



PRINCIPADO DE ASTURIAS

PLAN ANUAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020

ÁREA 2: Fundaciones y empresas públicas dependientes de la Administración del Principado de Asturias.

Referencia	INSP/2020/2743
Procedimiento	Informes en materia de inspección de servicios
Asunto	Plan Anual de Inspección 2020 - Area 2: contratación temporal sector público
Interesado	
Unidad Responsable	Inspección General de Servicios
Referencia Externa	

INSP 2020/2743 - INFORME DEFINITIVO SOBRE EMPRESAS Y FUNDACIONES DEL SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO EN EL MARCO DEL ÁREA 2 DEL PLAN DE INSPECCIÓN PARA 2020 DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

PRESENTACIÓN. INFORME DEFINITIVO

El Plan de Inspección de la Inspección General de Servicios para 2020 fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de agosto de 2020 (BOPA 4/09/2020). El área 2 de dicho plan se refiere a las fundaciones y empresas públicas dependientes de las Administración del Principado de Asturias, para las que se señala lo siguiente:

Proceso objeto de inspección: análisis de la normativa de contratación laboral y revisión de la contratación temporal de personal por parte de las fundaciones y empresas públicas.

Justificación: Análisis de las fórmulas de contratación laboral de carácter temporal utilizadas por las empresas y fundaciones públicas, al objeto de identificar posibles mejoras y definir procedimientos de simplificación y optimización de su tramitación, proponiendo las tipologías más adecuadas a utilizar para cada tipo de necesidad.

Finalizados los trabajos de inspección, a los efectos de su aprobación superior, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 8.3, apartado e) de la Ley del Principado de Asturias 11/2018, de 16 de noviembre, de la Inspección General de Servicios, se presentó informe provisional el 7/05/2021.

Se formularon alegaciones por parte de las siguientes entidades inspeccionadas:

- Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias (FASAD)
- Viviendas del Principado de Asturias, S.A. (VIPASA)
- Fundación Centro Cultural Internacional Oscar Niemeyer-Principado de Asturias (Fundación Niemeyer)
- Fundación para el Fomento de la Economía Social (FFES)
- Inspección Técnica de Vehículos de Asturias, SAU. (ITVASA)
- Radiotelevisión del Principado de Asturias, SAU. (RTPA)
- Fundación La Laboral, Centro de Arte y Creación Industrial (Fundación La Laboral)
- Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, S.A. (SERPA)
- Fundación para el Fomento en Asturias de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología (FICYT)
- Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias, SAU. (GISPASA)
- Albancia, S.L.

Tras el examen y valoración de todas las alegaciones presentadas, se han modificado en el texto los errores materiales detectados, no obstante dichas alegaciones, por su contenido y alcance, no afectan a las conclusiones y a las recomendaciones propuestas.

INTRODUCCIÓN: ÁMBITO OBJETIVO Y SUBJETIVO. DESARROLLO DE LA LABOR INSPECTORA.

El área 2 del Plan de Inspección para 2020 se dirige a las fundaciones y empresas públicas dependientes de la Administración del Principado de Asturias, esto es a las empresas y fundaciones públicas que se enmarcan en el artículo 4.5 del Decreto Legislativo 2/1998, de 25 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley del Principado de Asturias 8/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de 2020, las empresas públicas y fundaciones que conformaban el sector público autonómico en el ejercicio objeto de inspección, eran las siguientes:

- Sociedad Regional de Recaudación del Principado de Asturias, S.A. (SRR)
- Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales, SAU. (SADEI)
- Sociedad Inmobiliaria del Real Sitio de Covadonga, S.A. (SIRSC)
- Hostelería Asturiana, S.A. (HOASA)
- Inspección Técnica de Vehículos de Asturias, SAU. (ITVASA)
- Sociedad Regional de Promoción del Principado de Asturias, S.A. (SRP)
- Sedes, S.A.
- Viviendas del Principado de Asturias, S.A. (VIPASA)
- Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, S.A. (SERPA)
- Ciudad Industrial del Valle del Nalón, SAU. (Valnalón)
- Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias, SAU. (GISPASA)
- Sociedad de Promoción Exterior Principado de Asturias, S.A. (ASTUREX)
- Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias, S.A. (GITPA)
- Sociedad Pública de Gestión y Promoción Turística y Cultural del Principado de Asturias, SAU. (SPGTCPA)
- Radiotelevisión del Principado de Asturias, SAU. (RTPA)
- Albancia, S.L.
- SRP Participaciones, S.L. (SRP Part)
- Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias (FASAD)
- Fundación Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo (FUCOMI)
- Fundación para el Fomento de la Economía Social (FFES)
- Fundación Asturiana de la Energía (FAEN)
- Fundación Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)

- Fundación Centro Cultural Internacional Oscar Niemeyer-Principado de Asturias (Fundación Niemeyer)
- Fundación para el Fomento en Asturias de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología (FICYT)
- Fundación La Laboral, Centro de Arte y Creación Industrial (Fundación La Laboral)

De este listado han de excluirse las tres sociedades mercantiles que carecen de personal al cierre de 2020: Sociedad Inmobiliaria del Real Sitio de Covadonga SA, HOASA y SRP Participaciones SL.

El resultado de los trabajos de inspección efectuados se recoge en el presente informe provisional de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 11/2018, de 16 de noviembre, de la Inspección General de Servicios.

La normativa en materia laboral aplicable a estas entidades se recoge en el 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, así como sus correspondientes convenios colectivos de aplicación. Adicionalmente y como entidades integradas en el sector público del Principado de Asturias, estarán sometidas a toda la regulación de carácter básico en relación con las limitaciones para contratar para las empresas y fundaciones públicas, en especial la contenida en las disposiciones adicionales vigésimo novena y trigésima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, prorrogadas para el ejercicio 2020, que limitan las posibilidades de contratación de personal temporal únicamente para cubrir necesidades urgentes e inaplazables y estarán limitadas para el personal indefinido con la tasa de reposición disponible en cada caso. Además existe la siguiente normativa autonómica:

- La contratación de personal en empresas y fundaciones integradas en el sector público autonómico se encuentra regulada en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 8/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de 2020:

"1. Todos los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos análogos, así como los contratos individuales de trabajo que se acuerden en el ámbito de las entidades enumeradas en el artículo 1.e) y f) de esta ley, requerirán, antes de su aprobación, los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos en los términos que establezcan las instrucciones del Consejo de Gobierno.

2. Serán nulos de pleno derecho los pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los referidos informes o contrarios a los mismos."

- Acuerdo de 6 de abril de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las directrices de contratación de personal temporal y nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal (directrices undécima y duodécima) .
- Acuerdo por el que se aprueban las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las empresas públicas y entes del Principado de Asturias que se rigen por el derecho privado, aprobado por el Consejo de Gobierno en su reunión de 27/04/2016.
- Decreto 39/2014, de 30 de abril, por el que se crea y regula el Registro de Contratos de Alta Dirección de la Administración del Principado de Asturias y el sector público autonómico.

La información utilizada durante esta Inspección ha sido la recabada en las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, que ha servido de base y conocimiento previo de la situación y dimensión de los recursos humanos en el sector público empresarial y fundacional, y por otro, la suministrada de manera directa por las propias entidades objeto de inspección, mediante visitas realizadas y cumplimentación de los cuestionarios remitidos, que han sido posteriormente completados por las aclaraciones y precisiones que se han solicitado desde esta Inspección.

Con fecha 30/11/2020 se remitieron solicitudes de información a las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, con el fin de recabar los datos y documentación relativos a la contratación de personal temporal por parte de empresas y fundaciones integradas en el sector público autonómico durante el ejercicio actual que constan en la Administración del Principado de Asturias, como paso previo al análisis a realizar.

La información solicitada a la Dirección General de Presupuestos fue la siguiente:

- Ficha PAIF3, correspondiente al Plan de Actuación, Inversiones y Financiación recogido en el Anexo VII de la Resolución de 31 de julio de 2020 de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021.
- Ficha P2021-Ficha de Plantilla EC2020 recogida en el Anexo VII de la Resolución de 31 de julio de 2020 de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021. A los efectos de la presente Inspección se ha utilizado la información relativa a los puestos previstos para el cierre del ejercicio 2020. Para cada puesto, la entidad debe consignar: denominación del puesto, departamento, categoría de convenio, si se trata de un contrato indefinido o no, si el puesto va a estar vacante al cierre del ejercicio y las retribuciones que le corresponden.

- Copia de los informes emitidos durante el ejercicio 2020 en materia de contratación temporal de empresas y fundaciones pertenecientes al sector público autonómico por parte de la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 8/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020

La información solicitada a la Dirección General de Función Pública fue la relativa a su intervención sobre la contratación temporal realizada durante el ejercicio objeto de inspección por parte de las entidades a analizar, y de forma concreta, los informes emitidos por esa Dirección General durante 2020, además de cualquier otra documentación relacionada con el tema que se considerase relevante. Con posterioridad, también se solicitó al Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias los contratos de esta naturaleza correspondientes a empresas y fundaciones del sector público autonómico registrados al cierre de 2020.

En cuanto a la información recabada en las 14 empresas públicas que contaban con personal al finalizar 2020 y las 8 fundaciones integradas en el sector público autonómico, a las mismas se les remitieron unos cuestionarios en formato Excel a lo largo del pasado mes de febrero que debían devolver cumplimentados y firmados por persona responsable de la entidad en un plazo de 10 días desde la solicitud de los mismos. Dada la gran cantidad de información solicitada y lo heterogéneo de la misma, en casi todos los casos fue necesario completar y precisar determinados aspectos del contenido de los cuestionarios con las entidades inspeccionadas, lo que alargó el proceso de entrega de la información solicitada hasta bien entrado el mes de abril.

El cuestionario remitido a cada entidad contenía los siguientes apartados:

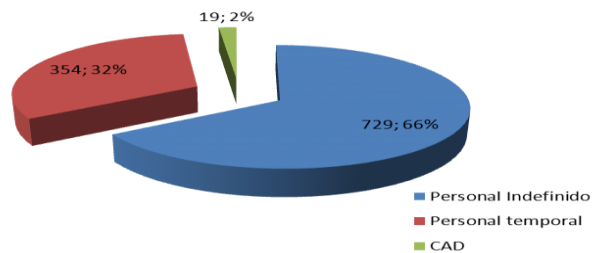
- Número de efectivos con vinculación indefinida y temporal a 31/12/2020.
- Relación individualizada de contrataciones temporales e indefinidas formalizadas durante 2020.
- Detalle de efectivos en otras situaciones: personal externo que lleva a cabo su trabajo en las instalaciones de la entidad.
- Contratos de Alta Dirección existentes en la entidad al cierre de 2020.
- Detalle de los procedimientos judiciales dentro del orden social en los que haya sido parte la entidad durante el periodo 2016-2020
- Existencia de otras circunstancias como programas de efectivos o procesos de consolidación de empleo habidos en la entidad durante el periodo 2016-2020.
- Relación nominal de trabajadores con los que contaba la entidad a 31/12/2020 detallando, para cada uno de ellos, su puesto, categoría, convenio colectivo de aplicación, las fechas de sus contratos laborales, su tipo de vinculación (indefinida o temporal) con la entidad y la indicación de

si realizan o no las funciones que les corresponden de acuerdo con su categoría profesional y convenio de aplicación.

En el mes de mayo se remitió a cada una de las entidades sometidas a inspección el contenido del Informe Provisional de fecha 7/05/2021 con el fin de que realizaran las alegaciones que estimaran oportunas. Todas las alegaciones formuladas han sido examinadas y valoradas modificándose el texto en aquellos casos en que se comparte lo indicado en las mismas. En otras ocasiones, el texto inicial no se ha alterado por entender que las alegaciones remitidas son meras explicaciones que confirman la situación descrita en el Informe, porque no se comparte la exposición o los juicios en ellas vertidos.

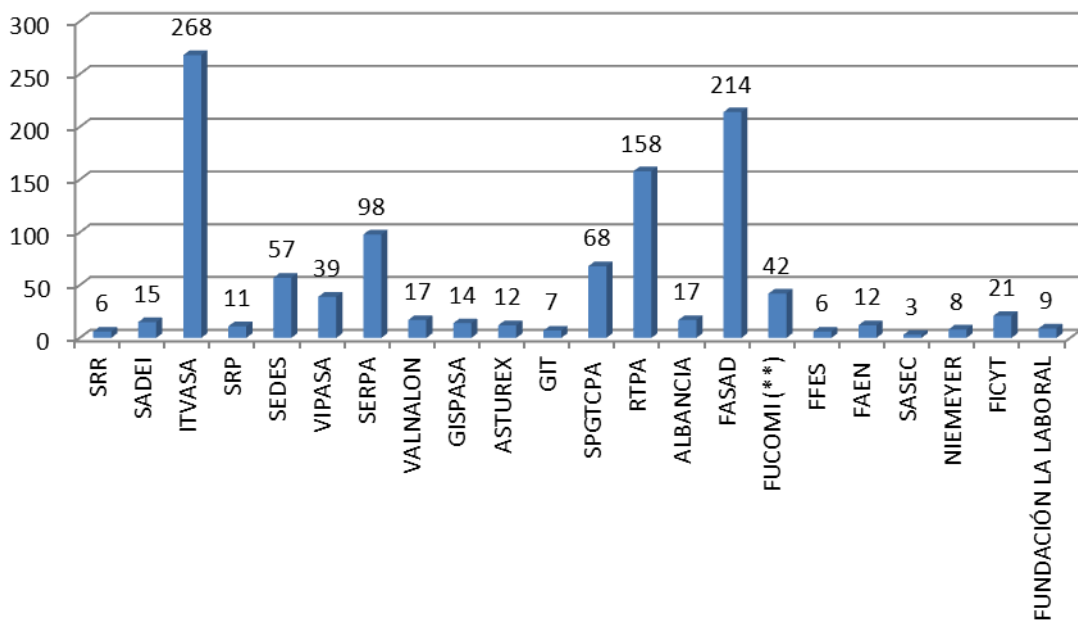
ASPECTOS GENERALES DEL EMPLEO EN LAS EMPRESAS Y FUNDACIONES INTEGRADAS EN EL SECTOR PÚBLICO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Recopilados los cuestionarios remitidos por las empresas y fundaciones integradas en el sector público autonómico en el marco de la presente Inspección, la composición de sus efectivos al cierre de 2020 era la siguiente:



De acuerdo con la información suministrada, a 31/12/2020 las 14 sociedades y 8 fundaciones integradas en el sector público empresarial y fundacional del Principado de Asturias que cuentan con personal, empleaban a 1.102 trabajadores, de los que las dos terceras partes eran personal indefinido (729 trabajadores) y el tercio restante (354 trabajadores) eran temporales, con una pequeña porción de contratos de alta dirección. La tasa de temporalidad promedio del sector público empresarial y fundacional se sitúa en un 23%, si bien destacan determinadas entidades con porcentajes de trabajadores temporales respecto del empleo total que suponen casi la mitad de su plantilla, como es el caso de SERPA, Albancia o FASAD. En el lado opuesto se sitúan las cinco sociedades y dos fundaciones que carecen de personal temporal.

En términos de empleo total al finalizar 2020 las entidades con mayor peso eran ITVASA, FASAD y RTPA, que suponen el 58% del número total de empleados, mientras que el grueso de empresas y fundaciones integradas en el sector público autonómico tienen menos de 20 trabajadores.



(**) Dentro del empleo temporal de FUCOMI se incluye a 10 alumnos-trabajadores

En el pasado ejercicio, la contratación de nuevo personal realizada por el sector público empresarial y fundacional ha supuesto un total de 638 contrataciones, de las que solo 8 fueron indefinidas, de acuerdo con las actuales restricciones vigentes en materia de contratación indefinida. La contratación de personal se concentró en 10 de las 22 sociedades y fundaciones públicas que cuentan con personal dentro del sector público autonómico, ya que el resto no han llevado a cabo ningún tipo de contratación durante el pasado año.

	Contratación de personal a lo largo de 2020		
	Contratación temporal	Contratación indefinida	Total contrataciones
ITVASA	36	6	42
SEDES	7	0	7
VIPASA	5	0	5
SERPA	16	0	16
GIT	0	1	1
SPGTOPA	7	1	8
RTPA	126	0	126
ALBANCIA	6	0	6
TOTAL EMPRESAS	203	8	211
FASAD	406	0	406
FUCOMI (**)	21	0	21
TOTAL FUNDACIONES	427	0	427
TOTAL SECTOR PÚBLICO	630	8	638

Del total de la contratación temporal, FASAD ha realizado el 64% de los contratos temporales, siendo la segunda entidad que más contrataciones temporales ha formalizado el año pasado RTPA. A lo largo de la Inspección llevada a cabo, uno de los aspectos contemplados en el cuestionario remitido a las diferentes entidades ha sido la existencia de informes favorables previos a la realización de las contrataciones solicitadas, tanto de carácter temporal como indefinido. En este sentido, es necesario destacar que tanto en el caso de FASAD como en el de RTPA, siendo ambas las entidades con mayor volumen de contratación de personal durante el año pasado, ninguna de ellas ha solicitado los correspondientes informes de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, lo que de acuerdo con lo que dispone el artículo 28 de la Ley 8/2019 de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020, determina la nulidad de pleno derecho de tales contrataciones. Aparte de los dos casos comentados, se encuentran en situación similar Albancia y VIPASA, de tal manera que de las 630 contrataciones temporales formalizadas por empresas y fundaciones públicas en 2020, 543 se han llevado a cabo sin contar con los preceptivos informes favorables ya comentados, lo que supone un 86% de la contratación de personal temporal de 2020.

Otra de las cuestiones objeto de análisis en el proceso Inspector han sido la existencia de reclamaciones laborales de las empresas y fundaciones integradas en el sector público autonómico respecto de su personal en los últimos 5 años, lo que ha tenido lugar en 6 sociedades públicas y 3 fundaciones, cuyo resultado en la mayoría de los casos ha sido la declaración judicial de trabajadores temporales como indefinidos o indefinidos no fijos en estas entidades.

Finalmente, otro rasgo en común en las entidades objeto de inspección es que las dos terceras partes de las mismas regulan sus relaciones laborales de acuerdo con

el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias, a pesar de lo heterogéneo de su actividad y de las especificidades que tiene este tipo de entidades debido a su carácter público.

Principales conclusiones de carácter general

Finalizados los trabajos relacionados con el área 2 del Plan Anual de Inspección para 2020 de la Inspección General de Servicios, para los que se ha solicitado y obtenido la colaboración de las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos, así como de las empresas públicas y fundaciones integradas en el sector público autonómico, cabe realizar las siguientes consideraciones respecto de la información obtenida:

La normativa aplicable en materia de contratación a este tipo de entidades se regula con carácter básico en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año (específicamente para 2020 se recogió en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para ese año, prorrogada para 2020), que limitan la posibilidad de contratación de personal temporal únicamente para situaciones urgentes e inaplazables y que además, vinculan la contratación de personal indefinido a la existencia de tasa de reposición. A partir de esta norma básica, el Principado de Asturias recoge en sus leyes de presupuestos generales de cada ejercicio, como así ha hecho para 2020, la necesidad de contar con los informes favorables de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública para formalizar todo tipo de acuerdos, convenios, pactos y contratos individuales de trabajo, siendo nulos de pleno derecho todos los pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión de dichos informes o de manera contraria a los mismos. Si bien hasta 2018 las leyes presupuestarias limitaban la solicitud de los citados informes favorables a aquellos acuerdos, pactos, convenios y contratos de trabajo de los que se derivasen directa o indirectamente incrementos de gasto en materia de personal, con motivo de la aprobación de la Ley del Principado de Asturias 14/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2019, se eliminó esta distinción y desde entonces la mencionada obligación, es aplicable independientemente de cuál sea el impacto económico de dichas decisiones en materia de recursos humanos. Se constata la clara voluntad del legislador de acotar las contrataciones realizadas por el sector público autonómico, exigiendo la solicitud de informes con carácter previo que además deben ser favorables y extendiendo tal obligación a cualquier clase de contrataciones, independientemente del impacto económico de las mismas en las entidades que las promueven.

Tras la recepción y análisis de los cuestionarios enviados a las sociedades públicas y fundaciones integradas en el sector público del Principado de Asturias, se constata que a pesar de la existencia de este mecanismo, el 86% de las contrataciones temporales realizadas durante 2020 se formalizaron sin contar con los citados informes favorables, mientras que el reducido número de contrataciones indefinidas sí que se ha llevado a cabo de acuerdo con estas disposiciones. No obstante, cabe señalar que este incumplimiento de la norma autonómica se ha producido únicamente en 3 empresas y 1 fundación (RTPA, Albancia, VIPASA y FASAD), mientras que el resto de las entidades han observado el procedimiento establecido al efecto.

Por otra parte, se ha detectado la numerosa presencia de personal externo en varias entidades (RTPA, SPGTCPA y SASEC) que desarrollan en muchos casos labores estructurales dentro de las propias instalaciones de las empresas y fundaciones que los contratan de manera externa, y sobre los que podrían darse situaciones de cesión ilegal de trabajadores en algunos casos, por lo que deberían revisarse las condiciones en las que se realizan esas prestaciones de servicios para garantizar que esas situaciones no vuelvan a producirse.

Asimismo, también se ha observado cómo existen algunas entidades con plantillas de elevada antigüedad (SEDES o SADEI, por ejemplo), en las que en los próximos años podría producirse un elevado número de jubilaciones, situación que en todo caso podrían aprovechar para, en su caso, proceder a reordenar sus medios personales de acuerdo a las actuales necesidades.

Adicionalmente, cabe destacar la existencia de dos empresas públicas (GISPASA y SPGTCPA) que durante el pasado ejercicio y hasta el momento actual tienen vacante la figura del gerente, cuestión que deberán solventar a la mayor brevedad posible, dada la relevancia de los puestos de estas características para el correcto funcionamiento de la organización.

Finalmente, otro de los aspectos que se ha constatado durante la labor inspectora, y que se recogen pormenorizadamente en el análisis individualizado de cada entidad, es la existencia de numerosos trabajadores en diversas empresas y fundaciones públicas, que tras permanecer en las mismas durante mucho tiempo como personal temporal, han adquirido la condición de personal indefinido e indefinido no fijo en las mismas mediante sentencia judicial.

Al margen de estas situaciones, no puede dejar de hacerse mención en este punto al impacto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que a su vez proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto Legislativo 14/2021, de 6 de julio, que en su artículo 2 se refiere a los procesos de estabilización de empleo temporal. Así, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las plantillas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31/12/2020. La aprobación de dicha norma, recoge además algunas novedades respecto del Real Decreto Legislativo que la precede, como la extensión de los preceptos relativos a los procesos de estabilización para las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, por lo que resulta plenamente aplicable a las empresas públicas y fundaciones integradas en el sector público del Principado de Asturias.

La existencia de un número importante de trabajadores temporales en las empresas y fundaciones del sector público autonómico que podrían acogerse a los supuestos contemplados en la mencionada Ley para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de acuerdo con la información contenida en los cuestionarios que han servido de base para la presente inspección, indica que la regulación de los procesos de estabilización de empleo tendrá gran impacto en estas entidades. Empresas y fundaciones del sector público deberán, por consiguiente, desarrollar los correspondientes procedimientos selectivos dentro de los plazos establecidos y afrontar las compensaciones económicas que sean de aplicación en cada caso durante los próximos ejercicios, de acuerdo con las previsiones legales existentes.

Adicionalmente a la posible regularización de los trabajadores que pudiesen verse afectados por la nueva Ley, estas entidades deberán realizar una adecuada planificación de sus necesidades en materia de recursos humanos en el medio y largo plazo, de manera que las mismas se adapten al marco legal vigente.

**ANÁLISIS INDIVIDUALIZADO DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN
REMITIDA POR LAS EMPRESAS Y FUNDACIONES PÚBLICAS**

**SOCIEDAD REGIONAL DE RECAUDACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
SA (SRR)**

La Sociedad Regional de Recaudación del Principado de Asturias, S. A. (SRR), se constituyó el 28/02/1990. Fue creada mediante Disposición Adicional de la Ley 7/1989, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 1990, configurándose entonces como sociedad instrumental para la ejecución material de tareas de gestión y recaudación tributaria. Tras la creación del Ente Público de Servicios Tributarios, la SRR dejó de prestar servicios en el ámbito recaudatorio, para centrarse en el apoyo en la ejecución material de la gestión tributaria desarrollada por el Ente. La SRR quedó afectada por el art 36 de la Ley 8/2014, de 17 de julio, de segunda reestructuración del sector público autonómico, que restringió su objeto social a la realización de trabajos y servicios accesorios y de apoyo en el ámbito tributario. Su capital social es titularidad del Principado de Asturias y de diversos Ayuntamientos, siendo por lo tanto, enteramente de carácter público.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, los medios humanos de los que disponía al cierre de 2020 eran los siguientes:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/12/2020 (SI/NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
TITULADO GRADO SUPERIOR	GRUPO A	Indefinido	NO	64.468,00	82.420,00
TITULADO GRADO SUPERIOR	GRUPO A	Indefinido	NO	52.767,00	67.460,00
AGENTE RECAUDACION	GRUPO B	Indefinido	NO	44.025,00	56.284,00
ANALISTA PROGRAMADOR	GRUPO B	Indefinido	NO	43.410,00	55.497,00
AGENTE RECAUDACION	GRUPO B	Indefinido	NO	47.850,00	61.174,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	GRUPO C	Indefinido	NO	34.780,00	44.465,00
SUMA				287.300	367.300

Según los datos anteriores, la SRR cuenta con una plantilla compuesta por 6 trabajadores, en la que todos ellos son de carácter indefinido y no existe ningún contrato de alta dirección a 31/12/2020. No constan entre la documentación remitida ningún informe emitido en relación con esta sociedad en materia laboral durante 2020.

Al objeto de completar la información sobre la contratación laboral realizada por SRR, se le envía un cuestionario que remite cumplimentado y certificado el 15/02/2021 y que se recoge de manera resumida en el Anexo. El contenido del cuestionario es consistente con la información ya obrante en la Inspección General de Servicios y muestra una plantilla formada por 6 personas, todas ellas con una vinculación laboral de carácter indefinido con categoría de titulados medios y titulados superiores, salvo para uno de los trabajadores. No se consigna ninguna

contratación nueva en 2020 y de hecho, la SRR posee una plantilla con una antigüedad media en la empresa de casi 29 años, en la que las jubilaciones no están siendo objeto de cobertura, dadas las limitadas funciones que desempeña actualmente esta sociedad.

La sociedad cuenta con convenio colectivo propio, del que aporta una copia, inscrito en el Registro General de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica (BOPA 26/07/2019). El actual convenio regula determinados aspectos como la jornada laboral, las medidas de flexibilidad horaria, el calendario laboral, permisos y licencias o las retribuciones, dejando el resto de las cuestiones no contempladas en el mismo a lo previsto en el anterior texto del convenio colectivo aprobado en su día para la SRR.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información expuesta, aunque SRR no ha realizado en los últimos años ninguna contratación de personal ni parece que vaya a realizarla, dadas las características de la sociedad; en caso de hacerlo, deberán tenerse en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

SOCIEDAD ASTURIANA DE ESTUDIOS ECONÓMICOS E INDUSTRIALES SAU (SADEI)

La Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales, S.A. (SADEI) fue constituida el 22/02/1966 y desde 2006 su capital social es íntegramente titularidad del Principado de Asturias. Su objeto social es el siguiente:

- Realización por cuenta propia o ajena de estudios estadísticos, demográficos, sociales y económicos, mediante la recogida de información y su posterior tratamiento, tanto manual como informático.
- Prestación de servicios relacionados con estos temas a toda clase de organismos y entidades públicas o privadas, y en particular, la preparación y edición de trabajos y estudios, propios o ajenos, sobre estas materias.

Según la información remitida con carácter previo desde las citadas Direcciones Generales, SADEI contaba al cierre de 2020 con una plantilla formada por 15 personas, todas ellas con vinculación laboral indefinida, además de con dos plazas vacantes. No consta informe alguno emitido en relación con SADEI en materia laboral por parte del Principado de Asturias durante el pasado ejercicio, ni tampoco la existencia de contratos de alta dirección en la sociedad.

Personal Funcionario/ Laboral	Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
Laboral	Director	1	Indefinido	NO	75.000	90.000
Laboral	Administrador	1	Indefinido	NO	28.000	30.000
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	NO	61.000	75.000
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	NO	58.000	73.000
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	NO	58.000	73.000
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	NO	53.000	68.000
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	NO	27.000	35.000
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	S	0	0
Laboral	Técnico Superior	1	Indefinido	NO	27.000	35.000
Laboral	Informático	2	Indefinido	NO	62.000	76.000
Laboral	Informático	2	Indefinido	NO	45.000	58.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	NO	34.000	44.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	NO	34.000	44.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	NO	30.000	39.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	NO	30.000	39.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	NO	30.000	39.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	NO	30.000	39.000
Laboral	Técnico Auxiliar	3	Indefinido	S	0	0
SUMA					652.000	818.000

Al objeto de completar la información sobre la contratación laboral realizada por SADEI, se le envía un cuestionario que remite cumplimentado y certificado el 10/02/2021, cuyo resumen se recoge en el Anexo. También constan dentro de la documentación a partir de la que se ha elaborado el presente informe, diversas aclaraciones enviadas por SADEI en el marco de la labor inspectora realizada.

Conforme a lo recogido por SADEI en su cuestionario, se confirma que la entidad cuenta al cierre de 2020 con 15 efectivos, todos ellos de carácter indefinido. La empresa no declara contratos de alta dirección ni personal que preste sus servicios en sus dependencias y mantenga relación contractual con SADEI, así como procesos de consolidación de empleo o programas de incentivos, ni tampoco litigiosidad en el orden social en los últimos 5 años. El convenio aplicable a todo el personal es el de Oficinas y Despachos de Asturias (BOPA 9/07/1997).

Entre su personal destaca especialmente la antigüedad media en la empresa, que es de casi 28 años, sin tener en cuenta a los dos últimos trabajadores que fueron contratados en 2019. De hecho, la mitad de la plantilla de SADEI tiene una antigüedad de más de 29 años y salvo las últimas dos contrataciones, el resto de

los efectivos están en la sociedad desde hace más de 18 años, por lo que en los próximos ejercicios cabe esperar que se lleve a cabo una renovación importante de la plantilla, que en todo caso deberá ser acorde a las normas y limitaciones existentes para las empresas públicas aplicables en ese momento por la legislación estatal y autonómica.

El trabajador número 2 se encuentra en situación de jubilación parcial desde el 16/02/2012 sin que se haya formalizado desde entonces contrato de relevo para cubrir la parte de la jornada que ya no desempeña para la empresa, al asumir otros trabajadores parte de sus tareas, de acuerdo con la información facilitada por SADEI. A la vista de que esta reorganización de recursos y tareas se mantiene desde 2012, la cobertura de ese puesto de trabajo, cuando la jubilación del trabajador sea total, debería realizarse considerando cómo ha sido desempeñada esa función en la empresa durante los últimos años y adaptarla a la misma, en cuanto a jornada y requisitos del puesto.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información aportada, en la que se constata que la mitad de la plantilla de SADEI cuenta con una antigüedad en la empresa de más de 29 años, resulta evidente que en los próximos ejercicios la sociedad deberá efectuar una renovación profunda de sus efectivos por jubilación de los mismos. Dicha renovación deberá ajustarse, en todo caso, a los requisitos y normas establecidos tanto por la legislación autonómica, como por la legislación básica del Estado. Es por otra parte recomendable que aprovechando esa circunstancia, SADEI pueda en caso necesario, proceder a reordenar sus recursos humanos, habida cuenta del tiempo transcurrido entre las contrataciones realizadas en su día, y el momento actual, detectando las áreas donde pueda existir descompensación entre tareas y recursos humanos disponibles, como se ha puesto de manifiesto en el caso del puesto número 2, que desarrolla desde 2012 sus tareas con una jornada a tiempo parcial.

Finalmente y aunque SADEI no ha realizado el pasado ejercicio contrataciones de personal temporal ni indefinido, debe tener en cuenta que los procesos de selección de personal y contratación que en su caso convoque, deberán adaptarse a las limitaciones impuestas por la materia por parte de la legislación autonómica y estatal que le resultan de aplicación.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

La sociedad Inspección Técnica de Vehículos de Asturias SA (ITVASA) se constituyó como sociedad anónima el 12/02/1988 y su capital es propiedad íntegramente de la Administración del Principado de Asturias. Constituye su objeto la gestión del servicio de inspección técnica de vehículos automóviles en el ámbito del Principado de Asturias, la colaboración con la Administración en la aplicación de la reglamentación sobre vehículos y la realización de las actividades que de ello se deriven. Podrá hacer diagnosis de todo tipo de vehículos y de sus componentes, así como prestar asistencia logística y técnica a otras empresas dedicadas a la inspección técnica de vehículos, cualquiera que sea su ámbito territorial de actuación.

De acuerdo con la documentación remitida por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la previsión en materia de plantilla de ITVASA para 31/12/2020 era la siguiente:

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/12/2020	Indefinido/temporal/CAD	Coste	Coste total	Observaciones
1	Gerente	NO	CAD	62.967	68.619	Durante 2020 se jubiló el gerente original y se contrató a un nuevo gerente
7	Titulado superior (grupo 1)	NO	Indefinido	277.004	371.109	
6	Titulado medio (grupo 2)	NO	Indefinido	238.450	322.274	
1	Titulado medio (grupo 2)	NO	Temporal	38.951	51.457	
1	Titulado medio (grupo 2)	SI	Temporal	2.171	2.893	
1	Jefe Administrativo de 1º (grupo 3)	SI	Indefinido	0	0	Se trata de una excedencia que consignan erróneamente como una vacante en sus fichas de plantilla
7	Jefe Administrativo de 1º (grupo 3)	NO	Indefinido	242.277	323.574	
132	Oficial administrativo de 1º (grupo 5)	NO	Indefinido	3.557.369	4.783.248	
4	Oficial administrativo de 1º (grupo 5)	SI	Indefinido	12.107	17.709	Se incluyen dos jubilaciones que en sus fichas de plantilla consignan erróneamente como puestos no vacantes.
1	Oficial administrativo de 1º (grupo 5)	NO	Temporal	28.148	37.197	
11	Oficial administrativo de 1º (grupo 5)	SI	Temporal	273.370	365.143	
11	Oficial administrativo de 2º (grupo 6)	NO	Indefinido	277.468	377.231	
26	Oficial administrativo de 2º (grupo 6)	SI	Temporal	634.121	846.268	
25	Oficial de oficio de 3º (grupo 7)	SI	Temporal	248.143	332.089	
32	Auxiliar Administrativo (grupo 10)	NO	Indefinido	682.782	908.163	
8	Auxiliar Administrativo (grupo 10)	NO	Temporal	93.260	121.653	
2	Auxiliar Administrativo (grupo 10)	SI	Temporal	12.227	16.162	
276				6.680.815,00	8.944.789,00	

Según consta en la información presentada por ITVASA a la Dirección General de Presupuestos, la sociedad tenía previsto contar con 206 trabajadores y 70 puestos vacantes al cierre del año pasado. A su vez, entre los trabajadores que estaban dados de alta en la sociedad a 31/12/2020, consta un contrato de alta dirección, 195 trabajadores indefinidos y 10 temporales.

Consta en el Registro de Contratos de Alta Dirección depositado el contrato correspondiente al gerente de la sociedad, contratado durante el pasado ejercicio.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Por otra parte, los informes emitidos durante 2020 en materia de contratación de personal de ITVASA han sido los siguientes:

Nº EXPTE/ DG PRESUPUESTOS	SENTIDO DEL INFORME/ DG DE PRESUPUESTOS	Nº EXPTE/ DG FUNCIÓN PÚBLICA	SENTIDO DEL INFORME/ DG DE FUNCIÓN PÚBLICA	NÚMERO DE PUESTOS	CONTRATACIÓN TEMPORAL PROPUESTA
SEE 18/2020	MIXTO	SP 13/2020	MIXTO	3	1 inspector por interinidad derivado de una excedencia de un trabajador. 1 inspector mediante contrato de relevo en la modalidad de interinidad. 1 gestor de clientes por interinidad a jornada parcial (como consecuencia de la reducción de jornada de otro trabajador por conciliación) se informaron favorablemente. 9 inspectores, 1 ingeniero y 1 gestor de clientes por interinidad por vacante hasta su cobertura definitiva se informaron desfavorablemente por la DG de FP por estar desconectada de su tasa de reposición, al haberseles autorizado 4 indefinidos de manera reciente. El informe de presupuestos fue favorable porque solo atiende a criterios económicos.
SEE 26/2020	FAVORABLE	SP 22/2020	FAVORABLE	8	3 inspectores por interinidad para cubrir puestos afectados por bajas voluntarias o despidos y 5 inspectores por interinidad para cubrir situaciones de IT
SEE 43/2020	FAVORABLE	SP 23/2020	FAVORABLE	7	6 contratos eventuales por circunstancias de la producción en el área de gestión de clientes y 1 contrato de interinidad para la sustitución de una IT para un gestor de clientes
SEE 45/2020	FAVORABLE	SP 24/2020	FAVORABLE	8	8 contratos eventuales por circunstancias de la producción para la cobertura de inspectores de ITV
SEE 76/2020	FAVORABLE	SP 40/2020	FAVORABLE	2	2 gestores de clientes por interinidad para cubrir una baja laboral y una IT
SEE 83/2020	FAVORABLE	SP 46/2020	FAVORABLE	44	36 inspectores y 8 gestores de clientes con contratos eventuales por circunstancias de la producción
SEE 87/2020	FAVORABLE	SP 47/2020	FAVORABLE	2	2 gestores de clientes por interinidad para cubrir una baja laboral y permiso por nacimiento, al que se acumularán vacaciones no disfrutadas y permiso por lactancia.
SEE 105/2020	FAVORABLE	SP 55/2020	FAVORABLE	1	1 interinidad para cubrir una IT de un auxiliar administrativo
SEE 113/2020	FAVORABLE	SP 58/2020	FAVORABLE	1	1 técnico de contabilidad para cubrir con interinidad una situación de IT. Se informa desfavorablemente sin embargo la posibilidad de que esa persona pueda convertir su contrato, una vez que se reincorpore el trabajador al que sustituye, en una acumulación de tareas.
SEE 114/2020	FAVORABLE	SP 59/2020	FAVORABLE	1	Auxiliar administrativo por acumulación de tareas para cubrir vacaciones

Nº expediente	Contenido
SP 11/2020	Contratación indefinida de 4 inspectores en ITVASA de acuerdo con su tasa de reposición.
SP 39/2020	Contratación indefinida de un total de 69 personas: 51 inspectores (23 con cargo a la tasa de estabilización), 6 ingenieros, 11 gestores de clientes y 1 técnico de contabilidad. Se informa desfavorablemente porque la tasa de reposición para 2020 era de 4 puestos cuya contratación ya había sido autorizada en febrero. Por otra parte, la tasa de estabilización se aplicará a plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31/ 12/ 2017, supuesto que no se cumple al tratarse de contratos ocupados al cierre de 2018 y 2019.
SP 44/2020	Contratación indefinida de 5 inspectores informada favorablemente, que sustituye al informe favorable SP 11/2020.
SP 48/2020	Contratación de gerente (CAD) informada favorablemente, aunque incluyendo una serie de indicaciones a consignar dentro del contrato que se va a formalizar.

De acuerdo con la anterior información, ITVASA obtuvo informes favorables para la contratación de 77 trabajadores temporales, 5 indefinidos y un contrato de alta dirección para la gerencia. Por otra parte se informó desfavorablemente la propuesta de contratación de 69 indefinidos y la de 11 temporales.

En cuanto al cuestionario remitido por ITVASA a solicitud de esta Inspección, se recibió certificado en fecha 7/04/2021, cuyo resumen consta en el Anexo, y en el mismo se pueden destacar los siguientes aspectos:

- La sociedad contaba al finalizar 2020 con 268 trabajadores, de los que 196 son indefinidos, 71 temporales, además del contrato de alta dirección del gerente.
- La totalidad de su personal se encuentra vinculada al convenio colectivo de compraventa y/o reparación del automóvil, reparación y venta de motocicletas de Asturias (BOPA 14/7/2017).
- Durante el pasado año, formalizaron 35 contratos temporales, más el contrato correspondiente a la gerencia así como 6 nuevos contratos

- indefinidos, todos ellos con los correspondientes informes favorables emitidos por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública.
- En lo que se refiere a la contratación temporal, llama la atención la gran distorsión entre el número de contratos informados favorablemente (77) y los finalmente formalizados (35), y que ITVASA justifica en que la modalidad de contratación eventual resulta poco atractiva para los candidatos disponibles.
 - En cuanto a la contratación indefinida, la sociedad ha llevado a cabo todas las contrataciones posibles, así como otra más adicional informada favorablemente en 2019.
 - Como aspecto destacable entre su personal indefinido, destaca el hecho de que la inmensa mayoría de sus empleados permanentes no cuentan con empleos temporales previos en ITVASA, habiendo sido contratados principalmente en el inicio de la andadura de la sociedad (1988/1989) y en 2002 (30) y 2012 (21).
 - En el caso del personal temporal, la totalidad del mismo ha sido contratado a partir de 2016, como consecuencia de las importantes restricciones que existen desde hace varios ejercicios en cuanto a contratación indefinida (ya que la misma solo es posible cuando se presentan resultados positivos en los últimos ejercicios y siempre está limitada a la existencia de tasa de reposición), destacando el comportamiento creciente año a año de la misma, especialmente en 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria que provocó la paralización de la actividad de ITVASA durante varias semanas.

Con ocasión del trámite de alegaciones, ITVASA remite en fecha 8/06/2021 corrección respecto de la información enviada inicialmente en su cuestionario. Indica la sociedad que entre 2016 y 2020 ha sido parte en 14 procedimientos judiciales dentro del orden social, entre los que hay dos despidos objetivos, uno disciplinario y uno procedente. También aporta información sobre el personal externo que acude diariamente a sus centros de trabajo para realizar labores de limpieza y que está compuesto por 18 trabajadores de dos empresas diferentes, de los que 9 tienen una antigüedad superior a los 10 años en el desempeño de sus puestos.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con los datos anteriormente expuestos, ITVASA es la mayor empresa pública del Principado de Asturias en términos de empleo, ya que contaba en diciembre de 2020 con 268 trabajadores de los que 196 tenían vinculación indefinida con la entidad. Las limitaciones vigentes en materia de contratación de personal indefinido, han determinado que en los últimos ejercicios la sociedad haya nutrido sus necesidades fundamentalmente, con el empleo temporal que supone algo más de un tercio de la plantilla de la sociedad. Es necesario señalar que, en la

medida en la que el empleo temporal se utilice para cubrir necesidades estructurales y no de carácter transitorio dentro de la entidad, éste terminaría por considerarse como indefinido a medio plazo. Otro de los aspectos que resultan especialmente llamativos es que, si bien ITVASA ha solicitado y obtenido en 2020 informes favorables para contratar a 77 trabajadores temporales, solo ha formalizado finalmente 35 contratos, al parecer, por la falta de candidatos interesados en dichos puestos temporales, lo que conlleva una importante limitación al normal desarrollo de la actividad de la sociedad. Por lo que, si la contratación indefinida no es capaz de cubrir todas las necesidades de personal, al estar constreñida por la condición de empresa pública de ITVASA, y la contratación temporal no llega a completar sus previsiones, la entidad tendrá que adaptar su actividad a los medios humanos de los que puede disponer o bien explorar otras alternativas en cuanto a su modelo de gestión.

Como conclusión a lo anteriormente expuesto y aunque ITVASA ha solicitado y obtenido en 2020 los informes favorables preceptivos en materia laboral, es preciso recordar en todo caso que, cualquier contratación de personal que pretenda realizar en un futuro, deberá adaptarse a las limitaciones y procedimientos establecidos por las leyes estatales y autonómicas en la materia, así como por las normas relativas a los procesos de selección en las sociedades integradas en el sector público del Principado de Asturias.

SOCIEDAD REGIONAL DE PROMOCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS SA (SRP)

La Sociedad Regional de Promoción del Principado de Asturias, S.A. (SRP) se constituyó en 1984 y opera en el mercado del capital riesgo, actuando como organismo de promoción económica mediante la participación en el capital social de empresas y la concesión de préstamos participativos. En cuanto a la composición de su capital social, el Principado de Asturias ostenta una posición mayoritaria en la SRP, pero también forman parte de la sociedad Liberbank, Banco de Sabadell, Caja Rural de Asturias y diversas empresas privadas de la región.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, los su plantilla a cierre de 2020 era la siguiente:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
Técnico de inversiones	Titulado Superior	Indefinido	No	50.044	65.218
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	Indefinido	No	25.271	33.217
Técnico de inversiones	Titulado Superior	Indefinido	No	61.591	77.196
Administrativo	Oficial administrativo	Indefinido	No	39.963	52.522
Administrativo contable	Oficial administrativo	Indefinido	No	38.654	50.803
Director administrativo	Titulado Superior	Indefinido	No	58.057	73.662
Técnico de inversiones	Titulado Medio	Indefinido	No	52.215	67.391
Técnico de inversiones	Titulado Superior	Indefinido	No	53.527	68.703
Asesor Técnico	Titulado Superior	Indefinido	No	59.818	74.994
Técnico de inversiones	Titulado Superior	Indefinido	No	57.899	73.075
Coordinador	Titulado Superior	Indefinido	No	58.475	73.651
SUMA				555.514	710.432

Los recursos humanos con los que cuenta la SRP para el desarrollo de su actividad estaban previstos para diciembre de 2020 en 11 trabajadores, todos ellos con vinculación laboral de carácter indefinido y sin que existan vacantes en su plantilla. No consta la emisión de ningún informe en materia laboral por parte de las Direcciones Generales apuntadas a lo largo del 2020 a petición de la SRP, ni tampoco la existencia de contratos de alta dirección en la sociedad.

En fecha 4/03/2021 la sociedad remite cuestionario cumplimentado y firmado a petición de esta Inspección, cuyo resumen se recoge en el Anexo, y que presenta las principales características:

- Los efectivos de la sociedad al cierre de 2020 eran 11 indefinidos, coincidiendo así con la previsión de la entidad comentada anteriormente.
- No consta la contratación de ningún trabajador ni indefinido ni temporal durante 2020.
- El convenio colectivo de aplicación es el de oficinas y despachos de Asturias (BOPA 9/07/1997).
- La SRP no comunica contratos de alta dirección ni personal externo en la misma, así como tampoco existencia de conflictos judiciales con sus empleados.
- La última incorporación a la empresa se produjo en 2007 y casi la mitad del personal de la misma tiene una antigüedad de más de 20 años en la entidad.
- Las dos terceras partes de sus trabajadores han accedido a puestos indefinidos en la SRP pasando previamente por la contratación de carácter temporal, si bien solo existe un caso en el que se hayan encadenado contratos temporales de manera sucesiva.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información expuesta, aunque SRP no ha realizado el pasado ejercicio contrataciones de personal temporal ni indefinido ni parece que exista previsión al respecto, en caso de hacerlo, deberán tenerse en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

SEDES SA

La sociedad Sedes SA se constituyó el 10/05/1947 y está participada por el Principado de Asturias y por la empresa pública SRP, contando también con una relevante participación de Liberbank en su accionariado. La actividad principal de Sedes es la construcción de edificios por cuenta de terceros aunque en los últimos años ha venido desarrollando también actuaciones en materia de gestión de activos.

La información remitida por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, en relación con las previsiones de SEDES sobre plantilla para el cierre de 2020, es la siguiente:

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/ 12/2020	Indefinido/temporal/ CAD	Coste	Coste total	Observaciones
1	Dirección	S	CAD	51.849	63.209	
1	Ayudante de obra	NO	Indefinido	39.992	52.017	
1	Delineante de 2º	NO	Indefinido	28.081	36.440	
2	Delineante superior	NO	Indefinido	68.916	89.559	
1	Encargado de obra	NO	Indefinido	43.199	57.994	
10	Encargado de obra	NO	Temporal	211.598	282.337	
1	Gestor de activos	NO	Temporal	32.693	42.471	
1	Jefe administrativo 2º	NO	Indefinido	45.164	58.781	
2	Oficial administrativo de 1º	NO	Indefinido	57.787	75.004	
5	Oficial administrativo de 2º	NO	Indefinido	108.889	141.252	
7	Oficial de primera de oficio	NO	Indefinido	204.506	270.182	
9	Oficial de primera de oficio	NO	Temporal	159.773	213.266	
1	Oficial de segunda de oficio	NO	Indefinido	23.335	31.159	
5	Peón especialista	NO	Indefinido	123.684	161.355	
2	Peón especialista	NO	Temporal	3.640	4.904	
6	Titulado medio	NO	Indefinido	320.955	411.139	
3	Titulado medio	NO	Temporal	75.336	100.085	
1	Titulado medio	S	Temporal	16.805	22.203	
5	Titulado superior	NO	Indefinido	193.162	251.006	
3	Vendedor	NO	Indefinido	72.878	91.677	
67				1.882.244	2.456.039	

De acuerdo con los datos de su ficha de plantilla, SEDES tenía previsto contar al cierre de 2020 con 40 empleados indefinidos y 25 temporales, teniendo además dos vacantes, una de ellas la de la gerencia de la sociedad. Consta también la emisión de los siguientes informes favorables para la contratación 12 trabajadores temporales durante el pasado año:

Nº EXPTE/EDG PRESUPUESTOS	SENTIDO DEL INFORME/DE LA DG DE PRESUPUESTOS	Nº EXPTE/EDG FUNCIÓN PÚBLICA	SENTIDO DEL INFORME/DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	NÚMERO DE PUESTOS	CONTRATACIÓN TEMPORAL PROPUESTA
SEE 28/2020	FAVORABLE	SP 18/2020	FAVORABLE	3	1 jefe de obra, 1 encargado y 1 oficial de primera grústa para la ejecución de una obra (contrato por obra o servicio determinado)
SEE 29/2020	FAVORABLE	SP 17/2020	FAVORABLE	3	1 jefe de obra, 1 encargado y 1 oficial de primera grústa para la ejecución de una obra (contrato por obra o servicio determinado)
SEE 9/2020	FAVORABLE	SP 7/2020	FAVORABLE	2	2 grústas oficiales de primera para la ejecución de las obras de "Vista Residencial" y "Terrazas de la Vega" por obra o servicio determinado
SEE 65/2020	FAVORABLE	SP 36/2020	FAVORABLE	1	1 Encargado de obra en Albacete bajo la modalidad de obra o servicio
SEE 92/2020	FAVORABLE	SP 52/2020	FAVORABLE	2	1 encargado de obra y un jefe de equipo en Toledo bajo la modalidad de contratación por obra o servicio
SEE 93/2020	FAVORABLE	SP 53/2020	FAVORABLE	1	1 Encargado de obra en Arges (Toledo) bajo la modalidad de obra o servicio

También fue informada favorablemente la contratación de un titulado superior con carácter indefinido, mientras que se informó desfavorablemente el cambio de categoría de tres puestos por falta de financiación. Por otra parte el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias no comunica ninguna inscripción para la empresa SEDES.

En fecha 26/03/2021 la entidad remite cuestionario cumplimentado y certificado a petición de esta Inspección y cuyo resumen se recoge en el Anexo, en el que se pueden desatacar los siguientes aspectos:

- A 31/12/2020 SEDES contaba con 38 trabajadores indefinidos y 19 temporales, lo que totaliza 57 empleados sujetos al convenio colectivo del sector de la construcción.
- No cuenta con ningún contrato de alta dirección al encontrarse el puesto de la gerencia actualmente vacante.
- Aunque en 2020 obtuvo informes favorables para la contratación de 12 trabajadores temporales y 1 indefinido, solamente formalizó 7 contratos temporales.
- El cuestionario remitido recoge la presencia de personal externo que presta sus servicios en las instalaciones de SEDES realizando las tareas de limpieza, seguridad y climatización e incendios, sin detallar qué parte de sus jornadas se realizan en la entidad y con antigüedades, respectivamente de 3, 5 y 16 años.
- Para el periodo 2016-2020 la empresa consigna la existencia de dos procedimientos judiciales en el orden social resueltos de forma desfavorable para SEDES, uno por una reclamación salarial y el segundo ha supuesto la readmisión de un trabajador en la empresa.

- En cuanto a la composición de su plantilla destaca en primer lugar que la práctica totalidad de sus trabajadores indefinidos, comenzaron su relación laboral con la empresa mediante contratos temporales. Por otra parte, otra característica es la elevada antigüedad de gran parte de sus trabajadores, ya que 13 empleados cuentan con más de 28 años de servicio, por lo que cabe esperar en los próximos años una progresiva renovación de los efectivos con los que cuenta SEDES.
- La elevada antigüedad se produce también para los trabajadores de carácter temporal. Así, SEDES cuenta con 6 empleados temporales con más de 15 años en su puesto en la entidad a través de la sucesión de contratos temporales; uno de ellos hasta con 35 años de servicios. A esto hay que añadirle otros dos trabajadores temporales con contratos en la empresa desde hace 4 y 6 años.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información facilitada por SEDES, la plantilla de la empresa está formada al cierre de 2020 con un total de 57 empleados de los que 38 son indefinidos, si bien existen en la empresa numerosos trabajadores con contratos temporales con una duración muy elevada con evidente riesgo de conversión en trabajadores indefinidos. Se trata además de una plantilla en la que destaca un grupo bastante amplio de efectivos con elevada antigüedad, lo que implica que en el medio plazo SEDES tendrá que afrontar una importante renovación de sus medios personales, oportunidad que podría aprovechar para, en caso necesario, reordenar sus recursos humanos y adaptarlos a las nuevas circunstancias de la sociedad tras los cambios producidos en su actividad en los últimos años.

Como conclusión a lo anteriormente expuesto y aunque la sociedad solicita y obtiene de manera habitual los informes favorables preceptivos en materia laboral, es preciso recordar en todo caso que, cualquier contratación de personal que pretenda realizar en un futuro, como es el caso de la gerencia, que actualmente se encuentra vacante, deberá adaptarse a las limitaciones y procedimientos establecidos por las leyes estatales y autonómicas en la materia, así como por las normas relativas a los procesos de selección en las sociedades integradas en el sector público del Principado de Asturias. Resulta además especialmente relevante, constatada la existencia de personal temporal de larga duración, recomendar que se extremen las garantías necesarias en futuras contrataciones para evitar que puedan reproducirse situaciones como las anteriormente descritas.

VIVIENDAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS SA (VIPASA)

Viviendas del Principado de Asturias SA (VIPASA) se constituyó en mayo de 1991 y es la empresa que gestiona el parque público de viviendas del Principado de Asturias.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, las previsiones con las que contaba VIPASA en cuanto plantilla al cierre del ejercicio 2020 la siguiente:

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/12/2020	Indefinido/temporal/CAD	Coste	Coste total	Observaciones
12	Auxiliares administrativos	NO	Indefinido	239.161	313.884	
11	Auxiliares administrativos	SI	Temporal	45.464	60.667	
2	Administrativo	NO	Indefinido	59.197	77.627	
1	Gerente	NO	CAD	57.728	73.137	
9	Técnicos medios	NO	Indefinido	299.355	392.574	
4	Técnicos medios	NO	Temporal	96.985	121.359	
9	Técnicos superiores	NO	Indefinido	427.403	542.672	
48				1.225.293	1.581.920	

De acuerdo con la anterior información, VIPASA tenía previsto cerrar 2020 con una plantilla formada por 48 puestos, de los que 32 eran indefinidos, 15 temporales, además del gerente; entre la que existían 11 vacantes, por lo que la sociedad tenía previsto contar con 37 trabajadores en diciembre de 2020. VIPASA recoge también un contrato de alta dirección correspondiente a la gerencia de la entidad. Conforme a la respuesta obtenida de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, no se ha emitido ningún informe sobre VIPASA en materia laboral a lo largo de 2020 y consta registrado el contrato de alta dirección de la gerencia desde febrero de 2018.

En fecha 25/04/2021 VIPASA remite el cuestionario solicitado por la Inspección General de Servicios cumplimentado y firmado, y cuyo resumen se recoge en el Anexo, siendo sus notas fundamentales las siguientes:

- Todos los trabajadores de la sociedad están sujetos al convenio de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997)
- No se consigna la existencia de personal externo que preste servicios en las dependencias de VIPASA ni tampoco litigios entre la empresa y sus trabajadores.
- En el cuestionario VIPASA consigna 31 trabajadores indefinidos, un contrato de alta dirección, 5 temporales por interinidad y 2 temporales por acumulación de tareas.

- La sociedad cuenta con un contrato de alta dirección correspondiente a la gerencia, inscrito en el Registro de Contratos de Alta Dirección.
- De los 31 trabajadores indefinidos con los que contaba la entidad al cierre de 2020, 11 fueron contratados inicialmente por VIPASA de manera temporal, encadenando en 5 casos, varios contratos de carácter temporal (interinidades y acumulaciones de tareas).
- Comunica la empresa 5 contrataciones temporales (4 auxiliares administrativos y 1 arquitecto técnico) realizadas en 2020, 4 de ellas por acumulación de tareas y una por sustitución de una baja, para los que no consta fecha de emisión de los informes de las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información remitida por VIPASA, la entidad tiene una plantilla formada principalmente por personal indefinido con tan solo 7 trabajadores de carácter temporal, contratados todos ellos entre 2018 y 2020 mediante contratos de interinidad en la mayoría de los casos. Destaca por otra parte, el uso de la contratación temporal como paso previo al contrato indefinido, circunstancia que se ha dado en 11 de los actuales 31 trabajadores indefinidos de la entidad, para los que en algunos casos se han ido encadenando sucesivos contratos temporales.

No obstante, el aspecto más relevante de los comunicados por VIPASA son 5 las contrataciones temporales realizadas durante el pasado ejercicio, cuatro por acumulación de tareas y la quinta por interinidad. Para ninguno de estos cinco contratos consta la emisión de los informes que establece el artículo 28 de la Ley 8/2019, de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020, que determina que los contratos individuales de trabajo que se acuerden en el ámbito de las empresas públicas requerirán, antes de su aprobación, los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, siendo nulos de pleno derecho los pactos y acuerdos adoptados en esta materia con omisión de dichos informes. En relación con estas contrataciones, VIPASA considera que de acuerdo con lo dispuesto en el punto segundo de la directriz undécima del Acuerdo de 6/04/2016, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las directrices de contratación de personal temporal y nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal¹, no es necesario solicitar dichos informes, obligación que viene sin embargo establecida por norma con rango legal.

¹ "2. Si de la contratación temporal se derivara un incremento de gasto en materia de personal, con carácter previo a la formalización de los contratos señalados en el apartado anterior, el órgano responsable de la gestión de personal de la empresa pública, remitirá la oportuna solicitud a la Dirección General competente en materia presupuestaria, acompañándola de un informe justificativo de los siguientes extremos..."

Resulta por ello absolutamente necesario instar a VIPASA observar en sus decisiones en materia de contratación laboral lo dispuesto en la normativa autonómica y concretamente en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 3/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2021 para evitar que en el futuro puedan producirse situaciones como la anteriormente descrita.

Además, y para cualquier contratación de personal que la entidad pretenda llevar a cabo, debe tener en cuenta que los procesos de selección de personal que en su caso convoque, deberán adaptarse a las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las empresas públicas del Principado de Asturias aprobadas por el Consejo de Gobierno en su reunión de 27/04/2016. Además, las contrataciones que se proyecten deberán en todo caso acogerse a las limitaciones y condiciones impuestas por la legislación estatal y autonómica en materia de contratación de personal temporal e indefinido existentes en cada momento y comentadas anteriormente.

EMPRESA PÚBLICA SOCIEDAD DE SERVICIOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, S.A. (SERPA)

La creación de la Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, S. A. (SERPA), fue autorizada por la Ley del Principado de Asturias 7/2002, de 24 de junio, y tiene la condición de medio propio y servicio técnico tanto de la Administración del Principado de Asturias como de Cadasa, lo que obliga a la empresa a ejecutar todos aquellos encargos que le sean encomendados.

De acuerdo con la documentación remitida por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la previsión en materia de plantilla de SERPA para 31/12/2020 era la siguiente:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General
de Servicios

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/ 12/ 2020	Indefinido/temporal/CAD	Coste	Coste total	Observaciones
7	Administrativo	NO	Indefinido	163.052	214.327	
2	Analista	SI	Temporal	2.859	3.960	
2	Analista	NO	Temporal	30.158	40.673	
1	Capataz	NO	Indefinido	35.468	48.024	
3	Conductor	NO	Temporal	64.191	87.637	
1	Conductor	SI	Temporal	1.596	2.181	
3	Delineante	NO	Indefinido	90.038	118.310	
2	FP Fauna Silvestre	NO	Temporal	32.598	42.886	
1	FP Fauna Silvestre	SI	Temporal	1.855	2.428	
1	Informático	NO	Indefinido	30.066	39.506	
6	Inspector	NO	Indefinido	169.881	221.967	
1	Inspector	NO	Temporal	24.375	33.668	
2	Jefe Admin 1ª	NO	Indefinido	62.624	82.385	
1	Jefe Admin 2ª	NO	Indefinido	24.449	32.070	
2	Oficial 2ª	NO	Indefinido	55.152	72.526	
8	Oficial 1ª	NO	Temporal	155.231	208.489	
5	Oficial 1ª	SI	Temporal	26.800	36.329	
9	Peón	NO	Temporal	177.824	237.008	
1	Programador	NO	Temporal	19.808	26.028	
1	Responsable personal	NO	Indefinido	30.796	40.465	
1	Técnico Personal	NO	Indefinido	23.926	31.434	
18	Titulado medio	NO	Indefinido	582.011	764.580	
1	Titulado medio	SI	Indefinido	24.905	33.304	Jubilación
15	Titulado medio	NO	Temporal	379.064	508.429	
6	Titulado medio	SI	Temporal	11.793	15.578	
10	Titulado superior	NO	Indefinido	354.880	462.269	
10	Titulado superior	NO	Temporal	223.637	304.341	
4	Titulado superior	SI	Temporal	0	0	
124				2.799.037	3.710.802	

Estas previsiones recogen una plantilla de 124 puestos de los que 104 estarían ocupados y 20 vacantes. Por otra parte, sus medios personales incluyen a 54 indefinidos y 70 trabajadores temporales. No consta en su ficha de plantilla prevista la existencia de ningún contrato de alta dirección, aunque sí se recoge de manera correcta en las fichas de personal (PAIF3).

Por su parte, las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública reportan a la Inspección, la emisión de los siguientes informes en materia de contratación de personal temporal de la sociedad durante 2020 (16 contrataciones):

EMPRESA / FUNDACIÓN	Nº EXPTE/EDG PRESUPUESTOS	SENTIDO DEL INFORME/DE LA D/G DE PRESUPUESTOS	Nº EXPTE/EDG FUNCIÓN PÚBLICA	SENTIDO DEL INFORME/DE LA D/FUNCIÓN PÚBLICA	NÚMERO DE PUESTOS	CONTRATACIÓN TEMPORAL PROPUESTA
SERPA	SEE 4/2020	FAVORABLE	SP 1/2020	FAVORABLE	1	Técnico inspector de subvenciones como consecuencia de encargo del sepepa. Titulado medio. Acumulación de tareas por la duración máxima de este tipo de contrato. Se solicitaba obra o servicio.
SERPA	SEE 8/2020	FAVORABLE	SP 5/2020	FAVORABLE	1	Ingeniero técnico agrícola forestal para el desarrollo de tareas de concentración parcelaria para ejecutar un encargo de la consejería de medio rural. La empresa solicita obra o servicio pero lo que se le autoriza es acumulación de tareas.
SERPA	SEE 17/2020	FAVORABLE	SP 12/2020	FAVORABLE	1	Jefe de planta (titulado superior) EDAR B Franco-Eo para sustituir I7/Riesgo embarazo, maternidad y lactancia de una trabajadora, bajo la modalidad de interinidad (la contratación original era por un encargo de CADASA)
SERPA	SEE 20/2020	FAVORABLE	SP 14/2020	FAVORABLE	1	Ingeniero informático por acumulación de tareas. Advertidos del riesgo de encadenación de contratos.
SERPA	SEE 24/2020	FAVORABLE	SP 15/2020	FAVORABLE	1	1 oficial electromecánico para sustituir permiso por lactancia por interinidad
SERPA	SEE 32/2020	FAVORABLE	SP 19/2020	FAVORABLE	2	1 oficial electromecánico para sustituir vacaciones en dos contratos con dos personas: 6 meses +2,5 para adaptarse a los requisitos de la acumulación de tareas.
SERPA	SEE 34/2020	FAVORABLE	SP 20/2020	FAVORABLE	1	1 oficial electromecánico para cubrir vacaciones en las EDAR por acumulación de tareas
SERPA	SEE 35/2020	FAVORABLE	SP 21/2020	FAVORABLE	1	1 analista de laboratorio con contrato eventual por circunstancias de la producción
SERPA	SEE 41/2020	FAVORABLE	SP 27/2020	FAVORABLE	2	2 oficiales electromecánicos por acumulación de tareas
SERPA	SEE 42/2020	FAVORABLE	SP 26/2020	FAVORABLE	1	1 analista de laboratorio con contrato eventual por circunstancias de la producción
SERPA	SEE 48/2020	FAVORABLE	SP 28/2020	FAVORABLE	1	1 ingeniero técnico agrícola por acumulación de tareas para trabajos de concentración parcelaria
SERPA	SEE 59/2020	FAVORABLE	SP 34/2020	FAVORABLE	1	1 conductor por acumulación de tareas para planta de residuos ganaderos
SERPA	SEE 64/2020	FAVORABLE	SP 35/2020	FAVORABLE	1	1 técnico de FP veterinario por acumulación de tareas
SERPA	SEE 74/2020	FAVORABLE	SP 41/2020	FAVORABLE	1	1 técnico inspector de subvenciones por acumulación de tareas

Y finalmente, el Registro de Contratos de Alta Dirección comunica la inscripción del contrato correspondiente al gerente de la sociedad registrado desde agosto de 2014.

En cuanto al cuestionario remitido desde la sociedad a petición de esta Inspección en fecha 26/03/2021, cuyo resumen se recoge en el Anexo, los rasgos más relevantes de la información comunicada son los siguientes:

- La entidad contaba al cierre de 2020 con 48 trabajadores indefinidos, un contrato de alta dirección y 49 temporales, lo que totaliza 98 trabajadores.
- SERPA regula sus relaciones laborales de acuerdo con el convenio colectivo de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997) (72 de sus trabajadores) y con el convenio colectivo de ámbito estatal del ciclo integral del agua (BOE 3/03/2019) (25 trabajadores).
- La sociedad organiza sus tareas en 7 centros de trabajo: sede, vivero de La Mata, EDAR Arenas-Panes-Benia, EDAR Esqueiro, EDAR Eo-Navia, centro de recuperación de la fauna silvestre de Infiesto y planta de residuos ganaderos de Cabrales.
- Se recoge la existencia de un contrato de alta dirección correspondiente al gerente de la sociedad inscrito en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias.
- SERPA comunica la formalización de 16 contrataciones temporales durante 2020, todas ellas contando con los correspondientes informes favorables de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública. No se comunica ninguna contratación de carácter indefinido ni la existencia de personal en otras situaciones.
- Entre el personal de SERPA destacan los 27 trabajadores indefinidos que provienen de la Empresa Asturiana de Servicios Agrarios SA (EASA). EASA fue constituida en 1987, pero de acuerdo con la Disposición Adicional de la

Ley 7/2002 por la que se autoriza la creación de SERPA, será esta nueva sociedad la que se subroga en todos los derechos y obligaciones laborales de EASA, cuya liquidación se inscribió en el Registro Mercantil en 2007. Este colectivo de trabajadores tienen pues, una antigüedad media en SERPA de casi 26 años, por lo que es de esperar que a medio plazo se produzcan numerosas jubilaciones en la entidad.

- En cuanto a la estructura del empleo en la sociedad, al cierre de 2020 SERPA contaba con 48 trabajadores indefinidos², 49 temporales y un CAD, lo que en una plantilla total de 98 empleados supone un 50% de temporalidad. En cuanto a los trabajadores indefinidos, como ya se señaló en el punto anterior, 27 son subrogados de la extinta EASA, mientras que otros 18 obtuvieron tal consideración mediante sentencias judiciales recaídas entre los años 2018 y 2019. Con efectos de 1/01/2021 otro trabajador temporal de SERPA adquirirá también la condición de personal indefinido.
- En cuanto al personal temporal existente al cierre de 2020 (descontando el trabajador que ya cuenta con sentencia favorable para su conversión a indefinido), 21 contratos son anteriores a 2017, dándose además la circunstancia de que en muchos casos se han formalizado sucesivos contratos de carácter temporal, sucesión que también tiene lugar en el caso de las contrataciones posteriores a 2017, por lo que es de esperar que la empresa continúe asumiendo trabajadores declarados indefinidos mediante resolución judicial en los próximos años.
- Finalmente, destaca entre su personal la existencia de perfiles vinculados a la ejecución de determinados encargos en materia de subvenciones y expropiaciones para distintas Consejerías del Principado de Asturias que, tanto por el contenido y funciones de los puestos, como por la elevada duración de algunos de los contratos temporales en que se materializan, pudiesen suponer riesgos tanto para SERPA como para la propia Administración Autónoma.

Conclusiones y recomendaciones

SERPA cuenta en el cierre de 2020 con una plantilla caracterizada por su elevada temporalidad, que alcanza al 51% del total de sus empleados. Además, el origen del personal indefinido con el que cuenta es derivado de la subrogación de la sociedad liquidada EASA y de la conversión en indefinidos de 18 trabajadores contratados de manera temporal, que adquirieron dicha condición como consecuencia de diversas sentencias judiciales a lo largo de 2018 y 2019. En el análisis de los trabajadores temporales de SERPA se constata que la mayoría de ellos cuentan con una antigüedad en la entidad de más de 3 años, superando en muchos casos los 10 años. La elevada antigüedad de una parte significativa de la

² El cuestionario remitido por la sociedad recoge por error un indefinido de más, que se corresponde con un trabajador declarado indefinido por sentencia judicial de 1/01/2021, según consta en el cuestionario, por lo que debe eliminarse del cómputo de indefinidos a 31/12/2020

plantilla y la temporalidad de larga duración determinarán que en el medio plazo, la empresa registrará un importante número de jubilaciones, pero tendrá también que asumir nuevos trabajadores indefinidos como consecuencia de la elevada tasa de temporalidad mantenida a lo largo del tiempo.

Como conclusión a lo anteriormente expuesto y aunque SERPA solicita de manera habitual los informes preceptivos en materia de personal, es preciso en todo caso recordar que cualquier contratación futura que pretenda realizar deberá adaptarse a las limitaciones y procedimientos establecidos por las leyes estatales y autonómicas en la materia, así como a las normas relativas a los procesos de selección en las empresas públicas del Principado de Asturias. Finalmente, merece especial atención el personal temporal de larga duración con el que cuenta SERPA, sobre todo aquel que además se encuentra vinculado a determinados encargos relacionados con competencias de carácter estructural en las Consejerías del Principado de Asturias, circunstancia que presenta un doble riesgo, tanto para la sociedad como para la propia Administración Autonómica. Se recomienda así que para futuras contrataciones y encargos que se le encomienden a la sociedad, se adopten todas las garantías necesarias para evitar que vuelvan a reproducirse situaciones como las descritas, que están llevando a la empresa a incrementar su personal indefinido por la vía judicial sin que ello responda a las necesidades reales de recursos humanos que pudiera tener la sociedad para el correcto desarrollo de sus fines, al margen de otras consideraciones ajenas al objeto de la presente Inspección.

CIUDAD INDUSTRIAL DEL VALLE DEL NALÓN SAU (VALNALÓN)

La sociedad Ciudad Industrial Valle del Nalón SAU (Valnalón) se constituyó el 20/05/1987, siendo su capital propiedad íntegramente de la Sociedad Regional de Promoción del Principado de Asturias SA (SRP), empresa pública a su vez del Principado de Asturias. Su principal objetivo ha sido diseñar y llevar a cabo un plan de regeneración, promoción y dinamización empresarial en la Cuenca del Nalón.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, las previsiones con las que contaba Valnalón en cuanto a su plantilla, hasta el 31/12/2020 eran las siguientes:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSTETOTAL (Incluyendo seguridad social)
Directora Gerente	1	CAD	NO	52.898	68.503
Coordinadora General	1	Indefinido	NO	47.271	62.302
Director de Área	2	Indefinido	NO	42.424	49.038
Directora de Área	2	Indefinido	NO	35.745	46.979
Director de Área	1	Indefinido	NO	39.974	52.677
Oficial 1ª Administrativa	5	Indefinido	NO	22.486	27.330
Responsable Área	1	Indefinido	NO	33.723	44.540
Oficial 1ª Administrativa	5	Indefinido	NO	21.972	28.975
Técnica de Orientación	2	Indefinido	NO	5.580	3.780
Directora de Área	1	Indefinido	NO	36.526	48.135
Técnica de Orientación	2	Indefinido	NO	25.450	33.664
Técnico de Orientación	2	Indefinido	NO	27.080	35.766
Titulado Superior	1	Indefinido	NO	28.348	37.271
Técnica de Orientación	2	Temporal	NO	23.135	30.661
Técnico de Orientación	2	Temporal	NO	27.080	36.004
Técnico en Informática	1	Temporal	NO	30.236	40.190
Técnica de Orientación	2	Temporal	NO	27.160	36.137
Técnica de Orientación	2	Temporal	NO	25.752	34.170
Responsable Área Ed.Materiales	1	Indefinido	NO	33.044	43.695
Responsable de Área	1	Indefinido	NO	36.426	48.016
SUMA				622.310	807.833

De acuerdo con la anterior información, Valnalón tenía previsto cerrar 2020 con una plantilla sin vacantes formada por 20 efectivos, de los que 15 eran indefinidos y el resto temporales. La sociedad consigna un contrato de alta dirección correspondiente a la gerencia de la entidad. Conforme a la respuesta obtenida de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, no se ha emitido ningún informe sobre Valnalón en materia laboral a lo largo de 2020. Por su parte, el Registro de Contratos de Alta Dirección comunica que la inscripción del contrato de la gerencia en dicho registro ha sido rechazada al tratarse de una relación laboral ordinaria.

El 19/02/2021 Valnalón remite el cuestionario solicitado por la Inspección General de Servicios cumplimentado y firmado, que puede resumirse con las siguientes notas:

- Valnalón aplica el convenio de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997).
- La sociedad contaba a 31/12/2020 con 17 trabajadores, de los que 13 tenían carácter indefinido y 4 eran temporales, tras haber registrado varias bajas a lo largo del pasado año.
- En 2020 no se ha realizado ninguna contratación laboral, ni indefinida ni temporal.

- No comunican ningún contrato de alta dirección, así como ningún tipo de personal externo ni litigio con sus trabajadores.
- De entre sus trabajadores con vinculación indefinida (13), tan solo 4 han sido contratados por la empresa bajo esa fórmula, mientras que los 9 restantes, han iniciado su vida laboral en la entidad con contratos temporales por obra o servicio, salvo en uno de los casos, en el que el contrato inicial fue en prácticas. Además, 7 de ellos han ido encadenando de manera sucesiva contratos por obra o servicio antes de formalizar sus actuales contratos indefinidos.
- En cuanto al personal que figura como temporal, se trata de 4 trabajadores contratados por obra o servicio entre 2007 y 2008, por lo que, dado el transcurso del tiempo, habrían adquirido ya la condición de personal indefinido.

Conclusiones y recomendaciones

Según la información comunicada por la sociedad Valnalón a la Inspección General de Servicios, se constata que la entidad no ha realizado ninguna contratación laboral el pasado ejercicio. Destaca no obstante, el uso continuado de los contratos temporales por obra o servicio como fórmula inicial de contratación en la empresa para 12 de los 17 empleados actuales de la misma. Así, tras acumular sucesivos contratos de este tipo, 7 trabajadores han formalizado sus contratos indefinidos, mientras que otros 4 aún continúan contratados bajo esta modalidad entre los años 2007 y 2008. La antigüedad media de estos trabajadores se sitúa en casi 13 años, por lo que no cabe hablar de una vinculación laboral temporal sino de personal permanente. Es por ello que la principal recomendación para Valnalón sería, en caso de realizar futuras contrataciones, que acuda a las fórmulas más adecuadas a sus necesidades, cumpliendo la legislación laboral y evitando en todo caso situaciones como las anteriormente descritas.

No obstante, y para cualquier contratación de personal que la entidad pretenda llevar a cabo, debe tener en cuenta que cualquier selección de personal que en su caso convoque, deberá adaptarse a las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las empresas públicas del Principado de Asturias aprobadas por el Consejo de Gobierno en su reunión de 27/04/2016. Además, las contrataciones que se proyecten deberán en todo caso acogerse a las limitaciones y condiciones impuestas por la legislación estatal y autonómica en materia de contratación de personal temporal e indefinido existentes en cada momento y comentadas anteriormente.

GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SANITARIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS SAU (GISPASA)

La sociedad Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias SAU (GISPASA) se constituye el 20/04/2004, como empresa pública de carácter unipersonal del Principado de Asturias. Constituyen el objeto social de GISPASA, a tenor de lo dispuesto en el artículo 2 de sus Estatutos Sociales, las actividades siguientes:

- la provisión de todo tipo de infraestructuras y equipamientos de índole sanitario y socio-sanitario
- la prestación de los servicios inherentes y complementarios a la finalidad perseguida con dicha provisión

Asimismo podrá ejecutar actividades comerciales e industriales que sean convenientes a tal provisión, por la utilidad que presten a los usuarios.

La información aportada por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública en relación con la plantilla de la sociedad en diciembre de 2020, es la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal	Vacante a 31/12/2020 (SI/NO)	COSTE	COSTE TOTAL (Incluyendo seguridad social)
Director-Gerente	Gerente	Alta Dirección	SI	0,00	0,00
Directora Jurídica y de Contratación	Titulado Superior	Indefinido	NO	79.506,12	94.915,56
Director de Arquitectura y Obras	Titulado Superior	Indefinido	NO	52.742,35	68.151,79
Director Económico-Financiero	Titulado Superior	Indefinido	SI	30.916,67	39.435,39
Responsable de Mantenimiento	Ingeniero	Indefinido	NO	51.295,78	65.834,50
Técnico Contable-Responsable de Calidad	Titulado Medio	Indefinido	NO	47.735,53	61.981,93
Técnico de Apoyo a Contratación	Titulado Superior	Indefinido	NO	38.270,38	49.875,82
Apoyo a Contratación	Jefe Administrativo 2º	Indefinido	NO	23.025,41	29.910,01
Técnico de Apoyo a Obras 1	Titulado Superior	Indefinido	NO	31.575,47	41.016,59
Técnico de Apoyo a Obras 2	Titulado Medio	Indefinido	NO	33.707,10	44.341,62
Arquitecto Técnico	Titulado Medio	Temporal	NO	46.095,45	61.191,81
Administrativo	Administración	Temporal	NO	19.454,18	25.504,43
Administrativo	Administración	Temporal	NO	19.454,18	25.504,43
Técnico de Apoyo Jurídico-Económico	Titulado Medio	Indefinido	SI	0,00	0,00
Responsable de Informática	Titulado Medio	Temporal	NO	24.522,75	32.259,63
Técnico de Gestión de Compras y Suministros	Titulado Medio	Temporal	NO	24.522,75	32.259,63
Técnico de Electromedicina e Inventario	Titulado Medio	Temporal	NO	24.522,75	32.259,63
SUMA				547.347	704.443

De acuerdo con la anterior información GISPASA contaba en diciembre de 2020 con una plantilla formada por 17 puestos con 3 vacantes, entre ellas la gerencia y la dirección económico-financiera, por lo que el número de efectivos al cierre del pasado ejercicio era de 14 personas, 8 de ellas de carácter indefinido. No consta la

emisión de ningún informe por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública en materia de personal para GISPASA en 2020. De acuerdo con la información obrante en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias, se constata que en el mismo sigue constando como inscrito un contrato de alta dirección correspondiente al gerente de la sociedad.

En fecha 16/03/2021 la sociedad remite el cuestionario solicitado por esta Inspección cumplimentado y certificado por persona responsable de la entidad, con las siguientes características:

- GISPASA emplea a finales de 2020 a 14 personas, de las que 8 poseen vinculación laboral indefinida con la empresa y las 6 restantes tienen carácter temporal.
- El convenio colectivo de aplicación es el de oficinas y despachos de Asturias (BOPA 9/07/1997) y no se declara la presencia de personal externo a GISPASA.
- El grueso de las contrataciones indefinidas realizadas por GISPASA se llevó a cabo en el periodo 2004-2006, esto es durante los primeros años de funcionamiento de la empresa, mientras que las contrataciones temporales comienzan a darse a partir de 2014.
- En cuanto al personal temporal, dos trabajadores externos han obtenido la condición de personal de GISPASA mediante sentencia judicial en 2019, tras venir prestando sus servicios a través de una empresa de trabajo temporal desde 2016. Otros 3 trabajadores han sido contratados entre los años 2018 y 2019 mediante contratos de interinidad, y un cuarto trabajador temporal lleva desde 2014 contratado por obra o servicio, con el consiguiente riesgo de declaración como personal indefinido de la entidad.
- GISPASA no declara la existencia de ningún contrato de alta dirección, ya que la gerencia se encuentra vacante desde 2018. Tras la salida del último gerente se puso en marcha un proceso de selección para la provisión de este puesto, aunque dicho proceso fue impugnado por uno de los participantes y se encuentra en suspenso desde mayo de 2019. De acuerdo con la información aportada desde GISPASA, parece que no se descarta sustituir a la figura del gerente por la del Consejero Delegado.
- En cuanto a la vacante de la dirección económico-financiera por excedencia de su titular, desde la sociedad se indica que la misma, junto con la otra vacante del puesto de apoyo jurídico-económico, han puesto de manifiesto una serie de carencias dentro del área, que aconsejan una reorganización de la misma y parece que sí se va a proceder a la cobertura del puesto de apoyo jurídico-económico a corto plazo.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con los documentos e información aportados por GISPASA durante la presente Inspección, se puede concluir que la sociedad si bien no ha realizado ninguna contratación en 2020, cuenta con personal temporal contratado en los últimos años mediante contratos de interinidad. No obstante, también existe un trabajador que cuenta con una antigüedad de casi 7 años contratado bajo la modalidad de obra o servicio, con el consiguiente riesgo para la empresa de que esta relación laboral sea considerada de carácter permanente.

Por otra parte, la empresa ha acudido en ejercicios precedentes a las contrataciones mediante empresas de trabajo temporal para cubrir sus necesidades de personal de carácter estructural, lo que ha terminado por incorporar a dos trabajadores más a la entidad como consecuencia de sendas sentencias judiciales. Es necesario recomendar en este sentido a GISPASA, la conveniencia de acudir a contrataciones temporales directas cuando se trate de tareas de carácter estructural, para evitar que puedan repetirse situaciones como ésta, que han supuesto la contratación por parte de la empresa de trabajadores al margen de los mecanismos y garantías existentes en materia de contratación temporal para las empresas públicas del Principado de Asturias.

Otro aspecto destacable en GISPASA es la ausencia de la figura del gerente desde el ejercicio 2018. Esta vacante fue objeto de un proceso de selección que finalmente quedó suspendido tras la impugnación de uno de sus participantes, lo que determinó su paralización a mediados del año siguiente. La ausencia de una figura tan relevante en cualquier organización como la del gerente durante tan largo periodo, ha sido suplida por diferentes personas dentro de la propia sociedad, lo que indica que la entidad debe proceder a reorganizarse internamente para evitar duplicidades innecesarias. Esta misma situación se repite en el caso del área económico financiera, en la que se encuentra vacante la dirección, por excedencia de su titular, así como un puesto de apoyo jurídico-económico. Si bien la sociedad comunica que estas situaciones están siendo objeto de estudio por parte Consejo de Administración, urge tomar las decisiones pertinentes para asegurar el correcto funcionamiento de la sociedad.

Asimismo, GISPASA debe también proceder a la regularización de la información comunicada al Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias, que actualmente sigue recogiendo la existencia de un contrato de estas características, que sin embargo fue extinguido en 2018.³

³ En sus alegaciones Gispasa indica que en fecha 16/03/2021 presenta declaración de altos cargos que actualiza la información sobre la empresa en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias.

Como conclusión a lo anteriormente expuesto, y ante la existencia de vacantes en GISPASA, es necesario tener en cuenta que cualquier contratación y selección de personal que pretenda poner en marcha, deberá adaptarse a las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las empresas públicas del Principado de Asturias aprobadas por el Consejo de Gobierno en su reunión de 27/04/2016. Además, las contrataciones que se proyecten deberán en todo caso acogerse a las limitaciones y condiciones impuestas por la legislación estatal y autonómica en materia de contratación de personal temporal e indefinido existentes en cada momento y comentadas anteriormente.

SOCIEDAD DE PROMOCIÓN EXTERIOR PRINCIPADO DE ASTURIAS SA (ASTUREX)

Esta sociedad fue constituida en 2005 y su inclusión en el sector público autonómico se deriva de una participación mayoritaria aunque indirecta, ya que está participada en más de la mitad de su capital social por la entidad pública IDEPA. Forman parte también de su accionariado, FADE, las Cámaras de Comercio y Liberbank. Su objeto consiste en la organización de actividades de promoción internacional directa tales como ferias, misiones directas, misiones inversas, y aquellas otras actividades que se le encomienden en el ámbito de la internacionalización de las empresas asturianas.

Según la información que con carácter previo se remitió a esta Inspección desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla prevista al cierre de 2020, era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/12/2020 (SI/NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
DIRECCIÓN	1	CAD	NO	65.224	71.811
ASESORA JURÍDICA	1	INDEFINIDO	NO	58.262	73.867
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	41.432	54.686
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	52.864	68.469
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	57.309	72.914
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	52.290	67.895
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	53.351	68.956
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	55.160	70.765
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	66.531	82.136
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	1	INDEFINIDO	NO	52.290	67.895
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRACIÓN	1	INDEFINIDO	NO	52.290	67.626
TECNICO DE COMERCIO EXTERIOR	2	INDEFINIDO	NO	35.746	47.120
SUMA				642.749	814.138

De acuerdo con la misma, Asturex contaba a 31/12/2020 con una plantilla formada por 12 personas, entre las que figura un contrato de alta dirección, siendo el resto de personal de carácter indefinido. A su vez, el personal de la sociedad vinculado por una relación laboral ordinaria tiene la categoría de titulado superior, salvo uno de ellos que es técnico medio. No consta además la emisión de ningún informe en materia de personal durante el ejercicio 2020 en relación con esta sociedad, mientras que el contrato de alta dirección se encuentra inscrito en su registro desde mayo de 2017.

En fecha 2/02/2021 se recibe cumplimentado y certificado el cuestionario requerido a Asturex, cuyo resumen se recoge en el Anexo. De acuerdo con esta información, se corrobora que la entidad cuenta con 12 efectivos, entre los que se cuenta un contrato de alta dirección que corresponde a la gerencia, siendo el resto personal indefinido. No se comunica la existencia de ningún proceso judicial abierto con sus trabajadores y en la sociedad se aplica el convenio colectivo de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997).

Los aspectos más relevantes que se pueden observar en la información aportada son los siguientes:

- Para 4 de los trabajadores de la sociedad, se consigna una antigüedad en el puesto superior a la de la propia sociedad, que se debe a que todos ellos procedían de otras entidades integradas en el sector público del Principado de Asturias (Idepa, Fundación para el Fomento de la Economía Social y Sociedad Regional de Promoción del Principado de Asturias SA), en cuyos contratos con Asturex, se recogió la antigüedad de sus puestos de origen.
- Aparte del personal propio, la sociedad incluye en su cuestionario la existencia de dos personas que desarrollan su actividad de forma total en la sede de Asturex en virtud de un contrato de servicio de recepción y atención a terceros formalizado el 1/07/2019.

En lo que se refiere al contrato actualmente vigente de servicio de recepción y atención a terceros con el que cuenta la sociedad (atención de llamadas entrantes, traslado de avisos telefónicos y electrónicos, gestión mecanizada de procesos administrativos a través de las distintas herramientas facilitadas por Asturex...etc), el adjudicatario está obligado a adscribir a los dos trabajadores que venían prestando ese servicio en el momento de la formalización del mismo, ya que han ido subrogándose en los sucesivos contratos adjudicados. La adjudicataria asume también la obligación de entregar distintivos a estos empleados que los identifiquen como personal externo de Asturex, así como la de contar con un responsable/interlocutor que se reúna con el responsable técnico de la sociedad e imparta las instrucciones necesarias a este personal para la ejecución del contrato.

No obstante, los equipos y material necesario para el desarrollo de las funciones de este personal serán propiedad de Asturex.

Consta de manera expresa tanto en el pliego de cláusulas jurídicas como en el contrato formalizado entre Asturex y la adjudicataria, que no existirá vinculación laboral alguna entre el personal que ejecute el contrato y la citada sociedad pública.

Categoría profesional	Fecha primer contrato laboral (Antigüedad)	Fecha del último contrato
Aux administrativo	25/ 11/ 2013	01/ 07/ 2019
Aux administrativo	10/ 05/ 2016	01/ 07/ 2019

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información expuesta, aunque Asturex no ha realizado el pasado ejercicio contrataciones de personal temporal ni indefinido, en aquellos procesos de contratación laboral que desarrolle en un futuro deberán tenerse en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

Por otra parte, la sociedad ha informado, en el marco de esta Inspección, de la existencia de un contrato de servicios con una tercera empresa para el desarrollo de los trabajos de recepción y atención a terceros. De acuerdo con las condiciones de este contrato, la empresa adjudicataria pone a disposición de Asturex a dos personas para que realicen esas tareas en las instalaciones de la sociedad y utilizando los medios que ésta les proporciona. No obstante, deben contar con distintivos que las identifiquen como personal externo de Asturex y reciben instrucciones por parte de un responsable/interlocutor, que hace de enlace entre ambas sociedades. Además, estos trabajadores han venido subrogándose en las sucesivas empresas adjudicatarias del contrato de servicios, de manera que cuentan con una antigüedad en la actividad desde 2013 y 2016. Resulta por ello necesario advertir a Asturex de los potenciales riesgos de esta situación, en cuanto a la posible existencia de cesión ilegal de estos trabajadores, que desarrollan sus tareas con los medios y equipos que pone a su disposición la sociedad. Además, realizan funciones de carácter estructural para Asturex (atender llamadas telefónicas, gestión mecanizada de procesos administrativos, difusión de actividades y eventos...), sin una sustantividad específica que determine su contratación a empresas externas especializadas en lugar de llevarse a cabo por

personal contratado directamente por la sociedad. Se recomienda por ello que Asturex, a fin de evitar los mencionados riesgos, proceda a analizar sus necesidades reales de recursos humanos para desarrollar su objeto social y realice, en su caso, las contrataciones que resulten pertinentes, siempre cumpliendo con las condiciones y limitaciones recogidas en la legislación estatal y autonómica en materia de contratación de personal.

GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS SAU (GITPA)

La sociedad Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias SAU (GITPA) se constituyó el 2/08/2006 y está participada íntegramente por el Principado de Asturias. La Disposición Adicional Primera de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, autorizó su constitución para ocuparse, entre otros, del establecimiento y explotación de las redes de telecomunicaciones, sus recursos asociados y la prestación de servicios de comunicaciones electrónicas a terceros, explotando a tal efecto, la red de acceso a banda ancha propiedad del Principado de Asturias.

Según la información enviada desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla de la sociedad en diciembre de 2020 era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/12/2020 (SI/NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
JEFE OPERACIONES	TITULADO SUPERIOR	INDEFINIDO	NO	34.979	46.591
ADVO.GESTION	JEFE SUPERIOR	INDEFINIDO	NO	28.162	36.980
JEFE ADMON.Y CONTRATACION	TITULADO SUPERIOR	INDEFINIDO	NO	42.931	56.397
JEFE DESARROLLO DE NEGOCIO	TITULADO SUPERIOR	INDEFINIDO	NO	43.196	56.681
ADVO. CONTRATACION	JEFE SUPERIOR	INDEFINIDO	NO	31.998	42.031
DIRECTOR GRAL	ALTA DIRECCION	TEMPORAL	NO	59.289	75.577
RESPONSABLE DE EXPLOTACION	JEFE SUPERIOR	INDEFINIDO	NO	32.068	42.704
RESPONSABLE DE PROVISION Y SISTEMAS	JEFE SUPERIOR	INDEFINIDO	SI	0	0
RESPONSABLE DE INGENIERIA Y CONSTRUCCION	TECNICO DE SISTEMAS	INDEFINIDO	SI	0	0
SUMA				272.623	356.961

GITPA tenía una previsión al cierre del ejercicio 2020 de contar con 7 efectivos, todos ellos de carácter indefinido salvo el gerente, que tiene la consideración de contrato de alta dirección, si bien en su plantilla cuenta con otros dos puestos más, también de carácter indefinido, que figurarían como vacantes a 31/12/2020. No consta la emisión a petición de GITPA de ningún informe relativo a contratación de

personal durante 2020 por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública. El contrato de alta dirección correspondiente al gerente se encuentra registrado en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias desde abril de 2018.

En fecha 22/02/2021 se recibe cuestionario cumplimentado y firmado por persona responsable de GITPA remitido a petición de la Inspección General de Servicios. Según consta en dicho cuestionario:

- El convenio colectivo de aplicación es el de oficinas y despachos de Asturias (BOPA 9/07/1997) y no se declara la existencia de personal externo a GITPA que preste la totalidad o parte de sus servicios en las instalaciones de la entidad.
- Al cierre del ejercicio 2020 la plantilla de GITPA estaba compuesta por 7 trabajadores, 6 de carácter indefinido más el gerente de la sociedad, con un contrato de alta dirección que figura inscrito en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias unos días después de su formalización.
- Con la excepción de uno de ellos, todo el personal indefinido de GITPA tiene una antigüedad en la empresa de entre 12 y 13 años, esto es poco después de la constitución de la sociedad, si bien dos de los trabajadores actuales accedieron a la empresa previamente con contratos primero eventuales por circunstancias de la producción y luego por obra o servicio.
- Durante 2020 se formalizó la contratación de un puesto de carácter indefinido (jefe de operaciones), aunque los informes de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública fueron emitidos en enero de 2019, el cambio en el Consejo de Administración de la sociedad retrasó el proceso de selección y contratación de personal hasta marzo del pasado año.
- GITPA recoge en el cuestionario dos procesos judiciales dentro del orden social, interpuestos por uno de sus trabajadores indefinidos, y resueltos en 2018 a favor de la empresa, en los que el demandante reclamaba a la empresa un cambio en su clasificación profesional así como cantidades dejadas de percibir como consecuencia de haberse incluido al trabajador en una categoría profesional incorrecta.
- La plantilla de GITPA incluye dos puestos vacantes cuya cobertura está pendiente de las decisiones que al respecto adopte el Consejo de Administración de la entidad.

Conclusiones y recomendaciones

La información aportada por GITPA recoge una plantilla formada al cierre de 2020 por 6 trabajadores indefinidos más el gerente. De acuerdo con la información

suministrada, GITPA ha contratado de manera indefinida a un trabajador durante 2020, contando para ello con los informes favorables tanto de la Dirección General de Función Pública como de Presupuestos.

De acuerdo con la información expuesta, aunque GITPA no ha realizado el pasado ejercicio contrataciones de personal temporal ni indefinido, en aquellos procesos de contratación laboral que desarrolle en un futuro deberán tenerse en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

No obstante, la entidad tiene pendientes de cobertura otros dos puestos, por lo que para cualquier contratación de personal que la entidad pretenda llevar a cabo, deberá observar las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

SOCIEDAD PÚBLICA DE GESTIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA Y CULTURAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, SAU. (SPGTCPA)

La Sociedad Pública de Gestión y Promoción Turística y Cultural del Principado de Asturias SAU (SPGTCPA) comienza su actividad como tal en 2013, a partir de la fusión de Gestión de Infraestructuras Culturales, Turísticas y Deportivas del Principado de Asturias SA (RECREA), que se había constituido en 2006, y la Sociedad Regional de Turismo (SRT) constituida en 1986. La fusión de ambas sociedades es consecuencia de la aprobación de la Ley 1/2013, de 24 de mayo, de Medidas de Reestructuración del Sector Público Autonómico.

La SPGTCPA tiene como objeto, además de las competencias en materia de turismo de la antigua SRT, la gestión de diversos equipamientos culturales y deportivos titularidad del Principado de Asturias:

- MUJA
- Parque de la Prehistoria de Teverga
- Estación Invernal Fuentes de Invierno
- Laboral Ciudad de la Cultura
- Centro de Arte Rupestre de Tito Bustillo

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

- Centro de Centro de Recepción e interpretación del Prerrománico Asturiano
- Centro de Tecnificación Deportiva de Trasona

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla prevista por la sociedad para el cierre de 2020 era la siguiente:

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/ 12/ 2020	Indefinido/temporal/ CAD	Coste	Coste total
2	Auxiliar administrativo	NO	Indefinido	46.905	61.611
2	Auxiliar administrativo	NO	Temporal	35.177	46.629
29	Jefe administrativo	NO	Indefinido	546.849	718.557
5	Jefe administrativo	NO	Temporal	57.344	75.462
2	Jefe equipo información	NO	Indefinido	69.503	91.236
13	Oficial administrativo	NO	Indefinido	313.417	411.670
18	Titulado medio	NO	Indefinido	692.910	894.018
1	Titulado medio	SI	Indefinido	35.492	42.832
6	Titulado superior	NO	Indefinido	274.186	356.041
2	Titulado superior	NO	Temporal	54.343	71.654
1	Director-gerente	NO	CAD	61.813	77.149
81				2.187.941	2.846.859

La previsión de la SPGTCPA era contar a 31/12/2020 con 80 trabajadores (contaba tan solo con una vacante en su plantilla), de los que 70 eran indefinidos y 9 temporales, además del gerente de la sociedad. Además consta en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias la suspensión del contrato del gerente de la sociedad desde septiembre de 2019. Durante 2020 se emitieron los siguientes informes favorables para la contratación temporal de 6 trabajadores en SPGTCPA:

Nº EXPTEDEG PRESUPUESTOS	SENTIDO DEL INFORME DE LA DG DE PRESUPUESTOS	Nº EXPTEDEG FUNCIÓN PÚBLICA	SENTIDO DEL INFORME DE LA DG DE FUNCIÓN PÚBLICA	NÚMERO DE PUESTOS	CONTRATACIÓN TEMPORAL PROPUESTA
SEE53/2020	FAVORABLE	SP 25/ 2020	FAVORABLE	1	1 asistente de museo por interinidad para cubrir el porcentaje de jornada reducida de otro trabajador (Tito Bustillo)
SEE57/2020	FAVORABLE	SP 31/2020	FAVORABLE	1	1 asistente de museo y punto de información del Centro de Interpretación del Prerrománico Asturiano a través de contrato eventual por circunstancias de la producción (cobertura de descansos y vacaciones)
SEE58/2020	FAVORABLE	SP 32/2020	FAVORABLE	1	1 conserje mayor del MUJA por interinidad para cubrir el porcentaje de jornada reducida de otro trabajador
SEE61/2020	FAVORABLE	SP 33/2020	FAVORABLE	1	1 asistente de museo para cubrir el porcentaje de jornada reducida de otro trabajador en el MUJA
SEE86/2020	FAVORABLE	SP 45/ 2020	FAVORABLE	1	1 asistente de museo por interinidad para cubrir un permiso por matrimonio en el Parque de la Prehistoria
SEE117/2020	FAVORABLE	SP 60/ 2020	FAVORABLE	1	1 oficial administrativo por interinidad para sustituir una IT. La interinidad se realizará a media jornada.

Por su parte la sociedad remite en fecha 14/04/2021 cuestionario cumplimentado y certificado por el responsable de la sociedad, cuyo resumen figura en el Anexo y del que pueden extraerse las siguientes características:

- Al cierre del ejercicio 2020 la SPGTCPA contaba con 68 trabajadores, de los que 56 eran indefinidos y el resto de carácter temporal.
- En cuanto al personal de carácter indefinido, proviene fundamentalmente de la extinta SRT (30 efectivos) y de los indefinidos que contrató RECREA durante sus dos primeros años de existencia (20 trabajadores contratados en el periodo 2006/2008).
- En lo que se refiere al personal temporal, varios de sus 12 empleados temporales han enlazado sucesivos contratos eventuales y 4 de ellos cuentan además, con antigüedades superiores a los 3 años (dos con 12 años, otro con 10 años y el cuarto con 7 años, respectivamente).
- El personal de la entidad está sometido al convenio colectivo de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997) y no comunican la existencia de ningún contrato de alta dirección en diciembre de 2020, estando el puesto de gerente vacante en la actualidad. Tampoco consta la existencia de litigios en el orden social para el periodo 2016-2020.
- En cuanto a la contratación temporal llevada a cabo por la sociedad en el pasado año, la SPGTCPA comunica la formalización de 7 contratos temporales, todos ellos contando con los informes favorables de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública (algunos de los informes son anteriores a 2020, pero las contrataciones efectivas se formalizaron el año pasado). De acuerdo con la información suministrada, no consta que se haya realizado contratación temporal alguna en relación con los informes SEE 117/2020 y SP 60/2020, que fueron emitidos a petición de la sociedad para la contratación bajo la modalidad de interinidad de un oficial administrativo para la sede central de la SPGTCPA, para sustituir una baja por incapacidad temporal de otro trabajador de la empresa.
- La entidad también recoge la contratación en el pasado ejercicio de un indefinido a partir de los informes favorables emitidos en 2018.
- Otro aspecto llamativo de los medios humanos con los que cuenta esta sociedad para el ejercicio de sus fines es el elevado número de personal externo con el que cuenta para mantener y gestionar las diversas instalaciones deportivas y culturales que explota la SPGTCPA, que supera ampliamente al personal propio de la entidad, con tareas muy diversas:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Número de efectivos	Tareas desarrolladas	Observaciones
4	Mantenimiento de maquinaria escénica	Antigüedad del personal desde 2008
13	Dirección y equipo técnico	6 trabajadores con antigüedades desde 2007, siendo uno de ellos autónomo
3	Supervisión de mantenimiento	Autónomos
4	Electricistas	
4	Jardinería	
7	Mantenimiento de instalaciones térmicas	
14	Cafetería	1 autónomo y el resto por cuenta ajena
10	Seguridad	7 trabajadores con antigüedad superior a 30 años
1	Asistencia técnica Film Commission	Autónomo
1	Apoyo eventos congresos	Autónomo
1	Asistencia técnica cortos cinemateca	Autónomo
3	Visitas guiadas	
15	Acomodación y taquilla	
4	Carga y descarga	
7	Limpieza instalaciones La Laboral	Personal con elevada antigüedad en el puesto
5	Mantenimiento de ascensores	Personal con elevada antigüedad en el puesto
3	Conserjería Trasona	
1	Limpieza Trasona	
2	Catering Trasona	
19	Personal de explotación Fuentes de Invierno	
9	Mantenimiento Fuentes de Invierno	
3	Taquilla Fuentes de Invierno	
1	Gestión Club Cultura del Principado de Asturias	Autónomo desde 2012
1	Servicio de investigación, conservación y didáctica del Muja	Autónomo
6	Limpieza del MUJA	
1	Servicio veterinario para el Parque de la Prehistoria	
2	Explotación cafetería del MUJA	
1	Cafetería del Parque de la Prehistoria	
1	Información al público en puntos de información turística, museos, ferias...	
146		

- Finalmente, cabe destacar que la sociedad desde septiembre de 2019 no cuenta con gerente y si bien se incluía en las previsiones de la SPGTCPA para el cierre de 2020, no se ha solicitado ni emitido informe al respecto durante el pasado año. Esta situación resulta llamativa a la vista del papel crucial que juega esta figura en cualquier organización, ya que además parece que no existe previsión de hacerlo al menos durante 2021, según comunica la propia empresa. Por otra parte, el contrato de alta dirección correspondiente al anterior gerente no se ha dado de baja en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias, sino que se encuentra suspendido.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información facilitada por la SPGTCPA, la plantilla de la empresa cuenta al cierre de 2020 con un total de 68 empleados de los que 56 son indefinidos, que provienen en su mayor parte de la ya absorbida SRT y de las contrataciones indefinidas realizadas en los primeros años de vida de la entonces RECREA. En cuanto a los temporales, éstos han ido enlazando sucesivos contratos de duración determinada en la mayoría de los casos, si bien la sociedad no comunica la existencia de litigios de carácter laboral en los últimos 5 años.

Por otra parte, la SPGTCPA comunica en septiembre de 2019 la suspensión del contrato de alta dirección del anterior gerente, sin que hasta el cierre de 2020 al menos, haya procedido a la solicitud de los informes preceptivos para la cobertura de dicho puesto, pese a la relevancia del mismo, y más en una empresa de las dimensiones de la SPGTCPA.

Finalmente, hay que destacar, el volumen de personal externo que utiliza la sociedad para el desarrollo de su actividad (146 trabajadores), y que llega a duplicar a la plantilla de la propia entidad, con efectivos que acumulan un número elevado de años en el desempeño de sus puestos, si bien no se ha solicitado información en cuanto a las condiciones en las que los mismos desempeñan sus tareas (titularidad de los medios de producción utilizados, responsabilidad en la impartición de instrucciones a este personal o control de sus horarios y jornada, etc), dado el gran número de trabajadores a los que afecta, y la disponibilidad de medios y alcance de la presente Inspección. No obstante, no se quiere dejar de incidir en la necesidad de una correcta gestión de estas contrataciones externas, con el fin de evitar posibles conflictos en cuanto a la consideración de este colectivo como personal propio de la sociedad.

Conforme a la información y documentación remitida por la SPGTCPA en el marco de la presente Inspección, se puede concluir que la sociedad solicita y obtiene regularmente los informes favorables para la contratación de su personal, de acuerdo con las normas y limitaciones de la normativa autonómica en materia de contratación y selección de personal, y que deberá seguir observando para futuras contrataciones.

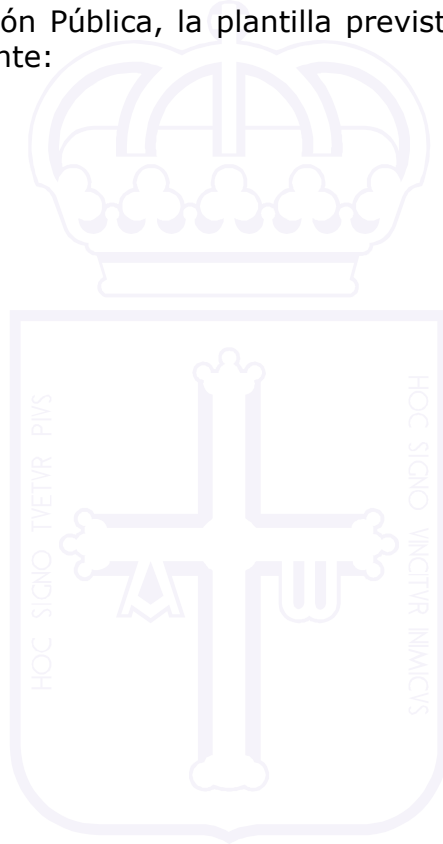
Finalmente, también se insta a la SPGTCPA a regularizar la situación del contrato de alta dirección del anterior gerente de la empresa en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias, ya que en el mismo, dicho contrato figura como suspendido desde septiembre de 2019, así como a convocar dicho puesto para su cobertura, dada la relevancia del mismo.

RADIOTELEVISIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS SAU (RTPA)

La Ley del Principado de Asturias 2/2003, de 17 de marzo, de Medios de Comunicación Social, permitió prestar el servicio de comunicación audiovisual titularidad del Principado de Asturias a través del Ente Público de Comunicación y de tres empresas públicas instrumentales: Radio del Principado de Asturias, SAU; Televisión del Principado de Asturias, SAU, y Productora de Programas del

Principado de Asturias, SAU. Las dos primeras sociedades se constituyeron en 2005 y la tercera en 1987. Tras la aprobación de la Ley 8/2014, de 17 de julio, de segunda reestructuración del sector público autonómico, el Ente Público de Comunicación fue suprimido y las tres sociedades se fusionaron creando Radiotelevisión del Principado de Asturias SAU (RTPA), siendo su capital propiedad enteramente del Principado de Asturias.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla prevista por la sociedad para el cierre de 2020 era la siguiente:



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/12/2020	Indefinido/temporal/CAD	Coste	Coste total	Observaciones
1	Auxiliar de producción	NO	Indefinido	27.045	35.159	
8	Director/a	NO	CAD	462.648	601.442	
1	Director/a	S	CAD	0	0	No se consigna el coste de este puesto.
2	Editor/a de vídeo	NO	Indefinido	113.346	147.350	
1	Editor/a de vídeo	NO	Indefinido no fijo	38.634	50.225	
2	Especialista de sonido	NO	Indefinido	57.613	74.897	
1	Oficial primera administrativo	NO	Indefinido	34.223	44.489	
1	Operador/a de cámara	NO	Indefinido	24.360	31.668	
1	Presentador/a	NO	Temporal	41.900	54.471	
1	Productor/a	NO	Indefinido	58.484	76.029	
1	Realizador/a	S		0	0	No se consigna el tipo de contrato ni el coste.
26	Redactor/a	NO	Indefinido	924.485	1.201.831	
6	Redactor/a	NO	Temporal	144.886	188.352	uno de los puestos no se presupuesta porque está reservado y se imputa a su sustitución
11	Redactor/a	NO	Indefinido no fijo	300.302	390.392	
2	Secretario/a	S		0	0	No consta el tipo de contrato ni el coste.
2	Secretario/a	NO	Indefinido	56.150	72.995	
2	Secretario/a	NO	Temporal	55.222	71.789	
1	Técnico/a medio de gestión y de RRHH	NO	Indefinido no fijo	27.821	36.167	
1	Técnico/a superior de relaciones corporativas	S				No consta el tipo de contrato ni el coste.
1	Técnico/a superior de relaciones corporativas	NO	Indefinido no fijo	24.188	31.444	
1	Técnico/a superior de relaciones corporativas	NO	Temporal	20.049	26.064	
1	Técnico/a de grafismo e infografía	NO	Indefinido	25.183	32.738	
1	Técnico/a de grafismo e infografía	NO	Indefinido no fijo	25.183	32.738	
3	Técnico/a de grafismo e infografía	NO	Temporal	66.714	86.728	
13	Técnico/a de imagen	NO	Indefinido	312.447	406.182	2 de ellos indefinidos por sentencia TSJA
6	Técnico/a de imagen	NO	Temporal	125.019	162.524	
3	Técnico/a de imagen	NO	Indefinido no fijo	63.594	82.672	
6	Técnico/a de sonido	NO	Indefinido	153.372	199.383	
2	Técnico/a de sonido	NO	Temporal	56.757	73.785	
4	Técnico/a de realización de TV	NO	Indefinido	114.929	149.408	
5	Técnico/a medio de antena y contenidos	NO	Indefinido	155.614	202.298	
4	Técnico/a medio de antena y contenidos	NO	Indefinido no fijo	109.671	142.572	
1	Técnico/a medio de antena y contenidos	NO	Temporal	29.003	37.703	
4	Técnico/a medio de antena y contenidos	S				No consta el tipo de contrato ni el coste.
5	Técnico/a medio de explotación audiovisual	NO	Indefinido	214.659	279.057	
2	Técnico/a medio de gestión y de RRHH	NO	Indefinido	84.900	110.370	
7	Técnico/a superior de antena y contenidos	NO	Indefinido	285.941	371.723	
1	Técnico/a superior de antena y contenidos	NO	Indefinido no fijo	31.641	41.133	
1	Técnico/a superior de gestión	NO	Indefinido	46.270	60.151	
1	Técnico/a superior de gestión	NO	Temporal			No se consigna su coste por estar en situación de IT
143				4.312.252,05	5.605.927,67	

Así, RTPA tenía previsto cerrar el ejercicio 2020 con una plantilla formada por 143 puestos, de los que 9 se consignan como vacantes, cuyo coste, así como el de un trabajador en situación de incapacidad temporal no es objeto de presupuestación para 2020, lo que impide la correcta evaluación de las propuestas de contratación que, en su caso, la sociedad pudiera someter a informe favorable de las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos. De los 134 trabajadores, 103 son indefinidos y 23 temporales. Como aspectos más llamativos de la información enviada, destaca la existencia de 8 contratos de alta dirección, información que coincide con la remitida a esta Inspección desde el Registro de Contratos de Alta Dirección, y el elevado número de trabajadores que han sido declarados indefinidos e indefinidos no fijos de RTPA mediante sentencia judicial.

No consta la emisión de ningún informe en materia de personal relativo a RTPA a lo largo de 2020 por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública.

Por su parte la sociedad remite en fecha 12/04/2021 cuestionario cumplimentado y certificado por el responsable de la sociedad, cuyo resumen figura en el Anexo y del que pueden extraerse las siguientes características:

- A 31/12/2020 el personal indefinido con el que contaba RTPA era de 104 efectivos, a los que habría que sumar otros 46 trabajadores temporales y 8 contratos de alta dirección.
- A lo largo de 2020 han formalizado 126 contratos temporales, en su inmensa mayoría bajo la fórmula de interinidad para *"sustituir la ausencia de un trabajador para garantizar la emisión de la cadena"*, aunque también han recurrido en algunas ocasiones a contratos eventuales por circunstancias de la producción para labores puntuales. Ninguna de estas contrataciones se ha realizado contando con los informes favorables de las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos, lo que de acuerdo con la redacción de la norma legal, las convierte en contrataciones nulas de pleno derecho.
- RTPA también recoge la contratación de 4 trabajadores de manera indefinida, si bien, se trata de trabajadores que han sido declarados como indefinidos mediante sentencia judicial y no de contrataciones indefinidas en sí mismas.
- Uno de los aspectos más relevantes de la información remitida desde la sociedad a esta Inspección, es el relativo al personal externo que presta sus servicios en los centros de trabajo de RTPA y que afectaba en diciembre de 2020 a 79 personas, de las que 43 desarrollaban la totalidad de su jornada en las instalaciones de la empresa pública. Además, se constata como algunas de las categorías laborales objeto de externalización, también se prestan con personal propio de la sociedad (técnicos de audio/vídeo, presentadores, redactores, oficiales de primera y operador cámara vídeo), afectando esta situación a 60 trabajadores externos a RTPA. Las condiciones en las que se desarrollan estos contratos externos, en cuanto al origen de los medios de producción utilizados, la determinación de la jornada y horario de trabajo o quién imparte las instrucciones necesarias y controla la ejecución de las tareas, no han sido objeto de Inspección por exceder los límites de la misma.

Categoría	Número de efectivos	Desarrollan la totalidad de su jornada en RTPA
Técnicos de audio/ video	19	SI
Vigilante de seguridad	5	SI
Personal de limpieza	5	SI
Maquillaje/ Sastrería	5	SI
Presentadores	2	SI
Redactores	19	NO
Coordinador mantenimiento	1	SI
Oficiales de primera	3	SI
Operador cámara video	17	NO
Operario OEE	3	SI
	79	

- La sociedad reporta la existencia de 43 procesos judiciales interpuestos por sus trabajadores en el periodo 2016-2020 relacionados, en su mayor parte, con la calificación de sus contratos de trabajo como de indefinidos no fijos o indefinidos y que han sido resueltos en su mayoría a favor de aquéllos. Concretamente, comunican la conversión de 34 trabajadores a indefinidos no fijos e indefinidos, casi todos ellos con sentencias firmes.
- Las relaciones laborales dentro de RTPA se regulan con un convenio colectivo propio, recientemente renovado.
- En cuanto a los trabajadores indefinidos con los que la sociedad contaba al cierre de 2020 RTPA, y que cuantifica en 104 empleados, la entidad recoge como temporales otros 9 trabajadores que han obtenido sentencia favorable en primera instancia para su consideración como indefinidos, si bien, no se trata aún de sentencias firmes. El grueso de su personal indefinido fue contratado durante el periodo 2005-2006, cuando se crearon las sociedades Televisión del Principado de Asturias SA (TPA) y Radio del Principado de Asturias SA (RPA) y también hay una parte de empleos indefinidos que provienen de la Productora de Programas del Principado de Asturias SA. El resto de la contratación indefinida posterior a 2006 tiene su origen en los trabajadores declarados como tales por los tribunales salvo en 4 casos.
- En cuanto al personal temporal de RTPA a 31/12/2020, 20 de los 46 temporales que permanecían en la empresa al cierre del ejercicio, fueron contratados durante 2020, mientras que 19 de los restantes cuentan con contratos temporales con una duración superior a los 3 años.

Conclusiones y recomendaciones

RTPA es una la segunda empresa pública con mayor volumen de empleo del sector público autonómico. Al cierre de 2020 consignaba en su plantilla un total de 104 trabajadores indefinidos, 46 temporales y 8 contratos de alta dirección. De acuerdo con la documentación presentada por la sociedad en el marco de la presente Inspección, son básicamente tres los aspectos que pueden destacarse de la gestión de los recursos humanos que realiza esta entidad:

- Durante el ejercicio 2020 se constata la celebración de 126 contratos temporales sin contar con los preceptivos informes favorables a los que obliga el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 8/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de 2020, y cuya omisión determina la nulidad de pleno derecho de las contrataciones realizadas.
- RTPA contaba para el desarrollo de su actividad al cierre de 2020 con 79 trabajadores externos, de los que 60 pertenecen a categorías profesionales específicas del sector audiovisual que también existen en la propia RTPA, situación que a falta de conocer los detalles de cómo se desarrollan esas prestaciones de servicios, por exceder del objeto de la presente Inspección, podrían tener un evidente riesgo de ser consideradas como cesión ilegal de trabajadores.
- La sociedad ha vivido además, en los últimos años numerosos procesos judiciales en el orden social que han determinado la conversión de parte de su plantilla temporal en personal indefinido e indefinido no fijo (39 trabajadores desde su creación, de acuerdo con los datos aportados), y que a la vista de sus datos sobre empleo temporal, parece que este proceso podría continuar.

De acuerdo por lo tanto con lo anteriormente expuesto, la principal recomendación que cabe realizar a RTPA es la necesidad de respetar la normativa autonómica en materia de contratación de personal, en su condición de empresa integrada en el sector público del Principado de Asturias. A la gravedad de esta situación se añade además, la deficiente gestión del empleo temporal llevada a cabo en RTPA desde la puesta en marcha del sector público audiovisual, que se confirma a la vista del gran número de trabajadores temporales que ya han sido declarados por los tribunales competentes como indefinidos e indefinidos no fijos, y de los casos que pudieran darse en un futuro, dada la existencia de temporalidad de larga duración en la sociedad. Finalmente, no se puede obviar tampoco el elevado número de trabajadores externos desarrollando tareas estructurales dentro del objeto social de RTPA, y su eventual consideración como cesiones ilegales de trabajadores, cuestión que no ha sido objeto de esta Inspección. Se recomienda por ello, que RTPA proceda a revisar el estado actual de su empleo temporal, así como que efectúe una planificación adecuada de sus recursos humanos para que éstos tengan la dimensión acorde a la actividad desarrollada con el fin de evitar que se perpetúen las prácticas actuales.

ALBANCIA SL

La sociedad Albancia SL se constituyó el 26/03/2003, siendo su único socio la Fundación FASAD, y tiene la condición de centro especial de empleo. La sociedad se dedica a la prestación de servicios de conserjería y lavandería tanto a personas

jurídicas como a particulares, priorizando la contratación de personas con discapacidad.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla de Albancia al cierre de 2020 era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
ORDENANZA	9	INDEFINIDO	NO	14.198	14.198
ORDENANZA	9	INDEFINIDO	NO	18.859	18.859
TECNICO ESPECIALISTA	8	INDEFINIDO	NO	19.341	25.410
ORDENANZA	9	INDEFINIDO	NO	16.804	16.804
ADMINISTRATIVO	7	TEMPORAL	NO	14.611	19.168
ORDENANZA	9	INDEFINIDO	NO	14.860	14.860
AUX. SERVICIOS	9	TEMPORAL	NO	14.727	14.727
ORDENANZA	9	INDEFINIDO	NO	16.380	16.380
ORDENANZA	9	INDEFINIDO	NO	13.500	13.500
ORDENANZA	9	TEMPORAL	NO	15.251	15.251
AUX. SERVICIOS	9	INDEFINIDO	NO	14.110	14.110
ORDENANZA	9	TEMPORAL	NO	15.374	15.374
AUX. SERVICIOS	9	INDEFINIDO	NO	15.242	15.242
SUMA				203.257	213.883

De acuerdo con esta información, la plantilla de Albancia la conforman 13 puestos, de los que 9 son de carácter indefinido y 4 temporales sin que existiesen vacantes a finales de 2020. Por otra parte, la entidad comunica en su ficha de plantilla la existencia de 6 trabajadores declarados personal indefinido no fijo de la sociedad mediante sentencias judiciales recaídas entre 2018 y 2019. No consta ningún contrato de alta dirección en la sociedad, ni la emisión de informe alguno en materia de personal durante el ejercicio 2020 por parte de las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos.

En fecha 22/03/2021 Albancia remite cuestionario cumplimentado y certificado por persona responsable de la sociedad a solicitud de esta Inspección, recogiendo la situación a 31/12/2020 y cuyo resumen se adjunta en el Anexo, en el que se aprecian los siguientes aspectos:

- Los efectivos de la sociedad eran al finalizar 2020 de 17 personas, 9 de las cuales tienen el carácter de indefinidos y las 8 restantes son temporales.
- En cuanto al personal indefinido, todos ellos sin excepción accedieron a su puesto en Albancia con un contrato de carácter temporal, y salvo un trabajador, todos han ido encadenando sucesivos contratos temporales

(interinidad, obra o servicio y contrato para personas con diversidad funcional, según los casos) entre 2011 y 2014⁴. Como consecuencia de esta situación de los actuales 9 trabajadores indefinidos, 6 han accedido a esta condición mediante sentencia judicial.

- En lo que se refiere a los 8 empleados de carácter temporal, vuelve a repetirse la reiteración de contratos temporales a lo largo del tiempo en casi todos ellos.
- La sociedad no comunica ningún contrato de alta dirección y sus trabajadores se encuentran sometidos al XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 4/07/2019). Tampoco cuenta con personal externo.
- En cuanto a la litigiosidad en los últimos 5 años, Albancia recoge en su cuestionario los procedimientos judiciales relativos a la declaración como personal indefinido no fijo de los 6 trabajadores ya comentada anteriormente, así como un despido improcedente, sobre el que comunica que no existe nada pendiente a día de hoy.
- La entidad incluye en el apartado de contrataciones temporales durante 2020, 6 contratos para sustitución de incapacidades temporales y vacantes para los que no consta la emisión de ninguno de los dos informes exigidos por la legislación autonómica, por lo que resultarían nulos de pleno derecho.

Conclusiones y recomendaciones

La sociedad Albancia, que tiene la condición de centro especial de empleo, cuenta actualmente con 17 trabajadores, de los que 9 son indefinidos y los 8 restantes son temporales. A su vez, entre los trabajadores indefinidos, 6 de ellos han adquirido tal condición tras haber sido declarados por sentencias judiciales entre los años 2017 y 2019 personal indefinido no fijo de esta sociedad.

El aspecto más llamativo de los recursos humanos de Albancia lo constituyen los sucesivos contratos de carácter temporal que han ido encadenando todos sus trabajadores actuales, lo que ha supuesto, como ya se ha comentado, la conversión de muchos de ellos en personal indefinido, situación que puede volver a darse con los efectivos que aún tienen vinculación temporal.

No obstante, lo anterior, reviste especial gravedad el hecho de que Albancia no solicitase los correspondientes informes favorables de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública para realizar ninguna de las 6 contrataciones temporales realizadas a lo largo del pasado año y cuya omisión, de acuerdo con la

⁴ Uno de los trabajadores indefinidos comenzó a encadenar contratos temporales desde 2005.

Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020, determina la nulidad de pleno derecho de los contratos suscritos.

La recomendación que en materia de personal cabe realizar a Albancia, a la vista de la información presentada, es en primer lugar, la de proceder a planificar correctamente sus necesidades de recursos humanos para el desarrollo de su actividad con una política clara en materia de contratación de personal. La sucesiva concatenación de contratos temporales ha determinado que la sociedad asuma 6 trabajadores como indefinidos no fijos, al margen de si los mismos y sus categorías profesionales son las adecuadas para la continuidad de la actividad de Albancia. Además, esta misma situación puede repetirse para el resto de trabajadores que a día de hoy son temporales, pero que están en situaciones similares a las expuestas, por lo que a la vuelta de varios ejercicios la sociedad puede encontrarse con una plantilla indefinida fruto de la mala praxis y los fallos judiciales, y no consecuencia de la correcta organización de tareas y funciones.

Es por ello, que de cara a futuras contrataciones, se recomienda a Albancia la necesidad de observar las limitaciones y condiciones establecidas en materia de contratación de personal indefinido y temporal para las empresas públicas en la legislación estatal y autonómica, así como la obligatoriedad de cumplir con las instrucciones respecto de los procedimientos de selección que pretenda llevar a cabo.

FUNDACIÓN ASTURIANA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y/O DEPENDENCIAS (FASAD)

La Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias (FASAD) se constituyó en 1998 con la aportación por parte del Principado de Asturias del 100% de los recursos de su dotación fundacional, ostentando también el control en el patronato de la misma. Tiene la condición de medio propio del Principado de Asturias y la propiedad del 100% del capital social de la empresa pública Albancia SL, configurada como un centro especial de empleo.

Sus fines son la atención integral de las personas con algún tipo de discapacidad y/o dependencia, la salvaguarda

del ejercicio pleno de sus derechos de ciudadanía, así como actuaciones encaminadas a lograr una mejora en su

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

calidad de vida y en las posibilidades de integración y participación en la sociedad. Gestiona numerosos recursos y equipamientos sociales: Centro de Adultos La Arbolea, varios Centros de Apoyo a la Integración (Villalegre, Arriondas, Candás, Navia.), diversos centros de día, alojamientos tutelares y viviendas supervisadas, entre otras actividades.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla de esta fundación a 31/12/2020 era la siguiente:

Nº puestos	Categoría	Vacante a 31/12/2020	Indefinido/temporal/CAD	Coste	Coste total	Observaciones
8	Auxiliar enfermería	NO	Indefinido	125.766	165.256	
1	Auxiliar enfermería	S	Temporal	0	0	Plaza no presupuestada
83	Quidador	NO	Indefinido	1.389.412	1.821.864	
4	Quidador	S	Temporal	71.985	94.588	
10	Quidador	NO	Temporal	130.965	171.494	
26	Educador	NO	Indefinido	517.885	680.018	
1	Educador	NO	Temporal	19.933	26.192	
1	Educador	S	Temporal	11.724	15.663	
1	Encargado de taller	NO	Temporal	18.555	24.381	
1	Encargado de taller	NO	Indefinido	19.804	26.022	
2	Fisioterapeuta	NO	Indefinido	29.857	39.471	
1	Fisioterapeuta	NO	Temporal	10.589	14.147	
6	Oficial 1º Administrativo	NO	Indefinido	94.803	119.779	
1	Oficial 1º Administrativo	NO	Temporal	16.000	21.024	
1	Oficial 1º oficinas	NO	Indefinido	20.180	27.808	
2	Psicólogo	NO	Indefinido	60.659	79.591	
3	Técnico de Integración Social	NO	Indefinido	57.774	75.818	
4	Técnico de Integración Social	NO	Temporal	51.160	67.225	
1	Terapeuta ocupacional	NO	Indefinido	19.594	25.746	
2	Terapeuta ocupacional	NO	Temporal	29.292	38.730	
3	Titulado medio	NO	Indefinido	58.405	76.976	
5	Titulado medio	NO	Temporal	112.025	147.750	
4	Titulado superior	NO	Indefinido	138.039	181.383	
5	Titulado superior	NO	Temporal	152.708	200.659	
1	Gerente	NO	CAD	48.810	64.136	
2	Trabajador social	NO	Indefinido	44.325	58.146	
179				3.250.247	4.263.867	

Las previsiones de FASAD para el cierre del ejercicio 2020 recogían a 173 trabajadores con 6 vacantes en su plantilla. A su vez, de los puestos efectivamente ocupados, uno era el de la gerencia, 142 eran indefinidos y 30 temporales.

No consta la emisión de ningún informe en 2020 relativo a la contratación de personal, ni temporal ni indefinido, por parte de FASAD emitido por las Direcciones

Generales de Presupuestos y Función Pública. Por otra parte figura registrado en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias el contrato correspondiente al gerente de la fundación desde 2014.

En fecha 26/04/2021 FASAD remite cuestionario cumplimentado y firmado por persona responsable de la entidad, cuyo resumen se recoge en el Anexo, en el que se recogen los siguientes aspectos:

- La fundación finalizó el pasado ejercicio con 119 trabajadores indefinidos, 94 de carácter temporal y un contrato de alta dirección que corresponde a la gerencia de la entidad
- A lo largo de 2020 han realizado 406 contratos temporales, a razón de unos 40 contratos mensuales, salvo en los meses de abril y mayo, donde no se produjo ninguna contratación de personal como consecuencia de la crisis sanitaria. Ninguna de estas contrataciones ha contado con los informes favorables de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, por lo que de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, resultarían nulas de pleno derecho.
- No se recoge la formalización de ninguna contratación de carácter indefinido durante el año pasado.
- Para el desarrollo de su actividad, cuentan con un elevado número de personal externo que lleva a cabo su prestación en las instalaciones de la propia FASAD, a través de diferentes contratos, básicamente de limpieza y catering en los distintos centros gestionados por la entidad, cuyo resumen se recoge a continuación:

Funciones que desempeña	Jornada que desempeña en los centros de FASAD	Fecha inicio de contrato	Nº efectivos
Administración de medicación Centro La Arboleya	35 horas / semana	27/ 10/ 2020	1
Administración de medicación Centro La Arboleya	14 horas / semana	07/ 03/ 2016	1
Cocinero/ ayudante de cocina en el Centro de Adultos La Arboleya	100%	08/ 05/ 2003	1
Cocinero/ ayudante de cocina en el Centro de Adultos La Arboleya	83,75%	01/ 09/ 2008	1
Auxiliar de colectividades en el Centro de Adultos La Arboleya	72,50%	08/ 05/ 2003	1
Cocinero/ ayudante de cocina en el Centro de Adultos La Arboleya	67,50%	05/ 02/ 2015	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	15/ 05/ 2017	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	15/ 05/ 2017	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	20/ 07/ 2020	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	15/ 05/ 2017	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	12/ 07/ 2019	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	01/ 10/ 2020	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	01/ 10/ 2019	1
Auxiliar de limpieza en empresa de catering	No consta	15/ 05/ 2017	1
Operarios de limpieza repartidos por los diferentes centros de trabajo de fasad. Antigüedades entre 2017 y 2020 (salvo uno de 2015)			29
			43

- Otro de los aspectos relevantes que se recogen en el cuestionario de FASAD es la existencia de 42 procesos judiciales abiertos con su personal entre

2016 y 2020, de los que 24 de ellos han supuesto la conversión de trabajadores en indefinidos no fijos de la entidad, otros 2 se resolvieron como despidos improcedentes, en otros 3 el resultado también fue desfavorable para FASAD y finalmente, 13 fueron resueltos de manera favorable a los intereses de la fundación o bien fueron archivados o desistidos por los demandantes. Al cierre de 2020, eran 50 los trabajadores dados de alta en la fundación que habían adquirido la condición de indefinidos no fijos mediante sentencia judicial, más otros 8 adicionales que están en situación de excedencia en la entidad.

- El convenio colectivo de aplicación para todos los trabajadores de FASAD es propio de esta fundación (BOPA 26/07/2019).
- En cuanto al personal indefinido con el que actualmente cuenta FASAD y que asciende a 119 trabajadores, como ya se señaló anteriormente, 50 de ellos lo son tras su declaración como tal por los tribunales, si bien el hecho de que la fundación cuente con 33 trabajadores temporales con contratos anteriores a 2017, sugiere que finalmente el número de indefinidos no fijos de la entidad en los próximos años va a ser muy superior al actual.

Conclusiones y recomendaciones

La fundación FASAD contaba al cierre de 2020 con una plantilla formada por 119 trabajadores indefinidos, 94 temporales y un contrato de alta dirección. El aspecto más destacable de los medios humanos con los que cuenta la entidad es que, casi la mitad de sus indefinidos lo son tras haber obtenido esta condición en los tribunales de lo social, y que, de acuerdo con la información suministrada por la fundación, la permanencia en la misma de numerosos trabajadores temporales con contratos de duración superior a los 3 años, indica que en los años sucesivos esta situación va a continuar teniendo lugar en los mismos términos. Como consecuencia de estas prácticas, FASAD, lejos de gestionar sus recursos humanos de acuerdo con sus necesidades y actividades a desarrollar, continuará asumiendo el personal indefinido no fijo que las resoluciones judiciales vayan determinando.

A esta situación, se une el hecho de que la fundación no solicita los informes favorables que la legislación autonómica establece para la contratación de personal, lo que deviene en la nulidad de los actos adoptados sin estos informes o contrarios a los mismos. Es por ello que la principal recomendación que desde esta Inspección se le hace a FASAD es la necesidad de cumplir con la normativa autonómica vigente en materia de contratación laboral para las fundaciones públicas, reconduciendo así su práctica habitual.

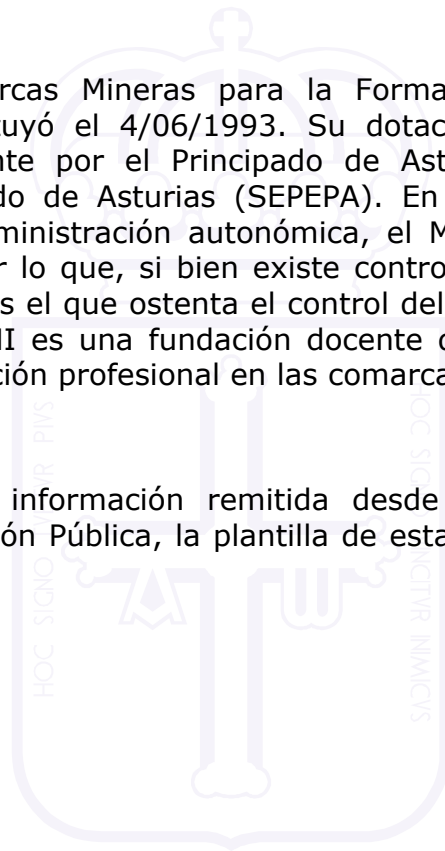
Además, y para cualquier contratación de personal que la entidad pretenda llevar a cabo, debe tener en cuenta que los procesos de selección de personal que en su

caso convoke, deberán adaptarse a las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las fundaciones públicas del Principado de Asturias aprobadas por el Consejo de Gobierno en su reunión de 27/04/2016.

FUNDACIÓN COMARCAS MINERAS PARA LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FUCOMI)

La Fundación Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo (FUCOMI) se constituyó el 4/06/1993. Su dotación fundacional actual ha sido aportada íntegramente por el Principado de Asturias y el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA). En su patronato están presentes, aparte de por la administración autonómica, el Ministerio de Trabajo, Hunosa y varios sindicatos, por lo que, si bien existe control público en la misma, no es el Principado de Asturias el que ostenta el control del máximo órgano de gobierno de esta entidad. FUCOMI es una fundación docente que lleva a cabo actividades de formación y cualificación profesional en las comarcas mineras.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla de esta fundación a 31/12/2020 era la siguiente:



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (S/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (Incluyendo seguridad social)
Representante legal	Técnico	Indefinido	No	45.831	60.222
Técnico formación y empleo	Técnico	Indefinido	No	34.202	44.941
Técnico personal	Técnico	Indefinido	No	32.286	42.423
Técnico contabilidad	Técnico	Indefinido	No	31.413	41.277
Administrativo	Administrativo	Indefinido	No	24.715	32.475
Administrativo	Administrativo	Indefinido	No	24.715	32.475
Administrativo	Administrativo	Indefinido	No	24.715	32.475
Responsable centro	Coordinador centro	Indefinido	No	34.793	45.717
Formador taller	Formador	Temporal	No	0	0
Educador	Educador	Indefinido	No	19.676	25.854
Educador	Educador	Indefinido	No	19.676	25.854
auxiliar educador	Auxiliar educador	Indefinido	No	14.958	19.655
auxiliar educador	Auxiliar educador	Indefinido	No	14.958	19.655
auxiliar educador	Auxiliar educador	Temporal	S	1.993	2.619
Formador taller	Formador	Temporal	No	17.847	23.451
Auxiliar educador	Auxiliar educador	Temporal	No	3.747	7.816
Auxiliar educador	Auxiliar educador	Temporal	No	4.061	5.336
auxiliar educador	Auxiliar educador	Temporal	No	6.769	8.894
auxiliar educador	Auxiliar educador	Temporal	No	6.768	8.894
Formador taller	Formador	Indefinido	No	13.187	17.328
Formador taller	Formador	Indefinido	No	10.446	13.726
Educador	Educador	Indefinido	No	19.676	25.854
Auxiliar educador	Auxiliar educador	Indefinido	No	15.503	20.372
auxiliar educador	Auxiliar educador	Indefinido	No	4.451	8.746
auxiliar educador	Auxiliar educador	Temporal	No	5.984	7.863
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	22.145	29.099
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	22.145	29.099
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	22.145	29.099
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	22.145	29.099
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	22.145	29.099
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	22.145	29.099
Técnico orientación	Técnico orientación	Temporal	S	20.710	27.213
Técnico	Técnico Servicios diversos	Temporal	S	15.302	20.005
Técnico	Técnico Servicios diversos	Temporal	S	15.259	19.960
Mentor	Técnico Servicios diversos	Temporal	No	6.151	8.157
Monitor	Monitor oficio	Temporal	No	5.311	7.042
10 alumnos participantes	Alumno trabajador	Temporal	No	9.975	13.257
Monitor Escuela Taller	Monitor oficio	Temporal	S	20.522	27.213
Monitor Escuela Taller	Monitor oficio	Temporal	S	20.522	27.213
Técnico Escuela Taller	Técnico Servicios diversos	Temporal	S	23.769	31.518
20 alumnos participantes	Alumno trabajador	Temporal	S	182.875	206.941
Monitor Taller Empleo	Monitor oficio	Temporal	S	9.615	12.506
Monitor Taller Empleo	Monitor oficio	Temporal	S	9.449	12.317
Monitor Taller Empleo	Monitor oficio	Temporal	S	9.445	12.332
30 alumnos participantes	Alumno trabajador	Temporal	S	164.739	179.599
Monitor Taller Empleo	Monitor oficio	Temporal	S	9.569	12.457
Monitor Taller Empleo	Monitor oficio	Temporal	S	9.543	12.437
20 alumnos participantes	Alumno trabajador	Temporal	S	99.583	109.411
Técnico	Técnico Servicios diversos	Temporal	No	6.151	8.083
Técnico	Técnico Servicios diversos	Temporal	No	6.151	8.083
SUMA				1.187.736	1.475.161

Según estas previsiones remitidas por FUCOMI, la entidad planeaba finalizar 2020 con una plantilla formada por 49 puestos de trabajo, de los que 17 son indefinidos y el resto temporales, muchos de ellos alumnos de las actividades formativas que la fundación desarrolla. La entidad prevé tener 20 vacantes en puestos de naturaleza temporal para el cierre de 2020. No consta ningún contrato de alta dirección en FUCOMI. Durante 2020 se emitieron los siguientes informes por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública en materia de personal relativos a esta fundación, que le habilitaron a formalizar 17 contratos temporales (10 de ellos alumnos-trabajadores del programa "Joven Ocupate"):

SENTIDO DEL INFORME DE LA DGDE PRESUPUESTOS	FECHA INFORME DGDE PRESUPUESTOS	SENTIDO DEL INFORME DGDE FUNCIÓN PÚBLICA	FECHA INFORME DGDE FUNCIÓN PÚBLICA	NÚMERO DE PUESTOS	CONTRATACIÓN TEMPORAL PROPUESTA
FAVORABLE	05/02/2020	FAVORABLE	07/02/2020	1	Auxiliar educador para el centro de apoyo a la integración de Cardeo en la modalidad de interinidad a tiempo parcial para cubrir vacante por renuncia voluntaria de otro trabajador.
FAVORABLE	08/06/2020	FAVORABLE	09/09/2020	1	Auxiliar educador para el centro de apoyo a la integración de Cardeo en la modalidad de interinidad a tiempo completo para cubrir vacante por renuncia voluntaria de otro trabajador.
FAVORABLE	15/06/2020	FAVORABLE	11/06/2020	1	Auxiliar educador para sustituir a trabajadora en situación por riesgo durante el embarazo en el centro de apoyo a la integración de Cardeo
FAVORABLE	15/06/2020	FAVORABLE	11/06/2020	1	Auxiliar educador para sustituir a trabajadora por situación de riesgo en el embarazo y posterior permiso de maternidad en el centro de apoyo a la integración de Penlés
FAVORABLE	24/09/2020	FAVORABLE	25/09/2020	12	Monitor-docente, mentor y 10 alumnos (contratos de formación) en el marco de la ejecución de la especialidad formativa "Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales dentro del programa "Joven Océpate"
FAVORABLE	13/11/2020	FAVORABLE	30/11/2020	1	Educador para sustitución de una baja médica en el centro de apoyo a la integración de Cardeo

Además se emitieron informes desfavorables relativos a la solicitud planteada por FUCOMI para el incremento retributivo de uno de sus trabajadores, que ya contaba con los correspondientes informes desfavorables en 2016 y 2018.

En respuesta a la petición formulada desde esta Inspección, FUCOMI remite el 18/03/2021 cuestionario cumplimentado y firmado por el representante de la fundación y cuyo resumen consta en el Anexo, en el que se pueden apreciar los siguientes rasgos en relación con los medios humanos de la fundación:

- La fundación contaba al cierre de 2020 con 17 trabajadores indefinidos y 15 de carácter temporal, además de otros 10 trabajadores temporales que se corresponden con los alumnos-trabajadores contratados en ejecución del programa "Joven Océpate".
- FUCOMI desarrolla su actividad en varios centros de trabajo, ya que aparte de sus servicios centrales (centro de gestión), desarrolla su actividad en los Centros de Apoyo a la Integración de Cardeo y Penlés, La Belonga y Turón.
- No se comunica la existencia de contratos de alta dirección.
- Actualmente, se aplica el convenio colectivo propio de FUCOMI aprobado en 2016 (BOPA 22/01/2016), que supuso una reorganización de la entidad afectando fundamentalmente a los 7 trabajadores del centro de gestión de la entidad, para los que se unificaron los grupos profesionales y se redujeron retribuciones. En agosto de 2019 se publica un nuevo convenio que sin embargo fue anulado por el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias tras haber sido recurrido por un sindicato alegando falta de legitimidad en la representación de los trabajadores.
- El cuestionario recoge la celebración de 21 contratos temporales durante 2020, según el siguiente resumen, informados favorablemente por las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos:

Número de efectivos	Tipo de contratación
6	Interinidad
2	Obra o servicio (docentes del programa "Joven Océpate")
13	Formación (alumnos-trabajadores programa "Joven Océpate")

- De entre los actuales 17 efectivos indefinidos, 6 pertenecen a FUCOMI desde el inicio de su actividad, mientras que el grueso del personal temporal fue contratado a partir de 2003. Concretamente en 2006 adquieren la condición de personal indefinido de la entidad 7 trabajadores que en su mayoría habían encadenado diversos contratos temporales en la fundación.
- Por otra parte, en el periodo 2017-2020 la fundación contrató al 60% de los trabajadores temporales que actualmente posee, mientras que el resto de los temporales tienen una antigüedad en la empresa de como mínimo casi 7 años y de hasta 25, en uno de los casos. En relación con esta circunstancia, FUCOMI comunica en el cuestionario que precisamente el trabajador temporal con menor antigüedad de los contratados antes de 2017, ha presentado una demanda solicitando su conversión a indefinido, habiéndose recibido sentencia favorable al trabajador en enero de 2021, por lo que es de esperar que el resto de personal en la misma situación siga sus mismos pasos.
- Uno de los aspectos distintivos de los recursos humanos de FUCOMI es que los participantes en las escuelas taller y talleres de empleo que organiza la fundación adquieren la condición de empleados temporales de la misma a través de contratos formativos. Así, al cierre de 2020 la entidad contabilizaba 10 alumnos-trabajadores dentro del programa "Joven Océpate", subvencionado por el SEPEPA, y del que FUCOMI es una de las entidades beneficiarias. Este programa está orientado a la realización de actividades formativas para desempleados de entre 16 y 30 años.
- En su cuestionario la fundación también comunica la presencia de personal externo a la entidad que desarrolla su trabajo en las instalaciones de la misma, concretamente, 5 contratos mercantiles con docentes para la impartición de cursos formativos. La antigüedad de estos trabajadores en esta labor es desde 2017/2018, salvo en uno de los casos, en el que la persona lleva realizando esa prestación desde 2014.
- Finalmente, dentro del apartado relativo a pleitos laborales para el periodo 2016-2020, FUCOMI comunica, además de los procedimientos ya mencionados, la demanda presentada por una de las trabajadoras de la fundación por discriminación tras la aprobación del convenio colectivo de 2016 que, al suponer la unificación de categorías profesionales dentro de la entidad, implicó para esta trabajadora un importante recorte salarial. En este asunto, tanto el juzgado de lo social como el TSJ han resuelto a favor de FUCOMI en 2019.

El pasado ejercicio también se informó de manera desfavorable y por sexta vez desde 2016, la solicitud planteada por FUCOMI en relación con el incremento de retribuciones de una de sus trabajadoras que quedó afectada por la unificación de categorías profesionales que se aprobó en la entidad tras el convenio colectivo de 2016, cuestión especialmente llamativa por el número de veces en las que se ha solicitado con idéntico resultado, habiéndose presentado la última de las solicitudes, incluso, tras la resolución de este tema en sede judicial.

Conclusiones y recomendaciones

FUCOMI cuenta al cierre de 2020 con una plantilla formada por 17 trabajadores indefinidos y 25 temporales, de los que 10 son alumnos-trabajadores y no estrictamente personal de la propia fundación. En lo que se refiere a su personal indefinido, éste fue contratado principalmente tras la creación de la entidad y posteriormente en 2006 se incorporaron varios trabajadores tras haber ido encadenando sucesivos contratos temporales.

En cuanto a su contratación temporal, la mayoría del personal temporal de la fundación fue contratado a partir de 2017, y en 2020 se han formalizado 21 contratos temporales en la entidad (13 de los cuales están vinculados a la organización de las tareas formativas del programa "Joven Ocupate"), todos ellos con los correspondientes informes preceptivos emitidos por las Direcciones Generales de Función Pública y Presupuestos. No obstante lo anterior, la existencia de personal temporal con elevada antigüedad se plantea como el principal problema de esta fundación, que cuenta con trabajadores contratados de manera interina o por obra o servicio con más de 7 años en el puesto. De hecho, recientemente ha recibido la primera sentencia favorable a un trabajador reconociéndole su carácter indefinido, por lo que cabe esperar que el resto de afectados sigan la misma línea.

Otro de los aspectos relevantes puestos de manifiesto durante la labor inspectora es la necesidad de proceder a la negociación de un nuevo convenio colectivo, toda vez que el actualmente vigente fue firmado en 2016 y el negociado en 2019 fue anulado judicialmente.

Como conclusión a lo anteriormente expuesto y aunque FUCOMI solicita de manera habitual los informes previos, es preciso en todo caso recordar que cualquier contratación futura que pretenda realizar deberá adaptarse a las limitaciones y procedimientos establecidos por las leyes estatales y autonómicas en la materia,

así como por las normas relativas a los procesos de selección en las fundaciones integradas en el sector público del Principado de Asturias. Finalmente, merece atención especial el personal temporal de larga duración con el que cuenta FUCOMI, recomendándose que para nuevas contrataciones se adopten todas las garantías necesarias para evitar que vuelvan a reproducirse situaciones como las descritas.

FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL (FFES)

La Fundación para el Fomento de la Economía Social fue constituida en 1989 como resultado de los Acuerdos de Concertación Regional firmados en el año 1988, ante la necesidad de potenciar y consolidar las empresas de Economía Social, como uno de los elementos impulsores de la creación y mantenimiento de empleo en la Comunidad Autónoma. Su objeto es promover, difundir y consolidar las empresas de Economía Social en el Principado de Asturias.

Aunque la aportación del Principado de Asturias a la dotación fundacional de la entidad ha sido mayoritaria, su presencia en el patronato de la misma es paritaria respecto del resto de los patronos, si bien cuenta con el voto de calidad del Presidente del Patronato. Aparte del gobierno autonómico, forman parte del patronato los sindicatos UGT y CCOO, la Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social y Cooperativas Agroalimentarias del Principado de Asturias, Unión de Cooperativas.

Según la información que con carácter previo se remitió a esta Inspección desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla prevista de FFES al cierre de 2020 era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
Director	Director	Indefinido	No	55.127	70.613
Abogado	Técnico sup.	Indefinido	No	49.189	64.525
Abogada	Técnico sup.	Indefinido	No	42.553	55.062
Economista	Técnico sup.	Indefinido	No	42.553	56.617
EEEEA	Técnico sup.	Temporal	No	27.540	36.188
Admva. EEEA	Of. Admvo.	Temporal	No	19.313	25.378
SUMA				236.275	308.383

Según se recoge en los cuadros anteriores, FFES contaba al finalizar diciembre de 2020 con una plantilla compuesta por 6 trabajadores, de los que 2 son de carácter temporal y están vinculados a la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias y el resto tienen carácter indefinido. No consta la emisión de ningún informe en materia laboral en relación con FFES durante el ejercicio 2020 y la entidad cuenta con un contrato de alta dirección correspondiente al gerente de la fundación registrado en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias desde 2014.

Por su parte, la entidad remite firmado con fecha 3/02/2021 el cuestionario solicitado desde la Inspección General de Servicios, que corrobora la información enviada a la Inspección por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública. El resumen del mismo se recoge en el Anexo.

Así, las características de los recursos humanos de los que dispone esta fundación, son los siguientes:

- Al cierre del 2020 la fundación contaba con 6 trabajadores, 3 indefinidos y 2 temporales contratados en 2017 bajo la modalidad de interinidad para la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias y un contrato de alta dirección. La utilización de esta modalidad contractual responde al contenido del informe emitido por la Dirección General de Función Pública el 16/08/2017, que informaba favorablemente dichas contrataciones temporales, pero utilizando la fórmula de la interinidad, considerando que las tareas a llevar a cabo carecían de la sustantividad y autonomía propias de un contrato laboral por obra o servicio determinado.
- La entidad declara la existencia de un contrato de alta dirección correspondiente a la gerencia de la fundación que declara inscrito en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias en julio de 2014.
- No constan litigios abiertos con sus trabajadores ni personal de carácter externo y el convenio colectivo de aplicación es el de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997).

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información facilitada por FFES, la entidad no realiza habitualmente contrataciones de personal, con la excepción de los dos contratos temporales para la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias ya citados.

No obstante y para cualquier contratación de personal que pretenda llevar a cabo, deberán tenerse en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

FUNDACIÓN ASTURIANA DE LA ENERGÍA (FAEN)

La Fundación Asturiana de la Energía (FAEN), constituida en 2001, en la que participan, aparte del Principado de Asturias que aportó un 77,30% de su dotación fundacional, la Universidad de Oviedo y el Ayuntamiento de Mieres, además de varias cámaras de comercio y empresas privadas del sector energético. Su órgano de gobierno es el patronato, si bien no existe una mayoría pública en mismo, ya que el Principado solo posee el 36% del voto, la Universidad de Oviedo el 10% y el Ayuntamiento de Mieres el 4%. Su fin fundacional es la promoción, realización y desarrollo de cualesquiera actividades de asesoramiento, investigación, progreso tecnológico, servicios, sensibilización y formación en materia de energía, sostenibilidad medioambiental y otras –directa o indirectamente– relacionadas con ellas.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla prevista pro la fundación para el cierre de 2020 era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSTETOTAL (incluyendo seguridad social)
Director	Titulado superior	Indefinido	NO	51.181	66.590
Responsable Área	Titulado superior	Indefinido	NO	44.166	58.100
Responsable Área	Titulado superior	Indefinido	NO	44.166	58.100
Responsable Área	Titulado superior	Indefinido	NO	44.166	58.100
Responsable Área	Titulado medio	Temporal	NO	27.049	35.584
Técnico	Titulado superior	Indefinido	NO	33.150	43.609
Técnico	Titulado superior	Temporal	NO	26.943	35.443
Técnico	Titulado superior	Temporal	NO	18.478	24.308
Técnico	Titulado medio	Indefinido	NO	30.320	40.250
Técnico	Titulado medio	Indefinido	NO	30.320	40.250
Administrativo	Oficial administrativo	Temporal	NO	23.802	31.597
Auxiliar	Auxiliar administrativo	Indefinido	NO	29.465	39.114
				403.205	531.045

De acuerdo con la información preliminar disponible, FAEN cuenta con una plantilla formada por 12 trabajadores de los que 8 tienen carácter indefinido y 4 son temporales, sin que exista personal de alta dirección. No consta que durante 2020 se haya emitido ningún informe en materia laboral por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública en relación con FAEN, ni la existencia de contratos de alta dirección en la entidad de acuerdo con la información obrante en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias.

Al objeto de completar la información sobre la contratación laboral realizada por FAEN, se le envía un cuestionario que remite cumplimentado y certificado el 19/02/2021 y que se recoge de manera resumida en el Anexo. El contenido del cuestionario es consistente con la información ya obrante en la Inspección General de Servicios y muestra una plantilla formada por 12 personas al cierre del ejercicio 2020 de los que 8 tienen vinculación indefinida con la entidad y 4 la tienen de carácter temporal. El convenio de aplicación para todos sus trabajadores es el de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997).

Los aspectos más relevantes del cuestionario remitido por FAEN son los siguientes:

- La fundación cuenta con 4 trabajadores de carácter temporal (3 técnicos y un auxiliar administrativo) que han sido contratados a través de contratos de obra o servicio entre los años 2007 y 2009, por lo que tienen una antigüedad media en FAEN de algo más de 12 años sin que se les haya regularizado su situación laboral.
- Para los puestos hasta ahora cubiertos de forma temporal, la entidad señala que el patronato ha aprobado su convocatoria para que ésta sea de acceso público, si bien la misma ha resultado afectada por la actual situación sanitaria.
- Para uno de sus trabajadores, se señala que el mismo, no realiza las funciones que le corresponden según su categoría profesional, ya que *"el desarrollo de la actividad relacionada con su contrato inicial, acompañado del proceso de tecnificación requiere que realice labores que están por encima de la categoría profesional actual"*, situación que viene produciéndose desde 2015. La entidad prevé cubrir próximamente este puesto con una categoría superior a la actual.
- No se ha recogido ninguna contratación de personal durante el pasado ejercicio ni constan contratos de alta dirección en la fundación, tal y como ya había comunicado el Registro correspondiente.

Conclusiones y recomendaciones

Según se recoge en el cuestionario remitido por FAEN, la entidad posee una plantilla en la que un tercio de la misma, tiene una relación laboral de carácter temporal que se ha mantenido durante un largo periodo de tiempo, en promedio para los 4 trabajadores afectados, de algo más de 12 años. Estos puestos, que fueron inicialmente provistos a través de la firma de contratos de obra o servicio cuentan con la aprobación del patronato para su próxima cobertura en condiciones de igualdad. Además, en uno de estos casos, se da la circunstancia de que la persona contratada como administrativo lleva desde 2015 realizando trabajos de superior categoría, lo que determina que en las previsiones de FAEN esté la

cobertura futura de este puesto con la categoría de técnico, en lugar de con la de administrativo.

La situación descrita, determina que estos 4 trabajadores temporales se considerarían como personal con vinculación permanente de la fundación y que además, es posible que uno de ellos pueda plantear una reclamación en cuanto a su categoría profesional. Todo ello, choca por lo tanto con las previsiones de la entidad de realizar una convocatoria pública de esos puestos, ya que estamos hablando de trabajadores con contratos temporales de una antigüedad de más de 12 años.

No obstante lo anterior, y para cualquier contratación de personal que FAEN pretenda llevar a cabo, deberán tenerse en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares. Además, las contrataciones que se proyecten deberán establecer los mecanismos que impidan que se vuelvan a repetir situaciones como las anteriormente descritas dentro de la contratación temporal.

FUNDACIÓN SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC)

El Principado de Asturias ha aportado el 100% de la dotación fundacional de esta entidad, constituida en 2006 y en la que también participan patronal y sindicatos, aunque en su patronato, compuesto por 6 miembros, solamente 2 son representantes del Principado de Asturias.

Su actividad es la mediación y el arbitraje en beneficio de las empresas y trabajadores del Principado de Asturias, previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA) aprobado por Resolución de la Consejería de Industria y Empleo de 20 de octubre de 2003 y que fue suscrito por FADE, UGT y CCOO. Su cometido es promover y facilitar la solución de los conflictos laborales de carácter colectivo, tanto los derivados de la aplicación e interpretación de las normas o convenios colectivos como los de intereses, mediante procedimientos, que eviten acudir a los juzgados y tribunales.

El análisis previo de la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, ha servido de base y orientación para la posterior solicitud de los datos y documentación necesarios para realizar la labor inspectora en SASEC, y su resumen se expone a continuación:

Personal Funcionario/Laboral	Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (SI/ NO)	COSTE	COSIETOTAL (Incluyendo seguridad social)
LABORAL	DIRECTORA		INDEFINIDO	NO	66.785	82.194
LABORAL	ABOGADA/ TECNICO		INDEFINIDO	NO	40.827	53.645
LABORAL	OFCADMINISTRATIVA		INDEFINIDO	NO	24.240	31.886
SUMA					131.851	167.725

Según la información facilitada por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública en relación con SASEC, la entidad tenía previsto cerrar el ejercicio 2020 con una plantilla formada por 3 trabajadores, todos ellos de carácter indefinido, en una situación que se mantiene invariable desde hace muchos ejercicios y sin que exista previsión de cambios. No se ha emitido ningún informe en materia de personal relativo a SASEC durante 2020 por parte de las citadas Direcciones Generales. El Registro de Contratos de Alta Dirección comunica la existencia de un contrato correspondiente a la gerencia de la entidad, registrado desde 2014.

El resumen de la información aportada y certificada en el cuestionario remitido por SASEC en fecha 24/02/2021 se recoge en el Anexo. Se constata que la misma coincide con la aportada con motivo de la elaboración del Proyecto de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2021, esto es una plantilla de 3 trabajadores de los que 2 son indefinidos y el tercero es un contrato de alta dirección. Los aspectos más relevantes que contempla el cuestionario se resumen a continuación:

- SASEC aplica el convenio de oficinas y despachos del Principado de Asturias a su personal (BOPA 9/07/1997).
- Dos de sus tres trabajadores fueron contratados de manera inicial ya de forma indefinida, si bien uno de ellos transformó su contrato laboral en contrato de alta dirección, que se encuentra inscrito en su correspondiente Registro como ya se indicó anteriormente.
- En cuanto al tercer trabajador, si bien comenzó su actividad en SASEC con un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción en 2008, accedió en 2010 a un puesto de carácter indefinido.

Al margen del personal propio de la entidad, y de acuerdo con lo establecido en el citado AISECLA y en el reglamento de funcionamiento de la propia entidad, SASEC

cuenta con un cuerpo de mediadores y árbitros con los que no mantiene ningún vínculo laboral pero que sí prestan sus servicios en las instalaciones de la entidad y que desarrollan el grueso de las labores de la fundación. Estos colaboradores son designados por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal FADE aunque es SASEC quien les retribuye por sus servicios.

Los mediadores son elegidos directamente por las tres entidades mencionadas, sin que exista relación contractual alguna entre aquéllos y SASEC. La retribución por los servicios prestados por los mediadores que asisten designados por los sindicatos es abonada directamente a UGT y CCOO, mientras que los mediadores designados por FADE reciben de la fundación directamente sus honorarios. El número de mediadores y los asuntos en los que han intervenido en 2020 fue el siguiente:

MEDIADORES	Número 2020	Asuntos en los que han intervenido
UGT- USO	11	77
CCOO	11	71
FADE	13	158
	35	306

Además, se contó con un árbitro, designado de común acuerdo entre las partes. Por otro lado, destaca el desigual reparto de los asuntos entre los mediadores, ya que normalmente son entre 3 y 4 profesionales los que se reparten la inmensa mayoría de los asuntos en cada organización. En cuanto a la retribución percibida, ésta es fijada por el patronato de SASEC y en 2020 era la siguiente:

Primera reunión	140
Segunda reunión y siguientes	71
Intentada sin efecto y archivo	26

De acuerdo con las Cuentas Anuales de 2019 de SASEC, últimas disponibles, los importes satisfechos en ese ejercicio en relación con los mediadores fueron los siguientes:

MEDIADORES	IMPORTE2019
UGT - USO	10.581,45
OOOO	13.239,73
FADE	22.186,84
	46.008,02

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información suministrada, SASEC desarrolla su actividad con una reducida plantilla de tan solo tres trabajadores desde su puesta en marcha, si bien las actividades que constituyen el fin fundacional de esta entidad se llevan a cabo a través del cuerpo de mediadores y árbitros, respecto de los cuales no existe ninguna vinculación laboral, ya que son designados por las organizaciones sindicales y la patronal, aunque su retribución proviene de SASEC.

Como conclusión a lo anteriormente expuesto, y aunque SASEC no ha realizado más contrataciones laborales desde que se dotó con el personal actual en el momento de su constitución, es necesario tener en cuenta que cualquier contratación y selección de personal que pretenda poner en marcha, deberá tener en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

FUNDACIÓN CENTRO CULTURAL INTERNACIONAL OSCAR NIEMEYER-PRINCIPADO DE ASTURIAS

La Fundación Centro Cultural Internacional Oscar Niemeyer-Principado de Asturias se constituyó el 29/12/2006. La entidad tiene por objeto la promoción, difusión y gestión del Centro Cultural Internacional Oscar Niemeyer-Principado de Asturias, con la finalidad de convertir a este Centro en uno de los principales motores dinamizadores de la vida cultural, social y económica del Principado de Asturias, desarrollando actividades de programación artística y prestación de diversos servicios en sus espacios.

Inicialmente se constituyó con una aportación del Principado de Asturias del 50% de la dotación fundacional, por lo que no se integraba en el sector público, al no haber mayoría de la administración autonómica. Tras la entrada en concurso

voluntario de acreedores en 2012, se acuerda un plan plurianual de aportación de fondos a la entidad, de manera que desde 2017 existe una aportación mayoritaria del Principado de Asturias, lo que determina su consideración como fundación integrante del sector público. También participan en la fundación el Ayuntamiento de Avilés, la Autoridad Portuaria de Avilés, el Ministerio de Cultura y Liberbank, y cuenta asimismo con presencia de empresas privadas en su patronato.

De acuerdo con la información remitida desde las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, durante 2020 no se emitió ningún informe en materia de personal relacionado con Fundación Niemeyer. La plantilla de la fundación al cierre de 2020 según dicha información, era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (S/ NO)	COSTE	COSETOTAL (incluyendo seguridad social)
DIRECTOR GENERAL	CONTRATO ALTA DIRECCION	INDEFINIDO	NO	79.687	95.096
COORDINADOR ACT.	JEFE DEPARTAMENTO	INDEFINIDO	NO	38.299	50.382
RESP. COMUNICACIÓN	TITULADO DE GRADO	INDEFINIDO	NO	26.064	34.287
JEFA TAQUILLA	TECNICO GESTION	INDEFINIDO	NO	23.405	30.789
JEFA SALA	TECNICO GESTION	INDEFINIDO	NO	21.809	28.689
OFICIAL ADMINISTRATIVO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	TEMPORAL	NO	15.300	16.272
OFICIAL ADMINISTRATIVO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	TEMPORAL	NO	15.300	16.272
OFICIAL ADMINISTRATIVO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	TEMPORAL	NO	15.300	16.272
SUMA				235.164	288.059

Conforme a estos datos, Fundación Niemeyer tiene una plantilla sin vacantes compuesta por 4 trabajadores indefinidos, 3 temporales y un contrato de alta dirección, esto es un total de 8 trabajadores al cierre del ejercicio 2020. No constan durante dicho año informes emitidos en materia laboral respecto de Fundación Niemeyer por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública. El Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias comunica la existencia de un contrato registrado, correspondiente a la dirección general, desde 2018.

En fecha 4/02/2021 se recibe cuestionario cumplimentado y firmado por la fundación, cuyo resumen se recoge en el Anexo y que fue completado con posterioridad con información adicional a solicitud de esta Inspección. Los aspectos más relevantes contenidos en este cuestionario son los siguientes:

- No se declaran contrataciones de personal llevadas a cabo en 2020, ni para personal indefinido ni para personal temporal.

- El convenio laboral de aplicación es el del sector del ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15/07/2015, aunque en marzo de 2021 se ha aprobado el nuevo convenio).
- La fundación no consigna la existencia de personal externo a la entidad que preste sus servicios en las instalaciones propias de la fundación, ni tampoco litigios con su personal desde 2016.
- Cuenta con un contrato de alta dirección, correspondiente al director general de la entidad, inscrito en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias en 2018, como ya se indicó.
- El cómputo de trabajadores y su distribución entre temporales e indefinidos es coincidente con la información previa remitida desde la Dirección General de Presupuestos, esto es un contrato de alta dirección, 4 trabajadores indefinidos y 3 trabajadores temporales.
- En cuanto al personal indefinido, uno de los efectivos proviene de una empresa pública del Principado de Asturias, mientras que los otros 3 tienen antigüedad en la empresa tan solo desde 2016, ya que previamente estos trabajos eran realizados por empresas externas.
- La entidad cuenta también con personal de carácter temporal, contratados mediante por interinidad durante el ejercicio 2019.
- Si bien el convenio colectivo de aplicación en la entidad es el del sector del ocio educativo y animación sociocultural, entre la documentación aportada por Fundación Niemeyer, figura un Acuerdo adoptado entre la misma y sus 4 trabajadores indefinidos en 2018⁵. Este acuerdo, con una validez de 5 años desde su firma y renovaciones tácitas por años sucesivos, recoge tres complementos salariales a aplicar a estos empleados (complemento de responsabilidad, de disponibilidad y anual por objetivos o eficiencia cultural), así como otras mejoras sociales.
La entidad indica en el cuestionario que está previsto extender la aplicación de este acuerdo a sus trabajadores temporales, para lo que se ha solicitado autorización.

Al margen del cuestionario, se ha comprobado que la fundación publica en su portal de transparencia unas instrucciones relativas al procedimiento general de contratación de personal en la entidad, aprobadas en 2012 y que se han visto superadas por las normas autonómicas en materia de contratación de personal temporal y selección ya comentadas.

Conclusiones y recomendaciones

⁵ De acuerdo con la información facilitada por la entidad, informado por la Dirección General de Función Pública el 23/10/2018 y por la Dirección General de Patrimonio y Sector Público el 19/10/2018 y el 29/10/2018.

La Fundación Niemeyer si bien fue constituida en 2006, cuenta con una plantilla de incorporación más o menos reciente. Así, salvo en el caso de uno de los trabajadores que fue contratado por la entidad en 2007 y el director general, que fue contratado en 2014, el resto fueron contratados en 2016 y 2019. De acuerdo con la información suministrada por la fundación, con anterioridad a 2016 la mayoría de las tareas se venían realizando por empresas externas, situación que cambió a raíz de la contratación ese año de 3 trabajadores indefinidos, completándose la plantilla en 2019 con otros 3 trabajadores de carácter temporal.

Destaca especialmente la existencia de un Acuerdo suscrito en 2018 entre la fundación y sus trabajadores por el que se aprobaron una serie de complementos salariales y que actualmente solo afecta al personal indefinido, estando pendiente su extensión al personal de carácter temporal, lo que debe ser informado favorablemente por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública con carácter previo a su adopción.

No obstante, la fundación deberá tener en cuenta que cualquier contratación y selección de personal que pretenda poner en marcha, deberá tener en cuenta las condiciones y limitaciones que establece tanto la norma autonómica como la normativa estatal en materia de contratación laboral y procesos selectivos, así como los trámites previos a la adopción de convenios colectivos, acuerdos y pactos similares.

FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO EN ASTURIAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA APLICADA Y LA TECNOLOGÍA (FICYT)

FICYT se constituye el 13/02/1984, siendo en la actualidad sus fines fundacionales promover, incentivar y promocionar aquellas actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación de todos los aspectos de la vida económica y social, que puedan contribuir al desarrollo y mejora de las condiciones de vida de la comunidad asturiana.

Tras la ampliación de la aportación del Principado de Asturias, que se formalizó en 2019, la participación en esta entidad, en términos de aportación a la dotación fundacional es del 60% de la misma, quedando el resto en manos de Hunosa y de empresas privadas. La existencia de una mayoría del Principado de Asturias en la dotación de FICYT determina la integración de la misma en el sector público autonómico de acuerdo con las condiciones establecidas en el Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias, recogándose

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

como tal por primera vez en la Ley 8/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2020.

De acuerdo con su memoria de actividades, FICYT lleva a cabo el apoyo a la I+D+i en el Principado de Asturias a través de la gestión del Plan de Ciencia Tecnología e Innovación de Asturias 2018-2022, así como diferentes proyectos en materia de internacionalización, así como en formación y movilidad. Las actividades que desarrolla FICYT se financian con ingresos con origen público, ya que provienen de distintas Consejerías de la Administración del Principado de Asturias, así como de convocatorias estatales y europeas.

De acuerdo con la información remitida por las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, la plantilla prevista por la fundación para el cierre de 2020 era la siguiente:

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 20 20 (SI/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
Directora	Tit. Superior	Indefinido	No	100.482	115.818
Secretario General	Tit. Superior	Indefinido	No	64.600	79.935
Responsable financiero	Tit. Superior	Indefinido	No	50.807	66.143
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	57.163	72.500
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	54.590	69.926
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	50.681	66.017
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	44.585	58.584
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	44.687	58.719
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	44.617	58.639
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	34.158	44.881
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	34.167	44.895
Técnico	Tit. Superior	Indefinido	No	31.423	41.290
Informático	Oficial 1º Admvo.	Indefinido	No	29.775	39.125
Auxiliar administrativo	Oficial 2º Admvo.	Indefinido	No	27.773	36.475
Auxiliar administrativo	Oficial 2º Admvo.	Indefinido	No	28.001	36.795
Auxiliar administrativo	Oficial 2º Admvo.	Indefinido	No	22.844	29.936
<i>Directora OIB</i>	<i>Tit. Superior</i>	<i>Indefinido</i>	<i>S</i>	<i>54.416</i>	<i>69.752</i>
<i>Técnico OIB</i>	<i>Tit. Superior</i>	<i>Temporal</i>	<i>S</i>	<i>44.118</i>	<i>58.500</i>
<i>Técnico OIB</i>	<i>Tit. Superior</i>	<i>Temporal</i>	<i>S</i>	<i>44.118</i>	<i>58.500</i>
Informático	Oficial 1º Admvo.	Temporal	No	24.925	33.315
<i>Auxiliar administrativo</i>	<i>Oficial 2º Admvo.</i>	<i>Temporal</i>	<i>S</i>	<i>24.870</i>	<i>32.985</i>
SUMA				912.800	1.172.730

Según la información recogida en la ficha de plantilla de FICYT, la misma estaría compuesta por 21 puestos, de los que 4 habrían quedado vacantes a 31/12/2020. Estos 4 puestos, que se identifican en cursiva en el anterior cuadro, se

corresponden con la dotación de personal de la Oficina de Investigación Biosanitaria (OIB). No constan informes emitidos a lo largo de 2020 en materia de contratación laboral a petición de la entidad por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública, ni la existencia de contratos de alta dirección registrados en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias.

Al objeto de completar la información sobre la contratación laboral realizada por FICYT, se le envía un cuestionario que remite cumplimentado y firmado el 21/01/2021, cuyo resumen se recoge en el Anexo.

Durante 2020 la fundación contaba con 33 trabajadores de los que 21 eran personal propio de la entidad y los 12 restantes estaban contratados a través del Programa Clarín⁶, que finalizaron sus contratos durante el primer trimestre del ejercicio, por lo que al cierre del ejercicio, los efectivos totales de la entidad eran de 21 personas. A su vez, y coincidiendo con la información obrante en la Administración del Principado de Asturias, de los 21 efectivos que desarrollan su trabajo para FICYT, 17 tienen vinculación indefinida y el resto temporal.

No constan contrataciones laborales ni con carácter indefinido ni con carácter temporal durante el ejercicio 2020, de acuerdo con la información remitida por la Administración del Principado de Asturias, así como con la remitida por la propia entidad. El convenio colectivo de aplicación es el de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997).

Realizado el análisis de la información y documentación facilitada por FICYT, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La totalidad de su personal actual (21 efectivos), comenzaron a desarrollar su actividad en la fundación a través de contratos temporales, bien de fomento del empleo, bien por obra o servicio, y que posteriormente, para 17 de ellos, se transformaron en contratos indefinidos. No obstante, en el caso de los trabajadores 3, 4, 7, 8 y 9 no consta la fecha del primer contrato indefinido, comunicando la entidad que el mismo ha sido extraviado.

⁶ El programa Clarín es un programa de Ayudas Postdoctorales del Principado de Asturias en el que FICYT participa en calidad de entidad colaboradora. De acuerdo con las bases reguladoras del mismo, el personal investigador que accede a este programa en la modalidad A deberá firmar los correspondientes contratos de trabajo con FICYT, por lo que la fundación incluye a este personal dentro de su relación de efectivos.

- En lo que se refiere al personal temporal, todos ellos figuran contratados por obra o servicio entre los años 2004 y 2005, por lo que han excedido ampliamente el plazo máximo de duración de los mismos.
- FICYT comunica que existen 4 puestos, 3 de ellos temporales y 1 indefinido, para los que actualmente no existe carga de trabajo y que son los que corresponden al personal de la Oficina de Investigación Biosanitaria (OIB). La OIB fue creada en 2004 como entidad sin personalidad jurídica propia en el seno de FICYT por medio de un convenio de colaboración entre la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios y la fundación al objeto de promover y dar a poyo a la investigación biosanitaria en Asturias. En 2016 se constituye con participación del Principado de Asturias la Fundación para la Investigación y la Innovación Biosanitaria de Asturias (FINBA), quien asumió las funciones hasta entonces desarrolladas por la OIB. De acuerdo con las estimaciones de FICYT con motivo de la elaboración del Proyecto de Presupuestos Generales para 2021, estos 4 puestos deberían haberse amortizado al cierre de 2020, si bien esto finalmente no ha ocurrido.
- Los presupuestos para 2021 de FICYT aprobados por el patronato de la fundación, recogen una partida de 120.000 € destinados al pago de indemnizaciones en relación con el despido de los 4 trabajadores de la OIB. A esta cantidad hay que sumarle otros 140.000 € que la entidad recoge en sus previsiones de cierre del ejercicio 2020 con el mismo destino, lo que fijaría en 260.000 € el coste del despido de este personal, que según se indica desde la fundación sería calificado como de improcedente, por el tiempo transcurrido en el que estos trabajadores, aún sin carga de trabajo, han continuado contratados por FICYT.

En otro orden de cosas, FICYT cuenta con unas Instrucciones para la Selección y Contratación de Personal de Nueva Incorporación, aprobadas en octubre de 2014. En dichas instrucciones, se establece, entre otras cuestiones unos requisitos mínimos de publicidad y de carácter procedimental, que han sido ampliamente superados por el Acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se aprueban las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las empresas públicas y entes del Principado de Asturias que se rigen por el derecho privado aprobadas el 27/04/2016, y que son plenamente aplicables a FICYT por cuanto se trata de una fundación perteneciente al sector público autonómico.

Conclusiones y recomendaciones

Del análisis de la información y documentación solicitada a FICYT, así como de la obrante en las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública que ha sido puesta a disposición de esta Inspección, puede concluirse lo siguiente:

- FICYT cuenta al cierre de 2020 con una plantilla formada por 21 efectivos, 17 de los cuales tienen carácter de indefinidos y los 4 restantes, de temporales. Los trabajadores con contratos temporales fueron contratados mediante contratos por obra o servicio entre los años 2004 y 2005, por lo que han agotado su periodo máximo de vigencia y pueden ser considerados como personal fijo de la entidad.
- Existen 4 puestos para los que FICYT declara ausencia de carga de trabajo y para los que al cierre de 2020 preveía su amortización con el consiguiente pago de indemnizaciones por importe de 140.000 € a las que se sumarían otros 120.000 € que figuran presupuestados para 2021 en el caso de que estos despidos fuesen considerados como improcedentes, habida cuenta del tiempo transcurrido desde que estos puestos carecen de funciones. Tanto los despidos como las indemnizaciones a satisfacer figuran entre las previsiones presupuestarias presentadas al Patronato de la fundación, si bien las mismas aún no se han materializado.
- La fundación cuenta con unas instrucciones de selección de personal anteriores a las aplicables y vigentes para las fundaciones integradas en el sector público autonómico.

De acuerdo con lo anterior, se formulan las siguientes recomendaciones:

De cara a futuras contrataciones de personal temporal, FICYT deberá adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones como las actuales respecto de su personal temporal, utilizando las fórmulas contractuales más adecuadas a cada situación, y siempre de acuerdo con los informes que emitan las Direcciones Generales competentes en cumplimiento de lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para cada año.

La fundación debe actuar en relación con la situación del personal de la OIB, respecto de la que ya existe una decisión adoptada por el Patronato en cuanto al despido de sus trabajadores de acuerdo con las previsiones aprobadas para 2020 y 2021, y cuya demora elevará los ya abultados costes de despido (fijados actualmente en 260.000 €, ante la eventualidad de que los despidos puedan considerarse improcedentes), que deberán satisfacerse con cargo a los recursos con origen público que son los que financian la actividad de FICYT. No obstante, y al objeto de racionalizar los recursos públicos, tampoco deben obviarse otras posibles salidas para esta situación como la de integrar a este personal en FINBA,

si fuera de interés para esta entidad y de acuerdo con las aptitudes de los trabajadores, puesto que ha sucedido a la OIB en sus funciones y actividades.⁷

FICYT debe aplicar el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27/04/2016 por el que se aprueban las instrucciones que regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por fundaciones integradas en el sector público autonómico, cuyas exigencias en cuanto a publicidad y requisitos del procedimiento son mucho más amplias que las de la regulación que actualmente está aplicando.

FUNDACIÓN LA LABORAL CENTRO DE ARTE Y CREACIÓN INDUSTRIAL

La Fundación La Laboral Centro de Arte y Creación Industrial (Fundación La Laboral) se constituyó en 2005 con una participación del Principado de Asturias de un tercio de su dotación fundacional inicial, junto con otras Administraciones Públicas (Ayuntamiento de Gijón y Autoridad Portuaria de Gijón) y patronos privados. Las dificultades económicas que estaba atravesando la fundación determinaron que en diciembre de 2018 el Consejo de Gobierno aprobara un gasto de carácter plurianual que supondrá un desembolso de 935.000 € hasta 2023. Por su parte el Ayuntamiento de Gijón aprobó una aportación adicional a la entidad de 151.808 €. Como consecuencia de este plan de rescate, esta fundación se ha incorporado al sector público fundacional en 2019, momento en el cual la participación del Principado de Asturias ha sido superior a la mitad de su dotación fundacional. Asimismo, el Principado de Asturias ostenta una mayoría de control en el patronato de esta fundación.

Sus fines fundacionales son la promoción y difusión del arte y la creación industrial a través de la gestión del Centro de Arte y Creación Industrial de La Laboral. Según la información previa aportada por la Dirección General de Presupuestos, la plantilla de Fundación La Laboral al cierre de 2020 era la siguiente:

⁷ Durante el trámite de alegaciones la fundación comunica que en fecha 31/03/2021 su patronato ha adoptado el acuerdo de extinguir todas las relaciones laborales del personal vinculado a la OIB, siguiendo la recomendación indicada.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Denominación del puesto	Categoría de convenio	Contrato Indefinido / Temporal/ CAD	Vacante a 31/ 12/ 2020 (S/ NO)	COSTE	COSTE TOTAL (incluyendo seguridad social)
GERENTE	COORDINADOR GENERAL	CAD	NO	56.127	71.537
DIRECTORA ACTIVIDADES	DIRECTOR GENERAL	CAD	NO	52.278	67.687
COORDINADORA SERVICIOS CENTRALES	PSICOLOGO	INDEFINIDO	NO	28.892	38.008
RESP. EXPOSICIONES	OFICIAL 1. ADMINISTR	INDEFINIDO	NO	26.487	34.845
ADMINISTRACION	OFICIAL 1. ADMINISTR	INDEFINIDO	NO	14.447	19.006
TECNICO EXPOSICIONES	AUXILIAR ADMINISTRAT	INDEFINIDO	NO	18.533	24.380
MEDIACION	MEDIADOR INTERCULTURAL	INDEFINIDO	NO	18.561	24.417
MEDIACION	MEDIADOR INTERCULTURAL	INDEFINIDO	NO	18.561	24.417
TECNICO EDUCACION	MEDIADOR INTERCULTURAL	INDEFINIDO	NO	19.724	25948
SUMA				253.610	330.245

La entidad contaba con 9 empleados, sin vacantes en su plantilla, de los que 7 tienen carácter indefinido y 2 son contratos de alta dirección. No consta la emisión de ningún informe en 2020 por parte de las Direcciones Generales de Presupuestos y Función Pública relativo a la contratación de personal por parte de Fundación La Laboral, ni figura dado de alta ningún contrato de alta dirección en relación con dicha fundación.

En fecha 19/02/2021 se recibe cuestionario cumplimentado y firmado por la fundación, cuyo resumen se recoge en el Anexo, y del que se pueden extraer las siguientes notas:

- Tal y como se incluía en la información previa sobre la entidad, Fundación La Laboral declara al cierre de la entidad un total de 9 efectivos, de los que dos tienen contratos de alta dirección y el resto son personal indefinido. Aplican el convenio de oficinas y despachos del Principado de Asturias (BOPA 9/07/1997) 3 de sus trabajadores, mientras que los otros 4 se regulan a través del Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.
- No se han producido contrataciones de personal de carácter temporal ni indefinido en 2020.
- La fundación cuenta con personal externo que realiza su actividad en las instalaciones de la entidad, concretamente una persona que realiza labores de mantenimiento, dos que llevan a cabo la limpieza de las dependencias y otra que desarrolla los trabajos de gestión y asesoramiento contable, fiscal y laboral, con el siguiente detalle:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Inspección General de Servicios

Convenio de aplicación	Funciones que desarrolla	Fecha del primer contrato	Fecha del último contrato	Desarrolla su actividad en el centro de trabajo (especificar sí o no y en caso afirmativo, en qué porcentaje de la actividad total)
Convenio colectivo de la industria del metal para el Principado de Asturias	Mantenimiento del edificio, instalaciones y equipos	01/10/2019	01/12/2020	S Contrato de 12 horas a la semana, el 100% de ellas en el centro
Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias	Limpieza de instalaciones y dependencias, retirada de residuos y reposición de consumibles de uso higiénico	07/08/2020	07/08/2020	S, contrato de 4,5 horas al día, el 100% de ellas en el centro
Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias	Limpieza de instalaciones y dependencias, retirada de residuos y reposición de consumibles de uso higiénico	02/09/2020	02/09/2020	S Contrato de 2 horas al día, el 100% de ellas en el centro
Convenio colectivo de oficinas y despachos del Principado de Asturias	Gestión y asesoramiento contable, fiscal y laboral	26/08/2020	26/08/2020	S Contrato de 1 día a la semana, el 100% del día en el centro

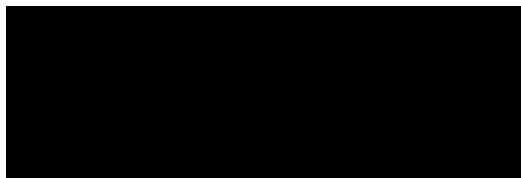
- Fundación La Laboral tiene entre sus trabajadores dos contratos de alta dirección, correspondiendo uno a la gerencia y el otro a la dirección de actividades, puesto que fue configurado de alta dirección por el patronato en 2016. Si bien se trata de contratos formalizados en 2006 y 2016, los mismos aún no constan como inscritos en el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias. Ello se debe a que incluyen cláusulas contrarias a lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en cuanto al plazo de preaviso y de la cuantía de la indemnización a satisfacer en caso de desistimiento por parte del empresario. De acuerdo con la información facilitada desde el citado Registro, el rechazo de la inscripción de ambos contratos, fue comunicada a la entidad en fecha 10/02/2021 sin que hasta el 12/03/2021 se haya obtenido respuesta alguna por parte de la fundación.
- La entidad declara la existencia de litigios en el orden social con 8 trabajadores que prestaban sus servicios como autónomos para la entidad, pero que fueron reconocidos por sentencia judicial como personal propio de Fundación La Laboral, lo que le supuso un desembolso total de 179.308,47 €, de los que 24.046,35 € fueron indemnizaciones y el resto cuotas pendientes a la Seguridad Social. A día de hoy estos procesos judiciales se encuentran finalizados.
- En cuanto a los trabajadores indefinidos que conforman la plantilla actual de esta fundación (7), todos ellos figuran con esa vinculación a partir de 2012 y 2013. No obstante originalmente se trataba de trabajadores externos a la fundación que desarrollaban su actividad como empleados de las sucesivas empresas con las que la entidad externalizaba su gestión, por lo que empezaron a prestar sus servicios en la fundación entre 2006 y 2011.

Conclusiones y recomendaciones

Fundación La Laboral ha cerrado el ejercicio 2020 con una plantilla formada por 7 trabajadores indefinidos y 2 personas contratadas bajo la modalidad de alta dirección, sin que haya realizado ninguna contratación durante el pasado año. No obstante, y como recomendación de carácter general, es necesario que la fundación, en caso de prever futuras contrataciones de personal, tenga en cuenta que las mismas habrán de adaptarse a las limitaciones y condiciones impuestas por la legislación estatal y autonómica en materia de contratación de personal temporal e indefinido existentes en cada momento, y comentadas anteriormente; así como a las normas de selección aprobadas para fundaciones integradas en el sector público autonómico.

La inadecuada gestión de los recursos humanos de esta entidad en ejercicios precedentes ha supuesto la condena para Fundación La Laboral mediante diversas sentencias firmes, al pago de indemnizaciones y cuotas a la Seguridad Social por importe de 179.308,47 €. Esta circunstancia resulta especialmente grave cuando la entidad está atravesando por dificultades económicas que han exigido una muy importante aportación de recursos adicionales por parte de dos Administraciones Públicas para superar esta situación.

Finalmente, cabe también recomendar a la fundación que proceda de manera inmediata a adaptar el contenido de los contratos de alta dirección que la misma tiene suscritos con dos de sus trabajadores a la normativa vigente en la materia para las entidades integradas en el sector público, requerimiento que ya se le ha hecho desde el Registro de Contratos de Alta Dirección del Principado de Asturias y razón por la que ambos contratos no se encuentran aún registrados en el mismo.



ANEXO

	Situación a 31/ 12/ 2020				Personal externo	Existencia de litigios laborales	Personal declarado indefinido/ Indefinito no fijo hasta 31/ 12/ 2020	Personal temporal con contratos anteriores a 2017	Contratación de personal a lo largo de 2020			Convenio colectivo de aplicación
	Personal Indefinido	Personal temporal	CAD	Efectivos totales					Contratación temporal	Contratación indefinida	Total contrataciones	
SFR	6	0	0	6	NO	NO	0	0	0	0	0	Propio
SADEI	15	0	0	15	NO	NO	0	0	0	0	0	Oficinas y despachos
ITVASA	196	71	1	268	NO	NO	0	8	36	6	42	Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas del Principado de Asturias
SFP	11	0	0	11	NO	NO	0	0	0	0	0	Oficinas y despachos
SEDES	38	19	0	57	SI	SI	1	10	7	0	7	Construcción
VIPASA	31	7	1	39	NO	NO	0	0	5	0	5	Oficinas y despachos
SEPPA	48	49	1	98	NO	SI	18	23	16	0	16	Oficinas y despachos / Convenio del ciclo del agua
VALNALON	13	4	0	17	NO	NO	0	4	0	0	0	Oficinas y despachos
GISPASA	8	6	0	14	NO	SI	2	3	0	0	0	Oficinas y despachos
ASTUREX	11	0	1	12	SI	NO	0	0	0	0	0	Oficinas y despachos
GT	6	0	1	7	NO	SI	0	0	0	1	1	Oficinas y despachos
SPGICPA	56	12	0	68	SI	NO	0	4	7	1	8	Oficinas y despachos
RIPA	104	46	8	158	SI	SI	34	19	126	0	126	Propio
ALBANCA	9	8	0	17	NO	SI	6	3	6	0	6	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
TOTAL EMPRESAS	552	222	13	787			61	74	203	8	211	
FASAD	119	94	1	214	SI	SI	50	24	406	0	406	Propio
FUCOMI (**)	17	25	0	42	SI	SI	0	5	21	0	21	Propio
FFES	3	2	1	6	NO	NO	0	0	0	0	0	Oficinas y despachos
FAEN	8	4	0	12	NO	NO	0	4	0	0	0	Oficinas y despachos
SASEC	2	0	1	3	SI	NO	0	0	0	0	0	Oficinas y despachos
NIEMEYER	4	3	1	8	NO	NO	0	0	0	0	0	Ocio educativo y animación sociocultural
FCYT	17	4	0	21	NO	NO	0	9	0	0	0	Oficinas y despachos
FUNDACIÓN LA LABORAL	7	0	2	9	SI	SI	0	0	0	0	0	Oficinas y despachos / Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural
TOTAL FUNDACIONES	177	132	6	315			50	42	427	0	427	
TOTAL SECTOR PÚBLICO	729	354	19	1.102			111	116	630	8	638	

(*) Excluidas Sociedad Inmobiliaria del Real Sitio de Covadonga SA, Hostelería Asturiana SA (HOASA) y SFP Participaciones SL por carecer de personal al cierre de 2020.

(**) Dentro del empleo temporal de FUCOMI se incluye a 10 alumnos-trabajadores

(***) A partir de información solicitada sobre litigios con trabajadores entre 2016 y 2020. Los trabajadores de GISPASA provienen de una empresa externa y fueron declarados personal temporal propio de la empresa.

Estado	Original	Página	Página 82 de 82
Código Seguro de Verificación (CSV)	14157771363352522402		
Dirección electrónica de validación del CSV	https://consultaCVS.asturias.es/		
