pública, el personal de servicios centrales y direcciones territoriales y el personal de la Inspección de Servicios Sanitarios, se ordenan mediante relaciones de puestos de trabajo.

b.2) Los puestos del personal estatutario se estructuran mediante la aprobación de plantillas.

En este sentido procede destacar que el artículo 14 del EM prevé, por lo que se refiere a la ordenación del personal estatutario:

“1. De acuerdo con el criterio de agrupación unitaria de las funciones, competencias y aptitudes profesionales, de las titulaciones y de los contenidos específicos de la función a desarrollar, los servicios de salud establecerán las diferentes categorías o grupos profesionales existentes en su ámbito.

2. La integración del personal estatutario en las distintas instituciones o centros se realizará mediante su incorporación a una plaza, puesto de trabajo o función.

En el ámbito de cada servicio de salud, atendiendo a las características de su organización sanitaria y previa negociación en las mesas correspondientes, se establecerán los sistemas de agrupamiento y enumeración de dichos puestos o plazas.”

En las plantillas se establece, pues, la categoría y el grupo profesional del personal estatutario del ámbito de cada servicio de salud, figurando en las mismas los puestos de cada categoría.

Sin embargo, el número de puesto concreto asignado a las plazas de dichas categorías no resulta relevante a estos efectos, dado que la integración del personal estatutario *“mediante su incorporación a una plaza, puesto de trabajo o función”* se realiza de forma sobrevenida a la superación de un proceso selectivo o a la resolución de un concurso de traslados cuando se trata de personal fijo, dado que la incorporación en cada caso depende de la aplicación de las disposiciones contenidas en la norma vigente en materia de

selección y provisión de plazas de personal estatutario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Por otra parte, una vez establecida la agrupación de los puestos del personal estatutario mediante las correspondientes plantillas, como consecuencia de la flexibilidad en la estructuración de los recursos humanos que exige la obligación constitucional de garantizar una suficiente y adecuada prestación de la asistencia sanitaria por parte del sistema valenciano de salud, se puede producir modificación de las mismas en ejercicio de la potestad de autoorganización de los recursos humanos adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, siempre que la planificación de estos recursos humanos, de conformidad con el artículo 12 del Estatuto Marco, esté orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios. Y el mismo precepto se refiere, en su apartado 3, a que *“los cambios en la distribución o necesidades de personal que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales se articularán de conformidad con las normas aplicables en cada servicio de salud”*, pudiendo en todo caso el personal ser adscrito a los centros o unidades ubicados dentro del ámbito que en su nombramiento se precise, independientemente del número de puesto que ocupe el citado personal.

En consecuencia, por los motivos expuestos, y de conformidad con el EBEP, la Administración sanitaria en la Comunitat Valenciana no estructura su organización estatutaria a través de las denominadas relaciones de puestos de trabajo, sino mediante un instrumento organizativo similar, cual es la plantilla. Ello sin perjuicio de que la información relativa a la misma, publicada en el portal de transparencia, sea ciertamente susceptible de actualización, que pretendemos abordar en breve.

Documentación justificativa de la alegación

No se aporta, por hallarse la justificación de esta alegación en la normativa referenciada.

Tercera alegación

Apartado 9 del borrador del informe, página 13, párrafo 7: Dirigidas al la CSUSP

Contenido de la alegación:

Debemos hacer constar que los puestos creados tienen duración determinada y limitada desde su autorización estando grabada la fecha de fin

de contrato/nombramiento desde el inicio y solicitando la preceptiva autorización a la Dirección General de Presupuestos en el caso de ser necesario alargar la duración del contrato.

No consta lo contrario, sin perjuicio de que pueda haberse producido un error material en algún supuesto puntual.

Cuarta alegación:

Apartado Apéndice 2 Otras observaciones de la auditoría de gastos de personal, página 21, párrafo: Gestión de las nóminas

Contenido de la alegación:

En primer lugar debemos partir de que la aplicación informática CIRO, que se configura como el Registro de Puestos y Gestión de Personal, es la aplicación para la gestión jurídico-administrativa del personal de las instituciones sanitarias dependientes de la CSUSP.

CIRO consta de dos grandes sistemas que engloban el registro de los puestos de trabajo y la gestión de personas, respectivamente.

El módulo de puestos gestiona la creación, modificación y amortización de la totalidad de los puestos de trabajo de las Instituciones Sanitarias, mediante los diferentes expedientes propios definidos en la aplicación MASTIN, y consta de los siguientes subsistemas en relación con los puestos de trabajo:

- Gestión de las autorizaciones de Plantilla Presupuestaria.
- Gestión de las autorizaciones de Acumulaciones de Tareas.
- Gestión de las autorizaciones Atención Continuada.

- Creación de puestos para el Personal en Formación.
- Gestión de las autorizaciones de Cobertura de puestos Vacantes.

Por otra parte, el módulo de personas gestiona los datos del personal, así como de los diversos actos administrativos que despliegan efectos sobre su situación laboral. Incluye los siguientes procedimientos:

- Inscripción de personal en el registro, anotando los datos básicos necesarios (nombre y apellidos, DNI, etc.).
- Nombramientos, tomas de posesión y ceses.
- Gestión de situaciones administrativas de personal que implican un cambio, toma o cese en el puesto de trabajo, (situación administrativa de activo, de baja, excedencias, sanciones disciplinarias, servicios especiales, suspensiones de nombramientos, etc.)
- Gestión de las reservas de puesto.
- Reingresos de personal.
- Jubilaciones.
- Otros supuestos de pérdida de la condición de personal fijo.
- Contratos laborales en prácticas (personal residente en formación).
- Absentismo Laboral (permisos y licencias, enfermedad, permiso por maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones, etc.).
- Reducciones de jornada.
- Control de Incapacidades Temporales.
- Reconocimiento de antigüedad y trienios.

- Reconocimiento de servicios previos y servicios prestados.
- Autorización o reconocimiento de compatibilidad.
- Anotación de titulaciones.
- Gestión de sanciones y de su cancelación.
- Certificaciones en materia de personal.

No obstante, por lo que se refiere en concreto a la recomendación sobre la implantación de una interfaz automática entre esta aplicación con la que se gestionan los puestos de trabajo y los datos del personal contratado de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (CIRO) y la aplicación de NÓMINA, a efectos de garantizar la integridad y la disponibilidad de la información gestionada en nóminas, procede alegar que a la Dirección General de Recursos Humanos le parece una recomendación adecuada, debiendo informarse de que actualmente cabe distinguir, en cuanto a la integración entre ambas aplicaciones, la existencia de dos fases:

1^a. La integración de los puestos de trabajo en cuanto a su creación, reconversión y amortización, que ya se encuentra desarrollada y operativa.

2^a. La integración de las tomas de posesión y cese de los nombramientos del personal en los mencionados puestos, que se halla en fase de estudio y viabilidad.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta que esta recomendación debe ser atendida de forma compartida con la Dirección General competente en materia de nóminas, que es la de Régimen Económico e Infraestructuras, en coordinación con la Subdirección General de Sistemas de Información para la Salud, visto que, como se afirma en el propio borrador del informe (apartado 2. Responsabilidad de los órganos de gobierno de la Generalitat en relación

con los gastos de personal), “*La gestión de la nómina del personal sanitario es responsabilidad de la Conselleria de Sanidad y Salud Pública (CSUSP) y _ se encuentra asignada a la Dirección General de Régimen Económico e Infraestructuras. La competencia en la gestión de expedientes de personal está atribuida a la Dirección General de Recursos Humanos. Por otra parte, la gestión de las aplicaciones informáticas y los activos que soportan y garantizan una adecuada gestión del personal y de la nómina de personal sanitario, le corresponde a la Subdirección General de Sistemas de Información para la Salud (CSUSP)*”.

Documentació justificativa de la alegación

No procede la aportación de ninguna documentación justificativa adicional a la alegación formulada.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



ANEXO II

Informe sobre las alegaciones presentadas



ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES EFECTUADAS AL BORRADOR DEL INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT 2019

Mediante escrito de la Sindicatura de Comptes de 6 de noviembre de 2020 se remitió a la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico y a la Intervención General de la Generalitat el borrador del informe de fiscalización, para que efectuase las alegaciones que considerase oportunas. Dentro del plazo concedido, se recibieron por el registro electrónico las alegaciones formuladas, respecto a las cuales se señala lo siguiente:

ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES. CONSELLERIA DE HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO

Primera alegación

Apartado 7.6 del borrador del Informe

Comentarios

En el borrador de informe se indica que no se ha podido verificar el nombramiento del administrador de seguridad.

Se aporta en la alegación la Instrucció de servei 1/2016 de la Subdirecció General de Producció i Consolidació de les TIC Corporatives sobre implantació de mesures de seguretat a l'edifici A de la CA90, en la que se nombra al administrador de seguridad.

Se acepta la alegación y se modifica el Informe.

Consecuencias en el Informe

Se elimina el segundo párrafo del apartado 7.6, que decía: "No hemos podido verificar el nombramiento del administrador de seguridad previsto en el Decreto 130/2012, de 24 de agosto."

Segunda alegación

Apartado 9, recomendación 11, del borrador del Informe

Comentarios

Se indica en la alegación que se dispone de varios contratos para el soporte de las aplicaciones y que no se puede gestionar con un solo contrato.



No obstante, en el borrador de informe se hace referencia a la conveniencia de elaborar y aprobar un plan de mantenimiento de gestión de todo el *software* utilizado, pero la elaboración de este plan no implica que se gestione mediante un único contrato.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.

Tercera alegación

Apartado 9, recomendación 15, del borrador del Informe

Comentarios

La alegación indica que se está realizando una migración a la actualizada infraestructura NICA y está en implantación el proyecto NEFIS, por lo que se están llevando a cabo acciones para actualizar los sistemas de información.

Aunque existen estos proyectos, en el periodo objeto de la fiscalización todavía existían sistemas pendientes de migrar, como el de las aplicaciones de nómina.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el informe.

Cuarta alegación

Apéndice 3, apartado "Inventario y control de software autorizado (CBCS2)", segundo párrafo del borrador del Informe

Comentarios

(El contenido de la alegación se refiere al control CBCS-2, aunque erróneamente en su encabezado pone el CBCS-1.)

La alegación hace referencia a la documentación aportada sobre tiques de la herramienta de gestión de demanda Jira, en la que consta la solicitud de diversos trabajos de actuación sobre *software*.

En el trabajo realizado no se evidenció un plan o una hoja de ruta completa que especifique la motivación, objetivos, fechas y otra información de interés que permita lograr el objetivo de abarcar todos los sistemas. Dicho plan garantizaría que no se quedaran equipos fuera de actualización y se estableciera un plazo de actuación. La herramienta Jira de gestión de incidencias no es sustituta de un plan.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.



Quinta alegación: Observaciones adicionales

Apartado 9 del borrador del Informe

Comentarios

Afecta a las recomendaciones a la DGTIC números 9 a 15.

Se hace referencia en la alegación a que para la implantación y correcto seguimiento de las recomendaciones es conveniente clarificar, clasificar y priorizar las recomendaciones contenidas en el Informe.

Estamos de acuerdo con estas observaciones. Por esas razones se han clasificado las recomendaciones en función de sus destinatarios, para que cada uno de ellos sepa qué recomendaciones le corresponden y pueda actuar, y al respecto cabe señalar que, por razón de la sensibilidad de las materias relacionadas con la seguridad de la información en las auditorías de ciberseguridad, como en este caso, se entrega a la DGTIC un documento detallado con los resultados de la revisión al máximo detalle, incluyendo las recomendaciones. Lo hemos completado con una tabla con la clasificación y priorización de todas las recomendaciones. Reiteramos que, por razones de confidencialidad y seguridad de la información, no se incluye el citado documento de detalle en el informe que se hará público, en el que se sintetizan los hallazgos de auditoría y las recomendaciones.

El seguimiento de las recomendaciones se realizará por la Sindicatura de Comptes en el próximo ejercicio.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.

Sexta alegación

Apartado 9 del borrador del Informe, sexta recomendación

Comentarios

La alegación indica que se ha desarrollado un módulo para la aplicación SIGNO para automatizar la actualización de los importes de los conceptos retributivos de nómina que está pendiente de aprobación para su implantación.

Esta actuación está alineada con la recomendación incluida en el Informe.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.



ALEGACIONES DE LA SUBSECRETARÍA DE LA CONSELLERIA DE JUSTICIA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Séptima alegación

Apartado 7, punto 7, del borrador del Informe

Comentarios

En la alegación se informa que ya se están realizando los trabajos para elaborar y publicar la relación de actividades de tratamiento y otras tareas de mejora de la documentación sobre protección de datos personales que finalizarán en el plazo más breve posible. Para ello se adjudicó un contrato menor el 12 de junio de 2020.

Consecuencias en el Informe

Se añade un segundo párrafo al punto 7 con la siguiente redacción:

“En alegaciones la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública informa que «en data 12 de juny de 2020 s’adjudica un contracte menor [...] per a realitzar les activitats necessàries dirigides al fet que la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública complisca les obligacions establides en la normativa de protecció de dades».”

ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MODERNIZACIÓN Y RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CONSELLERIA DE JUSTICIA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Octava alegación

Apéndice 2, apartado “Gestión de las nóminas”, punto 4

Comentarios

La alegación señala que se debe añadir a los letrados de la Administración de Justicia, junto con los jueces, magistrados y fiscales, como personal no incluido en la gestión.

Estamos de acuerdo con la alegación.

Consecuencias en el Informe

Se modifica el párrafo 4 del apéndice 2 del Informe, que queda redactado así:

4. Personal de justicia: que incluye personal de la Generalitat regulado por la Ley Orgánica del Poder Judicial (no se incluyen jueces, magistrados, fiscales ni letrados de la Administración de justicia), adscrito al programa presupuestario 141.10.”



ALEGACIONES DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA SALUD DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA (CSUSP)

Novena alegación (General)

Apéndice 3 del borrador del Informe

Comentarios

La alegación indica que, pese a que están de acuerdo en el contenido, este apéndice debería eliminarse por contener información relacionada con la seguridad de la información.

En relación con este punto, debemos señalar que, por las razones señaladas en los comentarios a la alegación quinta y en el apartado "Confidencialidad" del apéndice 3 del Informe, las observaciones incluidas en este apéndice contienen resúmenes de la información en detalle revisada, conclusiones y recomendaciones a muy alto nivel que consideramos que no pueden comprometer la seguridad de los sistemas de la Generalitat. Por otra parte, este apartado del Informe ha sido conocido por el servicio de seguridad de la DGTIC y no le ha puesto objeciones.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.

Décima alegación

Apéndice 2 del borrador del Informe, página 22, párrafo 3

Comentarios

En alegaciones señalan que son tres las aplicaciones centralizadas, MASTIN, CIRO y NOMINA, y que todos los centros gestores utilizan la misma versión.

El Informe pone de manifiesto que, además de las aplicaciones centralizadas señaladas en el párrafo anterior, los centros gestores utilizan diversas soluciones diseñadas por ellos mismos, sobre todo en lo referente al control de presencia y la realización de guardias, con incidencia directa en el cálculo de los recibos de nómina, cuya utilización debería extenderse y homogeneizarse.

En este sentido, véase la alegación duodécima.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.



Undécima alegación

Apéndice 2 del borrador del Informe, página 22, párrafo 6

Comentarios

Se señala que la integración de la gestión de todo el personal de la Generalitat en una sola aplicación es poco viable, por las diferentes formas de contratación y de gestión, y por requerir de importantes cambios organizativos.

Hay que señalar que, si bien es cierto que requiere un importante cambio organizacional, las diferentes formas de contratación o el distinto régimen legal del personal no suponen ningún impedimento. Las aplicaciones informáticas que se utilizan actualmente ya gestionan los distintos tipos de personal sin incidencias, como ocurre con la aplicación NOMINA (calcula los recibos de nómina de personal estatutario, funcional, laboral o personal en formación).

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.

ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS DE LA CSUSP

Duodécima alegación

Apéndice 4 del borrador del Informe, cuadro 7, punto 3

Comentarios

En alegaciones comunican que durante 2020 se está implementando, de forma progresiva en los distintos centros de gestión una nueva funcionalidad en la aplicación de nóminas que permite la carga de los ficheros obtenidos de la aplicación GESTUR (gestor de turnos) para el pago de los conceptos de atención continuada (nocturnidad, festividad, turnicidad), que permita incrementar la eficiencia en la gestión de pago de estos conceptos y reducir los errores que se producen.

Consecuencias en el Informe

Se modifica el Informe para señalar que se están realizando actuaciones en este sentido: se cambia el estado de la recomendación de "No aplicada" a "Aplicada parcialmente".



ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CSUSP

Decimotercera alegación

Apartado 7 del borrador del Informe, punto primero

Comentarios

En alegaciones ponen de manifiesto las razones que justifican el incremento de la temporalidad del personal, las causas que motivan la duración de los procesos selectivos, las actuaciones que se están llevando a cabo para solucionarlo y los objetivos finales de temporalidad que se pretenden alcanzar.

Es básicamente una justificación que no altera las conclusiones del Informe.

Un 61,1% de temporalidad no está justificado por las necesidades de flexibilidad, que debe alcanzarse con los mecanismos legales disponibles y una adecuada gestión de personal, que contemple también una razonable estabilidad en el empleo del personal sanitario.

Consecuencias en el Informe

No modifica el contenido del Informe.

Decimocuarta alegación

Apartado 7 del borrador del Informe, punto tercero

Comentarios

En alegaciones manifiestan que no es posible facilitar una relación de puestos de trabajo del personal estatutario porque no existe como tal de forma individualizada, y que, por aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal de los servicios de salud, no es necesaria la aplicación de relaciones de puestos de trabajo.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, dedica los artículos 10 a 16 a la regulación de la planificación y ordenación del personal estatutario de los servicios de salud. En su artículo 2, al definir su ámbito de aplicación establece que "en lo no previsto en esta ley, en las normas a que se refiere el artículo siguiente, o en los pactos o acuerdos regulados en el capítulo XIV, serán aplicables al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración correspondiente".

En nuestra opinión, la falta de regulación de las relaciones de los puestos de trabajo en la Ley 55/2003 hace que sea de aplicación el citado artículo 2.2 y, por tanto, el artículo 3.5 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública



Valenciana, que determina que “el personal docente y estatutario al servicio de la Generalitat se regirá, en aquellas materias no reguladas por su normativa específica, por lo dispuesto en esta ley, a excepción de los artículos relativos a las retribuciones complementarias, la movilidad interadministrativa y la promoción profesional”.

Los artículos 34, 41, 42 y 43 de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que determinan el procedimiento para la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, definen y fijan el contenido de las relaciones de puestos de trabajo y establecen la competencia y el procedimiento para su elaboración, tramitación y aprobación, son plenamente aplicables al personal estatutario.

Se manifiesta asimismo en la alegación que la obligación constitucional de garantizar una suficiente y adecuada prestación de la asistencia sanitaria requiere una mayor flexibilidad en la estructuración de los recursos humanos, que permita su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación.

Según se ha comprobado durante la realización del trabajo de campo, la Conselleria de Sanidad tiene sus puestos de trabajo de asistencia sanitaria distribuidos en tres grupos principales:

- Plantilla presupuestaria, que agrupa 45.912 puestos a mayo de 2018, según figura en el portal de transparencia de la Generalitat.
- Plantilla de acumulación de tareas, que recoge 1.316 puestos a 31/12/2019, según consta en la aplicación informática CIRO.
- Plantilla de atención continuada, con 2.446 puestos a 31/12/2019, según consta en la aplicación informática CIRO.

Los puestos de trabajo denominados *de atención continuada* y *de acumulación de tareas*, no incluidos en el resumen de puestos publicado en el portal de transparencia, se utilizan para dotar a los recursos humanos de la necesaria flexibilidad que requiere la adecuada prestación de los servicios sanitarios. Por tanto, cubierta la necesaria flexibilidad, nada impide que puedan publicarse, en aras a una mayor transparencia, las características de los puestos de plantilla presupuestaria cumpliendo todos los requisitos que establece la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Consecuencias en el Informe

No modifica el contenido del Informe.



Decimoquinta alegación

Apartado 9 del borrador del Informe, recomendación 7

Comentarios

En alegaciones manifiestan que, en los puestos de trabajo autorizados con duración determinada, se graba desde un primer momento la fecha de finalización del contrato, y se solicita la preceptiva autorización a la Dirección General de Presupuestos en el caso de ser necesario alargar la duración del contrato, por lo que la incidencia detectada debe deberse a un error puntual.

En atención a que pueda deberse a un hecho puntual el incumplimiento detectado, se modifica la redacción de la recomendación.

Consecuencias en el Informe

Se modifica la recomendación 7 del apartado 9 del Informe, que queda redactada como sigue:

- "7. Recomendamos que, en los puestos creados con duración determinada y limitada desde su autorización, se establezca un control automático que requiera cumplimentar la fecha de finalización del contrato en el momento de su creación y que se establezca un sistema de alertas que recuerde al gestor, con antelación suficiente, la proximidad de la finalización del contrato, para que solicite a la Dirección General de Presupuestos la ampliación de la duración del contrato en caso de ser necesario. "

Decimosexta alegación

Apéndice 2 del borrador del Informe, apartado "Gestión de las nóminas"

Comentarios

En alegaciones describen las funcionalidades de las dos principales aplicaciones utilizadas en la gestión de personas y puestos por la CSUSP, ponen de manifiesto el grado de integración de ambas y señalan las implicaciones que serían necesarias para conseguir homogeneizar la gestión de personal de todas las conselleries.

No afecta al contenido del Informe.

Consecuencias en el Informe

No se modifica el Informe.