



## **PRINCIPADO DE ASTURIAS**

### **PLAN ANUAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021**

**ÁREA 1:** Consejería de Derechos Sociales y Bienestar. Red Territorial de Servicios Sociales.

**INSP 2021/6139 – PLAN DE INSPECCIÓN ANUAL 2021 ÁREA 1  
REVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA RED TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES - INFORME  
PROVISIONAL**

## **1. PRESENTACIÓN**

El Plan Anual de Inspección de la Inspección General de Servicios para 2021 (en lo sucesivo PAI 2021) fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de abril de 2021 (BOPA 20/04/2021). El área 1 de dicho plan se refiere a la **revisión del funcionamiento de la red territorial de Servicios Sociales de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar**.

Mediante el Sistema Integral de Tramitación Electrónica de Expedientes (en adelante SITE), por la Inspectora General de Servicios del Principado de Asturias se asigna la ejecución del Área 1 del Plan Anual de Inspección para 2021 (encargo número 133833) en fecha 1/12/2021, abriendo el expediente **INSP/2021/6139**.

Se da inicio entonces a los trabajos de inspección, que han estado condicionados fundamentalmente por la delicada situación sanitaria durante las primeras semanas de 2022, que no aconsejaba efectuar o requerir actividades presenciales de inspección.

Adicionalmente, no se puede obviar que la inminente resolución del concurso de méritos del personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias y la consiguiente movilidad entre puestos, tendrá gran impacto en la Inspección General de Servicios, un servicio en el que 5 de los 7 puestos de Inspector existentes, sufrirán cambios respecto de sus actuales ocupantes. Es por ello, que se considera adecuado en este momento proceder a la elaboración un primer Informe Provisional relativo al área 1 del PAI 2021 por parte del actual instructor, sin que ello sea obstáculo para, en caso de considerarse oportuno, se pueda continuar con el proceso inspector una vez se establezcan los medios personales con los que cuenta este servicio.

## **2. INTRODUCCIÓN**

### **2.1. Motivación**

La inspección objeto del presente informe se incardina dentro de la ejecución del PAI 2021, y concretamente dentro del área 1, relativa a la revisión del funcionamiento de la red territorial de Servicios Sociales de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar. La inclusión de este área dentro del PAI 2021 se realiza previa consulta efectuada de conformidad con el artículo 5 de la Ley del Principado de Asturias 11/2018, de 16 de noviembre, de la Inspección General de Servicios.

Consta en SITE, comunicación remitida desde la Secretaría General Técnica de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, de fecha 26/02/2021 (número de anotación LCI20210008148), con la propuesta de las áreas y procesos que esa Consejería consideró que podrían ser incluidos en el citado plan, entre los que citaba expresamente la inspección del equipo territorial del Área VIII.

La motivación para incluir la revisión del funcionamiento de la red territorial de Servicios Sociales en el PAI 2021 es que dicha red y todos los servicios sociales se han visto superados por la realidad social y el gran crecimiento de las necesidades en el último ejercicio. El objeto es recabar información suficiente y contrastada para fundamentar decisiones en el futuro próximo que permitan atender las necesidades de los colectivos usuarios con la máxima eficiencia.

## 2.2. Ámbito objetivo

Con el fin de determinar el alcance de las áreas 1 y 2 del PAI 2021, relacionadas con la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, se celebró el día 15/06/2021 una reunión general informativa con representantes de la Inspección General de Servicios y de las Direcciones Generales de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social y de Gestión de Derechos Sociales. No habiéndose concretado el alcance de la inspección a realizar más allá de lo expuesto en el PAI 2021, éste se asume en sus términos originales.

El objeto de la inspección será por lo tanto el análisis del funcionamiento de los equipos territoriales, de los medios humanos, tecnológicos y procedimentales y de cualquier otra naturaleza, así como de los sistemas de organización del trabajo, incluida su relación con los servicios sociales municipales y entidades del tercer sector, y con los órganos centrales de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar.

## 2.3. Ámbito subjetivo

El Decreto 49/2001, de 26 de abril, por el que se regula la organización y el funcionamiento de los servicios sociales de la Administración del Principado de Asturias, establece la creación de los equipos de servicios sociales territoriales de área, como elemento básico de descentralización y coordinación de los servicios sociales en el territorio.

El Decreto 84/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, atribuye las siguientes competencias al Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos en el Territorio (en adelante SCERT), dependiente de la Dirección General de Servicios Sociales y Mayores:

*“El Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos en el territorio coordinará y orientará técnicamente el conjunto de recursos y programas de servicios sociales especializados existentes en el territorio.*

*Asimismo se coordinará con los servicios sociales municipales y desarrollará la programación, seguimiento y evaluación de convenios del Plan Concertado de Prestaciones Básicas y demás vinculados al resto de planes, programas y proyectos competencia de la Comunidad Autónoma.*

*Entre sus programas estarán los servicios de atención psico-social especializada a la infancia y familias y sus unidades convivenciales, la atención personal y el acercamiento de servicios en situaciones de dependencia o diversidad funcional y el apoyo a los programas de acompañamiento a la incorporación social en los territorios, especialmente de las personas y colectivos con más dificultades de acceso a los recursos.”*

No obstante lo anterior, el Decreto 68/2007, de 14 de junio, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establece en su artículo 5, que los órganos de valoración estarán integrados en los equipos territoriales de área, por lo que existe dependencia funcional del Servicio de Atención a la Dependencia (adscrito a la Dirección General de Gestión de Derechos Sociales), respecto de algunos de los empleados públicos pertenecientes a los equipos territoriales, en cuanto desempeñen funciones en materia de dependencia.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, las acciones inspectoras se han centrado en el SCERT, los responsables de los equipos territoriales y el Servicio de Atención a la Dependencia.

### 3. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN GENERAL

---

#### 3.1. Antecedentes en la Inspección General de Servicios

No se tiene constancia, salvo error u omisión, de la existencia de antecedentes específicos, ni tampoco quejas o reclamaciones relacionadas con el ámbito de esta acción inspectora.

No obstante, en fecha 16/12/2020 se recibe en la Inspección General de Servicios solicitud de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, en relación con la apertura desde este Servicio de expedientes disciplinarios a tres trabajadores del Equipo Territorial VIII de Langreo (LCI202000433946) (dos valoradores y un auxiliar administrativo), a la vista del informe emitido por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales el 11/09/2020 sobre la evaluación de los riesgos psicosociales en el centro de trabajo del citado equipo territorial. En respuesta a esta petición, y tras el intercambio de diversas comunicaciones, la Inspectora General de Servicios remite el día 16/02/2021, respuesta encomendando la instrucción de estos procedimientos disciplinarios a tres de los inspectores de este Servicio, sin que conste la elaboración de resolución de nombramiento ni su correspondiente notificación a los interesados. A la fecha de elaboración de este informe, se confirma con la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, que no se inició procedimiento disciplinario alguno en relación con los tres trabajadores afectados, dos de los cuales continúan en sus puestos.

El informe elaborado por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales ofrece el detalle de una situación de conflicto en el equipo territorial del Área VIII, en el que se constata la existencia de una dinámica de relación disfuncional entre dos valoradores de dependencia y un auxiliar administrativo, y el coordinador del equipo. Se trata de una situación mantenida en el tiempo, entre finales de 2015 y enero de 2018, que comienza con la llegada de un nuevo valorador que finalmente pidió ser trasladado a otro destino, pero que se extendió al coordinador del equipo en esa época, ya fallecido, y que continuó con el actual coordinador. Durante este proceso, los tres trabajadores han interpuesto demandas y denuncias sucesivas por diferentes motivos, sin que ninguna haya sido resuelta a su favor. El informe recoge en sus conclusiones que *“no se están produciendo conductas de acoso psicológico en el trabajo por parte de la coordinadora (...) hacia los valoradores xxx y xxx ni hacia la auxiliar administrativa xxx”*, afirmando lo siguiente *“detectamos conductas que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico en el trabajo por parte de los valoradores xxx y xxx, hacia xxx (el valorador que pidió su traslado)”*. También es destacable que menciona entre sus conclusiones que esta situación, junto con otros factores, podría estar relacionada con la elevada lista de espera en valoraciones de la dependencia que acumulaba entonces el equipo territorial del Área VIII, ya que el número de valoraciones realizadas por los dos valoradores susceptibles de un posible expediente disciplinario estaban muy por debajo de la media calculada para toda Asturias, mientras que las realizadas por el valorador que posteriormente tuvo que pedir su traslado, estaban muy por encima de dicha media.

#### 3.2. Normativa de aplicación

De acuerdo con la compilación recogida por la propia Consejería de Derechos Sociales y Bienestar actualizada a junio de 2018, la normativa básica de aplicación a la actividad de la misma es la siguiente:

- Ley 1/2003, de 24 de febrero, de Servicios Sociales

- Ley 9/2015, de 20 de marzo de primera modificación de la Ley 1/2003, de 24 de febrero, de Servicios Sociales
- Decreto 49/2001, de 26 de abril, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Servicios Sociales de la Administración del Principado de Asturias
- Decreto 108/2005, de 27 de octubre, por el que se aprueba el Mapa Asturiano de Servicios Sociales

El resto de la legislación aplicable, tanto de carácter autonómico como estatal puede consultarse en la web [www.socialasturias.es](http://www.socialasturias.es)

En cuanto a la organización específica de este sector de actividad, el SCERT se crea con la aprobación del Decreto 66/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales. Con anterioridad a ese momento, sus competencias se encontraban recogidas en la Dirección General de Atención a la Dependencia, distribuidas entre los dos Servicios que la conformaban (Servicio de Atención a la Dependencia y Servicio de Gestión del Salario Social Básico y otras Prestaciones y Programas).

De acuerdo con la estructura orgánica vigente de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, aprobada mediante Decreto 84/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, este Servicio se encuadra dentro de la Dirección General de Servicios Sociales y Mayores, con las competencias ya señaladas.

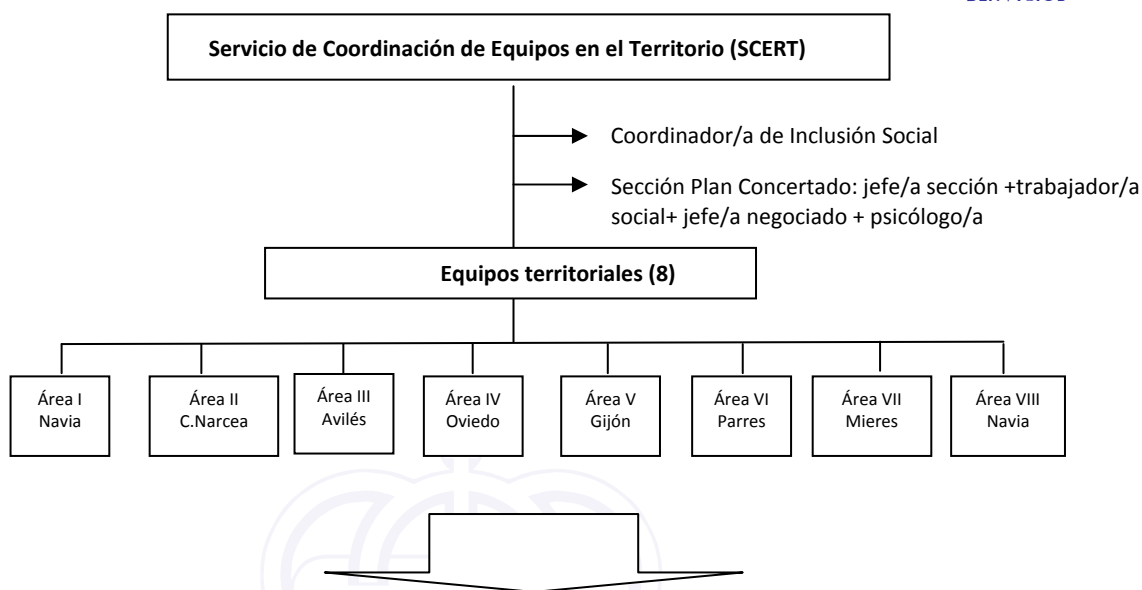
Adicionalmente, y como ya se apuntó, la labor desarrollada por los equipos territoriales se encuentra estrechamente vinculada con las competencias del Servicio de Atención a la Dependencia, adscrito a la Dirección General de Gestión de Derechos Sociales. A este Servicio, le corresponden las funciones de valoración de la situación de dependencia para el acceso a servicios y prestaciones previstas en el Sistema para la Autonomía Personal y Atención a Dependencia.

El Decreto 68/2007, de 14 de junio, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia, establece en su artículo 5 que los órganos de valoración estarán integrados en los equipos de servicios sociales territoriales de área. También se atribuyen en dicha norma funciones a estos equipos, en relación con la elaboración de los programas Individuales de Atención de las Personas Dependientes. Como consecuencia de ello, si bien no existe vinculación ni orgánica ni funcional de los equipos territoriales con el Servicio de Atención a la Dependencia, sí lo están funcionalmente, los empleados públicos que dentro de estos equipos desempeñan funciones en materia de dependencia.

### **3.4. Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Puestos de Trabajo**

La especialidad en las funciones desarrolladas por el SCERT determina que en el servicio coexista personal funcionario y personal laboral, siendo este último el predominante. De acuerdo con la información contenida en el Portal de Transparencia del Principado de Asturias, actualizada a enero de 2021, el servicio contaba con una dotación de 91 efectivos, de los que 79 son personal laboral y 12 son funcionarios. El detalle de los puestos y su configuración básica puede consultarse en el Anexo I del presente informe.

La estructura general del SCERT es la siguiente:



Estructura similar en todas las áreas: Coordinador/a, Pedagogo/a, Asistente social, Educador/a  
Varía entre ellas el número de valoradores de dependencia y el de auxiliares administrativos

El SCERT consta de una estructura central, compuesta por el jefe del servicio y el coordinador de inclusión social, al que se le añade la sección del plan concertado (6 puestos en total), y luego el grueso de sus efectivos se ubican en los 8 equipos territoriales en los que está dividido el territorio del Principado de Asturias a estos efectos, de los que tres tienen una dimensión considerable, mientras que el resto son de mucho menor tamaño, dependiendo básicamente del número de valoradores de dependencia existentes en cada una de ellos. Todos los equipos mantienen una estructura similar, con un Coordinador, un Pedagogo, un Educador, y un número variable de Asistentes Sociales, Valoradores de la Dependencia y Auxiliares Administrativos, donde los puestos tienen idénticas características entre sí para todas las áreas. Así por ejemplo, los Coordinadores son puestos configurados como titulados superiores de nivel 25 C, tanto para áreas de menos de 10 trabajadores, como para áreas que les doblan en número de efectivos.

Consta dentro de la documentación utilizada para realizar esta inspección, la situación de la plantilla del SCERT a fecha 1/06/2021 remitida por parte del Servicio de Ordenación de Recursos Humanos, cuyo desglose figura en el Anexo II de este informe. La plantilla del SCERT estaba compuesta, en la fecha de referencia, por un 70% de personal laboral y un 30% de personal funcionario, siendo el aspecto más llamativo de la misma la existencia de una única vacante y los niveles de temporalidad.

Los rasgos más relevantes del elevado número de efectivos pertenecientes al SCERT con vinculación de carácter temporal (lo que excluye a funcionarios de carrera, personal laboral fijo e indefinidos no fijos), son las siguientes:

- Los trabajadores temporales suponen casi el 40% de los efectivos, alcanzando el 75% si se analiza separadamente al personal funcionario.
- Los trabajadores temporales tienen mucho más peso en los equipos territoriales que en los servicios centrales, suponiendo en aquéllos, un 39% de la dotación. En 4 de estos equipos, la temporalidad afecta a más de la mitad de los efectivos (Parres, Avilés, Cangas del Narcea y Gijón).

# GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

### DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

### INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

- En cuanto al análisis por grupos y escalas, son los asistentes sociales/trabajadores sociales y los auxiliares administrativos los que tienen una mayor tasa de empleo temporal, que supone en ambos grupos más de las dos terceras partes del personal de su categoría.

El número de efectivos del SCERT a 1/06/2021 y su distribución entre los diferentes equipos territoriales, así como el detalle del empleo temporal, es el siguiente:

#### Empleados públicos en servicios centrales y en equipos territoriales

	Número de efectivos junio 2021
Jefe de Servicio	1
Coordinador Inclusión Social	1
<b>Area I (Navia)</b>	
Total Área I	7
<b>Area II (C. Narcea)</b>	
Total Área II	6
<b>Area III (Avilés)</b>	
Total Área III	17
<b>Area IV (Oviedo)</b>	
Total Área IV	22
<b>Area V (Gijón)</b>	
Total Área V	18
<b>Area VI (Parres)</b>	
Total Área VI	9
<b>Area VII (Mieres)</b>	
Total Área VII	11
<b>Area VIII (Langreo)</b>	
Total Área VIII	10
<b>Sección Plan Concertado</b>	
Jefe Sección	1
Trabajador social	1
Jefe Negociado sist información	1
Psicólogo	1
Total Sección Plan Concertado	4
	<b>106</b>

#### Clasificación de los efectivos del SCERT según su vinculación jurídica

<b>Personal funcionario</b>	<b>29</b>
Funcionarios de carrera	7
Funcionarios interinos	22
<b>Personal laboral</b>	<b>76</b>
Laboral fijo	51
Indefinido no fijo tiempo completo	5
Personal laboral temporal a tiempo completo	17
Personal laboral a tiempo parcial prorrogable	1
Personal temporal a tiempo completo prorrogable	1
Jubilados parcialmente+ temporales parciales	1
<b>Vacantes</b>	<b>1</b>
	<b>106</b>

#### Vinculación indefinida y temporal entre el personal de los equipos territoriales

	Efectivos totales	Personal con vinculación indefinida (FC, LI e IC)	Personal con vinculación temporal
Servicios Centrales	6	5	1
Area I (Navia)	6	4	2
Area II (C. Narcea)	6	3	3
Area III (Avilés)	17	8	9
Area IV (Oviedo)	22	11	11
Area V (Gijón)	18	13	5
Area VI (Parres)	9	4	5
Area VII (Mieres)	11	8	3
Area VIII (Langreo)	10	7	3
	<b>105</b>	<b>63</b>	<b>42</b>

(\* Se excluye la vacante



#### 4. DESARROLLO DE LA INSPECCIÓN

---

Con la recepción del correspondiente encargo para la ejecución de la inspección del área 1 del PAI 2021, se inician los trabajos de la misma. En primer lugar, se remiten solicitudes de información y documentación al SCERT y al Servicio de Ordenación de Recursos Humanos de la Dirección General de Función Pública. A la vista de esta primera aproximación realizada, se remiten cuestionarios a los coordinadores de todos los equipos territoriales y al Servicio de Atención a la Dependencia, de la Dirección General de Gestión de Derechos Sociales. A lo largo de la labor inspectora se han solicitado y recibido diversas aclaraciones por parte de los servicios y unidades afectados, estando toda la documentación e información utilizada para elaborar el presente informe debidamente recogida en el expediente INSP/2021/6139 de la plataforma SITE.

También se han utilizado otras fuentes como la información del Portal de Transparencia o el contenido de los cuestionarios de funciones y tareas que se han remitido a la Inspección General de Servicios en el marco del cumplimiento de los objetivos colectivos para 2021.

##### 4.1. Información y documentación remitida desde el Servicio de Ordenación de Recursos Humanos

Al **Servicio de Ordenación de Recursos Humanos** de la Dirección General de Función Pública, en fecha 3/12/2021, se le solicita mediante el encargo número 134623, un informe que recoja la evolución de la Relación de Puestos de Trabajo del SCERT (Dirección General de Servicios Sociales y Mayores) desde 2015, y la exposición de causas y motivación que hayan justificado el rechazo (total o parcial) a propuestas de modificación de la RTP efectuadas por el citado Servicio. Para el envío del informe requerido, se le otorga un plazo de 10 días hábiles recibándose respuesta al encargo planteado el 22/12/2021.

Desde el Servicio de Ordenación de Recursos Humanos se remite sucinto informe consistente únicamente en el recuento de puestos, tanto estructurales como coyunturales, del SCERT entre diciembre de 2016 y noviembre de 2021, así como la evolución de la plantilla durante ese periodo en formato Excel y la documentación obrante en los expedientes de Consejo de Gobierno sobre modificación de RPT y CPT desde 2015. Si bien el encargo efectuado solicitaba informe con las causas y motivación que hubiesen justificado el rechazo a las propuestas efectuadas por el Servicio afectado, desde el Servicio competente de la Dirección General de Función Pública, no se incluyen estas causas en el informe, sino que se envían los documentos que forman parte de los correspondientes procedimientos de modificación de RPT y CPT, a lo largo de 267 páginas. Es por ello que no se considera contestado en sus términos el encargo solicitado, obligando al examen de una documentación muy voluminosa y de carácter general, ya que no se refiere solamente a las modificaciones en la plantilla del SCERT, sino a la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar en su conjunto.

Adicionalmente también se aporta la evolución de la RTP/CPT del SCERT en formato Excel en el periodo comprendido entre diciembre de 2016 y noviembre de 2021. Así, los puestos estructurales con los que cuenta el Servicio son actualmente 91, efectivos que se mantienen estables desde 2017 y que eran inicialmente (2016) de 86. Destaca la aparición desde 2018 de puestos coyunturales, vinculados a acumulaciones de tareas y programas temporales de ejecución, que en 2020/2021 han supuesto la contratación de 16 y 15 efectivos respectivamente. La síntesis de esta evolución se recoge a continuación:



# GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

### DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

### INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

	Diciembre 2016	Diciembre 2017	Diciembre 2018	Diciembre 2019	Diciembre 2020	Noviembre 2021
Puestos de carácter estructural-servicios centrales del SCERT	1	6	6	6	6	6
Puestos de carácter estructural-equipos territoriales	85	85	85	85	85	85
Puestos temporales	0	0	1	5	16	15
	<b>86</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>96</b>	<b>107</b>	<b>106</b>

La creación del SCERT en 2015 supuso el traspaso del personal vinculado a los equipos territoriales, la sección del plan concertado y el coordinador de inclusión social del entonces Servicio de Gestión del Salario Social Básico y Otras Prestaciones y Programas, al nuevo servicio. Este trasvase de personal afectó primeramente a los equipos territoriales, no completándose hasta 2017 para el resto de efectivos.

A lo largo de la extensa y farragosa documentación remitida desde el Servicio de Ordenación de Recursos Humanos se constata que desde la reorganización de la Consejería que supuso la creación del SCERT, se solicita desde la misma que los 3 puestos de los que consta la Sección de Planificación y Programas (un/a jefe/a de sección, un/a trabajador/a social y un/a pedagogo) pasen a depender de aquél. A pesar de que esta propuesta es aceptada por la Dirección General de Función Pública, no se incluyen estos puestos dentro de la RPT/CPT del SCERT facilitada en respuesta al encargo solicitado, que siguen estando en su lugar de origen, esto es el Servicio de Inspección y Calidad, sin que se aporte justificación al respecto.

Del estudio de la documentación disponible, se desprende por lo tanto, que la actual composición de la RTP/CPT del SCERT no recoge la dotación existente y aprobada para ese Servicio, según consta en las comunicaciones desde la Dirección General de Función Pública a la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, a pesar del tiempo transcurrido desde que las mismas se han producido. No se ha trasladado por lo tanto, al instrumento técnico a través del cual la Administración del Principado de Asturias debería organizar, racionalizar y ordenar su personal para una eficaz prestación del servicio público, es decir la RPT/CPT, las decisiones adoptadas al respecto. Esto provoca una situación disfuncional en la que la Sección de Planificación de Programas se encuentra adscrita a un servicio, pese a que tanto la propuesta de la Consejería como la respuesta de la Dirección General de Función Pública aceptan su traslado al SCERT, con los consiguientes inconvenientes que esto ocasiona en la correcta prestación del servicio público. Existe por lo tanto, una necesidad de reordenación de puestos de carácter estructural para el SCERT solicitada por su Consejería que no ha sido llevada a término por la Dirección General de Función Pública, según consta en la documentación solicitada con motivo de esta inspección.

Adicionalmente, también es reseñable que el resultado del encargo remitido al Servicio de Ordenación de Recursos Humanos, en el que se solicitaba informe, que no documentación ni acreditación documental alguna, sobre los cambios en la RPT/CPT con la exposición de las causas y motivación de los cambios habidos desde 2015, se haya traducido en un informe de poco más de un folio con un recuento de puestos, que por lo que se ha visto, es además incompleto.

#### 4.2. Información y documentación remitida desde el SCERT

Al **SCERT** de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, en fecha 2/12/2021 se le requiere a través del encargo número 134180, la siguiente información y documentación:

- Memorias, informes, auditorías y documentación similar disponible elaborados en el servicio, ya sean con carácter anual o coincidentes con la legislatura, relativos a la actividad del mismo.

- b) Herramientas de calidad o autoevaluación, cartas de servicios, indicadores, grupos de mejora que se estén utilizando en el Servicio.
- c) Detalle de los procedimientos y funciones que se desarrollan desde el SCERT, con indicación de si existe alguna herramienta informática para su tramitación y/o seguimiento.
- d) Valoración sobre la idoneidad y suficiencia de la plantilla actual con la que cuenta el Servicio. Existencia de solicitudes de modificación de su Relación de Puestos de Trabajo desde 2015, con indicación de si éstas fueron o no atendidas.
- d) Funcionamiento de las comisiones de coordinación del área y mecanismos existentes para la coordinación de las áreas entre sí.
- e) Valoración del clima laboral en el Servicio.
- f) De acuerdo con la información facilitada por el Servicio de Ordenación de RRHH hasta el mes de junio de este año, se observa una elevada temporalidad, especialmente alta para el caso de los puestos reservados a funcionarios. Identificación de las posibles causas.
- g) Se requieren informes relativos a las principales circunstancias que precaricen, impidan o dificulten el ejercicio de las funciones asignadas o menoscaben o limiten sus resultados, tanto para el Servicio como para cada una de las áreas territoriales.

Se otorgó un plazo de 10 días naturales para la realización de este encargo, recibándose la información solicitada el 14/12/2021. El contenido de la respuesta al encargo enviada por el SCERT, hace referencia a todos los puntos planteados en el mismo. La información aportada se sintetiza a continuación:

*1) Memorias, informes, auditorías y documentación similar disponible elaborados en el servicio, ya sean con carácter anual o coincidentes con la legislatura, relativos a la actividad del mismo.*

- Informe de análisis y propuestas de los técnicos responsables del proyecto “Rompiendo distancias”, un programa autonómico de desarrollo municipal, relacionado con la atención a las personas longevas en el entorno rural.
- Modelo de formulario de planificación y evaluación del proyecto local de incorporación social para centro de servicios sociales (características de la población, objetivos, necesidades, actuaciones, participantes, financiación y valoración).
- Estrategia asturiana para la promoción social de la población gitana 2021-2023 (situación de la comunidad gitana, medidas, estrategia, objetivos y conclusiones).
- Informe sobre exclusión social: potenciación del derecho a la inclusión (adecuación de la oferta laboral, potenciación de los programas de inclusión social) estrategia de inclusión social y subvenciones.
- Informe preliminar de Ejecución del plan de inclusión social para el periodo 2015-2017
- Diversos informes presupuestarios y económicos de seguimiento de la actividad en materia de servicios sociales: ayudas concedidas, recursos humanos utilizados, participantes en los proyectos... (documentos desde doc17 hasta doc8, así como doc5 y doc3).
- Guía de instrucciones para la evaluación del plan concertado por parte de los equipos territoriales.
- Guía de instrucciones para la evaluación del plan concertado por parte de las entidades locales.
- Guía de instrucciones de presentación de documentos para la gestión de los proyectos de prestaciones básicas de servicios sociales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Fichas de presentación anual del plan concertado para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales correspondientes a 41 entidades locales.
- Informe definitivo de fiscalización del plan concertado de servicios sociales del ejercicio 2019 de la Sindicatura de Cuentas del Principado de Asturias.

#### 2) Apartados del b) al g) del encargo remitido

La respuesta a estos apartados se recoge en un informe del Jefe del SCERT.

De acuerdo con dicho informe, la actividad del Servicio se divide en dos grandes áreas:

- Área de Prestaciones Sociales Básicas/Sección del Plan Concertado
- Área de Inclusión Social y Voluntariado

Los equipos territoriales llevan a cabo múltiples funciones dentro de este primer área, tanto en materia de Salario Social Básico como en lo referente a la atención de personas en situación de dependencia, por lo que si bien dependen orgánicamente del Servicio, funcionalmente su plantilla realiza tareas principalmente para la Dirección General de Gestión de Derechos Sociales.

En cuanto al área de inclusión social y voluntariado, se ha configurado como sección en la RPT de 2019, pendiente de aplicación hasta la resolución del concurso de méritos, por lo que parte de los efectivos dedicados a estos trabajos aún se encuentran encuadrados en el Servicio de Inspección de la Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social. Este área lleva a cabo actuaciones en materia de inclusión social, subvenciones a entidades sociales para personas en riesgo de exclusión social, apoyo a programas de funcionamiento continuado de entidades sociales en materia de inclusión social, gestión del plan nacional gitano, programas de acción social con cargo al IRPF y otras funciones en materia de voluntariado. Algunas de estas tareas son relativamente recientes en el trabajo habitual del Servicio.

Por otra parte, el informe elaborado por el Servicio recoge la existencia de indicadores normalizados relativos a las características sociodemográficas de la población atendida, intensidades y extensiones del servicio, así como ratios derivadas, relativas a cada prestación social básica. Estos indicadores se remiten en formato Excel en el encargo solicitado.

En cuanto a la valoración sobre la idoneidad y suficiencia de la plantilla actual, desde el Servicio se indica, que si bien el mismo fue creado mediante el Decreto 66/2015, de estructura básica de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales, no se dotó de personal hasta mediados de 2016. Además, indican que se realizaron diversas propuestas sobre reordenación de puestos unidades y posibles nuevas dotaciones (respecto de las cuales no se aporta detalle), que no fueron atendidas. Desde 2017 solo se han atendido parcialmente algunas de las demandas planteadas.

El clima laboral del SCERT se valora positivamente, si bien se hace mención a la existencia de dos procedimientos judiciales iniciados por dos valoradores, que han sido resueltos favorablemente para la Administración y respecto de los cuales se han iniciado o propuesto expedientes disciplinarios, según se recoge en el informe, si bien se ha confirmado desde esta Inspección que dichos expedientes disciplinarios no han sido iniciados.

Destaca en el Informe remitido desde el servicio el incremento de actividad del mismo en los últimos ejercicios y su desconexión con la dotación de personal y material existente, lo que redundaría en el alargamiento de los plazos de gestión y realización de las tareas más clásicas, así como la desaparición de la capacidad para realizar memorias y/o evaluaciones de la actividad realizada. En relación con este aspecto, no se han concretado en el informe qué propuestas ha realizado el SCERT en cuanto a la adaptación de su personal a la carga de trabajo actual, ni tampoco ha sido posible aclarar con su responsable este aspecto en comunicaciones posteriores que se han remitido.

La información y documentación remitida por el SCERT en el marco del presente trabajo de inspección, se ha limitado casi exclusivamente al funcionamiento de los servicios centrales del SCERT, obviando a los equipos territoriales, que, pese a estar adscritos al servicio, realizan una parte importante de su trabajo para el Servicio de Atención a la Dependencia. Existe por lo tanto una distorsión entre las competencias atribuidas por el decreto de estructura orgánica de la Consejería al SCERT y sus funciones reales, a la vista de la documentación e información remitida.

#### 4.3. Información remitida desde los Equipos Territoriales de Servicios Sociales

Con fecha 14/02/2022 se remiten encargos a los coordinadores de las 8 áreas en las que operan los **Equipos Territoriales de Servicios Sociales**, otorgándoseles un plazo de 7 días para contestar a las cuestiones planteadas en el mismo (encargos número 154563, 154564, 154565, 154567, 154568, 154569, 154570, 154571, 159979 y 160789). Se ha obtenido respuesta a la información solicitada, en tiempo y forma, por parte de todos los responsables de los equipos territoriales. En el momento de elaborar el presente informe, se encontraba vacante la coordinación del Área II, ya que su titular se encuentra en adscripción provisional como coordinador/a en el Área VI tras haber quedado ésta vacante por el nombramiento de su titular para otro puesto en diciembre de 2021. No obstante lo anterior, el actual coordinador del Área VI ha remitido el informe solicitado tanto para su actual puesto como para el Área II, en el que prestó sus servicios hasta diciembre del año pasado.

Los cuestionarios se referían a los siguientes extremos:

1. Detalle de la dotación de medios personales de cada equipo territorial al cierre de 2021 a partir de la información facilitada desde el Servicio de Ordenación de Recursos Humanos e indicando:
  - a. Cambios habidos desde el cierre de 2021.
  - b. Impacto de la crisis sanitaria en el desarrollo del trabajo de los equipos territoriales.
  - c. Absentismo laboral y valoración del clima de trabajo en el equipo.
  - d. Valoración de la suficiencia de los recursos humanos existentes, peticiones planteadas en este sentido y no satisfechas.
  - e. Valoración general del funcionamiento del equipo.
2. Medios tecnológicos y materiales a disposición del equipo territorial. Valoración de su suficiencia y posibles necesidades. Impacto del teletrabajo.
3. Valoración de las instalaciones físicas en las que se desarrolla el trabajo de los equipos.
4. Medios procedimentales. Implantación de herramientas informáticas en el desarrollo de los trabajos de los equipos y valoración de su funcionamiento.
5. Mecanismos de coordinación con los servicios municipales, entidades del tercer sector y resto de los servicios de la Consejería, particularmente con el Servicio de Atención a la Dependencia.
6. Circunstancias que precaricen, impidan o dificulten el ejercicio de las funciones asignadas o menoscaben o limiten los resultados del equipo territorial.

La síntesis de las respuestas recibidas, se expone a continuación:

- Todos los puestos de coordinador están cubiertos, salvo el correspondiente al Área II, por el nombramiento de su titular para otro puesto en diciembre de 2021. De manera temporal esas funciones las ha asumido el coordinador del Área VI, como ya se ha señalado. En la fecha de realización del presente informe, la coordinación del Área II continúa vacante a pesar de haberse publicado en la intranet corporativa del Principado de Asturias la convocatoria para su cobertura.
- La crisis sanitaria supuso la generalización del teletrabajo, valorado muy positivamente por todos los responsables de área, y que si bien supuso una interrupción en las valoraciones de

dependencia, permitió durante el periodo de confinamiento el avanzar con otras fases de la tramitación de los expedientes administrativos.

- Los responsables trasladan la existencia de buen clima laboral en 7 de las 8 áreas. En el caso del Área VIII se comunica que el clima ha mejorado sustancialmente con algún cambio de personal y la incorporación de nuevos efectivos, tras los diversos problemas que se relatan en el informe realizado por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales en octubre de 2020 (ERG.2020.00002) y al que se ha tenido acceso durante la labor inspectora.
- En cuanto a la valoración sobre la suficiencia de medios personales, todos los responsables de Área, coinciden en la conveniencia de seguir contando con los efectivos desplegados con motivo de la aprobación del “Plan de Choque”, de manera que pasen a conformarse como plantilla estructural de los equipos y no solo temporal, al margen de otras necesidades concretas que plantean algunas áreas, como la cobertura de las bajas. Los responsables de algunas de las áreas también refieren la necesidad de contar con un puesto intermedio que coordine a los coordinadores de los equipos territoriales entre sí.
- Aparte de la vacante en la coordinación del Área II ya mencionada, existe un puesto de pedagogo/a vacante en el Área I, al que se suma la existencia de una baja laboral de un puesto similar que se encuentra en esta situación desde abril de 2020, ya que al parecer, no existe bolsa de personal temporal para esa escala/categoría. Se destaca desde el Área IV que las funciones de ese puesto, cuyo titular se encuentra en una baja laboral de larga duración, no han sido ejercidas por nadie desde entonces.
- En lo que se refiere a los medios materiales y tecnológicos con los que los trabajadores desempeñan sus tareas, prácticamente todas las áreas indican que existe insuficiencia de medios, especialmente en lo que se refiere a la adaptación de los equipos a los nuevos sistemas de formación y reuniones (los equipos de sobremesa carecen de micrófonos y cámaras), el impacto del teletrabajo (pc portátiles con conexión a internet y móviles corporativos), así como a los nuevos requerimientos que plantea la extensión del expediente digital (dobles pantallas).
- Las instalaciones físicas en las que se ubican los equipos territoriales son valoradas positivamente con carácter general por todos los coordinadores.
- En el apartado correspondiente a las herramientas informáticas, todos los coordinadores de área coinciden en señalar en que la utilización de diferentes aplicaciones (SITE, EUGE y SISAAD), multiplica el trabajo de los tramitadores, a lo que se suman las frecuentes caídas del servicio y la falta de formación específica para los trabajadores. Es especialmente reseñable que este es un aspecto en el que todos los responsables de área coinciden en sus apreciaciones y el que señalan como una de las circunstancias que dificultan el correcto desarrollo de las funciones asignadas a los equipos territoriales, junto con la tardanza por parte del CGSI en la tramitación de los permisos para el personal de nuevo ingreso.
- Heterogeneidad en los sistemas de control de la jornada del personal en las diferentes áreas, existiendo en algunas, un control exclusivamente a través de firma.
- En 4 de las 8 áreas existentes se comunica que el retraso en las valoraciones de las capacidades económicas y copagos realizada desde el Servicio de Atención a la Dependencia es otro de los factores que limitan la normal tramitación de los expedientes en materia de dependencia. En varias de las Áreas, los coordinadores manifiestan el entorpecimiento al normal desarrollo de la actividad, como consecuencia de la elevada rotación del personal que sufren y la necesidad de estar formando constantemente a los trabajadores de nuevo ingreso en los equipos.
- Todos los responsables de equipo reportan la existencia de comunicación y coordinación fluidas tanto con el SAD como con los servicios municipales y entidades del tercer sector, sin que existan mecanismos específicos o programación periódica de reuniones, sino que se trata de una actividad constante.

Como resultado del análisis de las respuestas de los coordinadores de los equipos territoriales al cuestionario remitido, se puede concluir que, desde la óptica de los responsables de estos equipos, aquéllos, cuentan con suficientes medios personales para desarrollar sus funciones, si bien, existe acuerdo sobre la idoneidad de convertir los refuerzos temporales de personal utilizados desde 2020 en puestos de carácter estructural, a la vista de la carga de trabajo.

Otra cuestión que merece especial atención es la elevada temporalidad del personal y el impacto negativo que la misma tiene en la prestación del servicio y en el cumplimiento de los plazos legales (cambios continuos que obligan al personal con vinculación más estable a estar formando constantemente a nuevos trabajadores). Hay que recordar que un 39% de los efectivos de los equipos territoriales son personal temporal, como ya se indicó con anterioridad.

Se ha comunicado también un cierto retraso en la tramitación de los copagos y de las valoraciones económicas, funciones desarrolladas por la Sección de Prestaciones a la Dependencia del SAD, que de acuerdo con la información disponible a 1/06/2021 contaba con 23 funcionarios de los que un 78% tenían la condición de interinos, y para los que existe también una elevada rotación, lo que puede ser una de las causas de este retraso.

Adicionalmente, resulta unánime la valoración negativa que se hace por parte de los responsables de los equipos territoriales de la utilización de varias aplicaciones informáticas, no integradas entre sí y que obligan a multiplicar las tareas necesarias para tramitar los expedientes, limitando o incluso eliminando las posibles ganancias en eficiencia y eficacia derivadas de la introducción de estos sistemas de gestión. A ello se le une además que el uso de estas aplicaciones se realiza a partir de los permisos y claves proporcionadas por el CGSI, que deben renovarse cada vez que llega personal nuevo y que además, se canalizan a través del jefe del servicio, en este caso, del SCERT.

Por otra parte, cabe destacar la valoración positiva que todos los coordinadores hacen del teletrabajo y que puede resultar especialmente interesante en centros de trabajo repartidos por el territorio asturiano, en los que se ha visto como existen problemas para la cobertura de los puestos de trabajo (el 56% de los puestos en el Área VI de Parres y el 50% de los puestos del Área II de Cangas del Narcea son temporales, a los que hay que sumar al coordinador de esta última, cuyo proceso de provisión ha quedado desierto).

Finalmente, no se quiere dejar de mencionar la valoración del clima laboral que se hace por parte de los responsables de los equipos, que es favorable con la salvedad del Área VIII, en la que existe constancia de situaciones y comportamientos que han sido calificados por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales como acoso psicológico en el trabajo y que a día de hoy están pendientes de resolver, con todos los efectos negativos que ello conlleva, no solo para el correcto desarrollo del trabajo y la prestación de los servicios públicos, sino para la salud de los trabajadores que pudieran haber sufrido o continuar sufriendo estas situaciones.

#### **4.4. Información remitida desde el Servicio de Atención a la Dependencia**

Considerando la estrecha vinculación entre los empleados públicos del SCERT que realizan funciones en materia de dependencia y el Servicio de Atención a la Dependencia (en adelante SAD), se le remite encargo a través del sistema SITE en fecha 17/02/2022 (encargo número 155391), recibándose informe el día 24 del mismo mes, en el que se recogen todos los aspectos solicitados desde la Inspección.

Los extremos que contenía el informe solicitado eran los siguientes:



- a) Valoración sobre la idoneidad y suficiencia de la plantilla actual de valoradores de dependencia en los distintos equipos territoriales. Existencia de solicitudes de modificación de su Relación de Puestos de Trabajo desde 2015, con indicación de si éstas fueron o no atendidas.
- b) Utilización de los refuerzos a través de la contratación temporal en los últimos ejercicios. Necesidad de los mismos y solicitudes planteadas en este sentido a la Dirección General de Función Pública con indicación de si éstas fueron o no atendidas.
- c) Funcionamiento de las comisiones de coordinación del área y mecanismos existentes para la coordinación de las áreas entre sí y respecto del Servicio de Atención a la Dependencia. Valoración de estos mecanismos de coordinación.
- d) Valoración del clima laboral entre el personal de los equipos territoriales que dependen funcionalmente del Servicio de Atención a la Dependencia.
- e) Detalle de los procedimientos y funciones que desarrolla el personal de los equipos territoriales con funciones en materia de dependencia. Existencia de herramientas informáticas para su tramitación y seguimiento y necesidades existentes al respecto.
- f) Circunstancias que precaricen, impidan o dificulten el ejercicio de las funciones asignadas o menoscaben o limiten los resultados en relación con las competencias del Servicio de Atención a la Dependencia.

Sobre el contenido del informe remitido por el SAD, se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Desde el Servicio se considera que la actual plantilla de valoradores de dependencia adscritos a cada uno de los equipos territoriales es suficiente. No obstante, ante la próxima aprobación de un nuevo decreto de procedimiento que regulará la existencia de un Órgano de Valoración Autonómico para el que se realice la correcta provisión de puestos que deberían quedar adscritos al SAD pero manteniendo los actuales puestos existentes en los Equipos Territoriales.
- Desde 2020 se han puesto en marcha varios programas temporales de refuerzo de personal para la gestión y revisión de los procedimientos de reconocimiento de la dependencia, con el fin de poder resolver las solicitudes planteadas e el plazo de 6 meses que determina la legislación. Este plan de choque se tradujo en la contratación de manera temporal de 14 asistentes sociales hasta 31/12/2021, así como de personal auxiliar y administrativo para otras tareas del SAD hasta 31/12/2022.
- Se menciona nuevamente la existencia problemas de convivencia en el Área VIII de Langreo, situación ya señalada por la coordinación de ese equipo territorial, y la solicitud realizada para la apertura de los expedientes disciplinarios que resultasen procedentes.
- Utilización de tres aplicaciones informáticas (SITE, EUG y SISAAD) que no se encuentran conectadas entre sí, y que tampoco interoperan con el IMSERSO, lo que multiplica las tareas a desarrollar por los trabajadores para realizar una misma función. Se considera necesario desde el SAD contar con una única aplicación informática que sustituya a las existentes, así como con una herramienta que permita acceder a los datos de gestión de cada empleado para facilitar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos por parte de aquéllos.

#### **4.5. Información obtenida a través de los cuestionarios de Análisis Personal de Funciones y Tareas**

El PAI 2020 recogía en su Área 3 la definición de un plan de análisis de cargas de trabajo en la Administración del Principado de Asturias y posteriormente el PAI 2021 acotaba este análisis a las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías. Como parte de este proceso, los empleados públicos cumplieron unos cuestionarios de “Análisis Personal de Funciones y Tareas”, que si bien no pertenecen específicamente al ámbito de la presente inspección, sí que han sido consultados con el fin de extraer toda la información disponible y que pudiera resultar de utilidad, a estos efectos.



En los citados cuestionarios, que formaban parte del objetivo colectivo fijado para 2021, se preguntaba acerca de las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo y si éstas eran las que correspondían con los puestos, así como otras cuestiones relacionadas con la implantación de herramientas informáticas y con la percepción general de carga de trabajo, entre otras. Se incluían en el cuestionario preguntas con respuesta cerrada a una serie de opciones y preguntas con respuesta abierta. El cuadro con el resumen de las respuestas remitidas por los Coordinadores de cada uno de los equipos territoriales en las preguntas con respuestas no abiertas, es el siguiente:

	Se desarrollan funciones coincidentes con el puesto de trabajo	Nivel de implantación de herramientas informáticas	Se ha recibido formación en los dos últimos años relacionada con la implantación de aplicaciones	Carga del puesto de trabajo	Carga de trabajo en la unidad/servicio
Coordinador Area I	A veces	Alto	Si	Alta	Alta
Coordinador Area II	A veces	Alto	Si	Alta	Media
Coordinador Area III	A veces	Alto	Si	Muy alta	Muy alta
Coordinador Area IV	A veces	Medio	No	Alta	Alta
Coordinador Area V	Si, siempre	Alto	Si	Muy alta	Muy alta
Coordinador Area VI	A veces	Alto	Si	Muy alta	Muy alta
Coordinador Area VII	A veces	Alto	Si	Alta	Alta
Coordinador Area VIII	A veces	Medio	No	Alta	Alta

De acuerdo con las respuestas consignadas, todos los responsables de área perciben la carga de trabajo de sus puestos como alta o muy alta, así como la carga de la unidad o servicio al que están adscritos, excepto en uno de los casos, llamando la atención la mención expresa a la carga del SAD que hacen algunos de ellos. Se recuerda en este sentido que los equipos territoriales dependen orgánicamente del SCERT, y no del SAD.

Otra de las cuestiones que es necesario tener en cuenta, es que prácticamente todos los responsables de Equipo Territorial consideran que desarrollan funciones coincidentes con su puesto de trabajo “A veces”. En la mitad de los casos, se traslada en el cuestionario que desde estos puestos se están asumiendo funciones administrativas o de gestión que corresponden a otros puestos, a los que suplen en ocasiones de vacante o baja, o por otras razones.

## 5. CONCLUSIONES

El desarrollo de la labor inspectora en relación con el área 1 del PAI 2021 de la Inspección General de Servicios se ha desarrollado desde el encargo de las actuaciones, el 1/12/2021, hasta el momento actual, bajo la existencia de restricciones sanitarias durante gran parte de ese tiempo y con un horizonte temporal limitado al 31 de marzo, momento en el que la inspectora asignada a este asunto cesa en sus funciones como consecuencia de la resolución del concurso de méritos del personal funcionario del Principado de Asturias.

Como consecuencia de ello, los trabajos de inspección han consistido en el envío de cuestionarios a los responsables de los servicios y unidades que se consideran concernidos. Es necesario destacar la óptima colaboración en este sentido por parte de los distintos responsables de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar con los que se ha contactado y su respuesta, en tiempo y forma, a las cuestiones planteadas. De manera complementaria también se solicitó informe al Servicio de Ordenación de Recursos Humanos, que sin embargo respondió a la petición efectuada remitiendo un escueto informe acompañado de una gran cantidad de documentación sin elaborar, por lo que no se considera atendido el encargo en sus términos.

Las conclusiones y recomendaciones que se incluyen se refieren a las cuestiones que afectan a los equipos territoriales y su funcionamiento, que constituyen el objeto de esta Inspección. No obstante a la vista de la información remitida desde el SCERT y el SAD, podría resultar necesario proceder a una revisión de los medios humanos y organizativos disponibles en los mismos, atendiendo al contenido de los informes remitidos por los responsables de ambas unidades en los que se exponen nuevas tareas y funciones que han asumido recientemente o van a asumir en un futuro.

Bajo estas premisas y limitaciones, se exponen a continuación las principales conclusiones extraídas del trabajo efectuado:

1. Los equipos territoriales se encuentran orgánicamente adscritos al SCERT, pero vinculados funcionalmente al SAD en cuanto al desempeño de tareas en materia de dependencia, siendo precisamente la gestión de la dependencia, la que ocupa el grueso de sus tareas y personal. Existe por lo tanto una **distorsión entre la adscripción orgánica de la mayor parte de los recursos humanos del mismo y su dependencia funcional** que, si bien, parece que existe una coordinación y comunicación fluida entre las partes, no parece la forma más adecuada de organizar el trabajo.
2. El SCERT se compone de una pequeña estructura central, formada por 6 trabajadores, que se completa con los 8 equipos territoriales que aglutinan a los 85 puestos restantes. Para cada equipo, la estructura es la misma, contando con un coordinador, un pedagogo, un educador y un número variable de asistentes sociales, valoradores de dependencia y auxiliares administrativos, existiendo equipos con tamaños muy heterogéneos; 3 de ellos con alrededor de 20 efectivos, en contraposición con otros que tienen menos de 10. Pese a estas diferencias en cuanto a su dotación, existe un **tipo único de perfil de coordinador** para todos ellos, lo que es posible que deba ser objeto de revisión porque resulta evidente que los requerimientos de las distintas áreas son probablemente muy distintos. Adicionalmente podría ser conveniente contar con una **figura intermedia entre los coordinadores de equipo y el SAD**.
3. Dentro del análisis de los efectivos con los que contaban los equipos territoriales (situación a 1/06/2021), existían 41 empleados públicos de carácter temporal respecto de un total de 99 trabajadores, lo que supone una tasa de temporalidad de un 39%. Entendiendo que el uso del personal de **carácter temporal debe circunscribirse a necesidades no estructurales dentro de una organización, resulta inadmisibles una utilización tan masiva de este tipo de fórmulas de contratación**. La continua rotación de personal parece una de las cuestiones que entorpecen el correcto funcionamiento de los mismos, con constantes periodos de formación y adiestramiento para los nuevos empleados, situación que es probablemente extrapolable a otras unidades del SAD, como podría ser el caso de la unidad encargada de realizar la valoración de las capacidades económicas. En conexión con lo anterior, el continuo cambio en las personas obliga a la solicitud de los pertinentes permisos de acceso al **CGSI**, y que limita el adecuado funcionamiento de los equipos, ya que al elevado número de peticiones y cambios que se hacen habitualmente, hay que añadirle el hecho de que éstos deben canalizarse a través del jefe del SCERT, lo que dificulta su seguimiento por parte de los responsables de los equipos territoriales.
4. Los equipos territoriales han sido reforzados a través de la puesta en marcha del **“Plan de Choque para la Agilización del Procedimiento de Dependencia 2019-2021”** con el fin de dar cumplimiento a los plazos legales en materia de dependencia y todos los coordinadores de equipos territoriales y el propio SAD, coinciden en la conveniencia de dar continuidad a esta situación, convirtiendo estas dotaciones en **plantilla estructural** de estas unidades, cuestión que debería estudiarse de acuerdo

con el análisis de cargas de trabajo de los puestos y desempeño de los empleados, con las herramientas informáticas adecuadas.

5. La tramitación de los expedientes de valoración de dependencia exige actualmente la utilización de tres aplicaciones informáticas distintas, **SITE, EUGE y SISAAD**, que obligan a los tramitadores a la repetición de la misma tarea en diferentes plataformas, con el consiguiente desperdicio de recursos y la mayor posibilidad de cometer errores durante la tramitación de los procedimientos. Estas **aplicaciones no se encuentran integradas entre sí**, por lo que su utilización no genera las ganancias esperadas en términos de eficacia y eficiencia, sino precisamente, el resultado contrario. Por otra parte, la generalización del expediente electrónico exige también una revisión y puesta al día de los medios tecnológicos disponibles en los equipos territoriales.
6. Otro de los aspectos que destacan en el desarrollo de las tareas de los equipos territoriales ha sido la implantación del **teletrabajo** durante los periodos de confinamiento y de restricciones sanitarias posteriores. Esta opción puede resultar especialmente interesante en el caso de servicios con una estructura territorial dispersa, como es el caso de los equipos territoriales, y puede constituir, de hecho, un incentivo para la provisión de plazas por personal con vinculación indefinida, si bien debe acompañarse siempre de un adecuado control de cumplimiento de los objetivos.
7. Finalmente, no puede dejar de mencionarse el **problema de convivencia en el equipo territorial del área VIII**. Esta situación fue objeto de informe por parte del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se concluyó la existencia de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico en el trabajo, y que no ha supuesto la apertura de procedimiento disciplinario alguno, con las consecuencias negativas que ello supone tanto para las víctimas del mismo, como para el resto de trabajadores de la unidad afectada.

## 6. RECOMENDACIONES

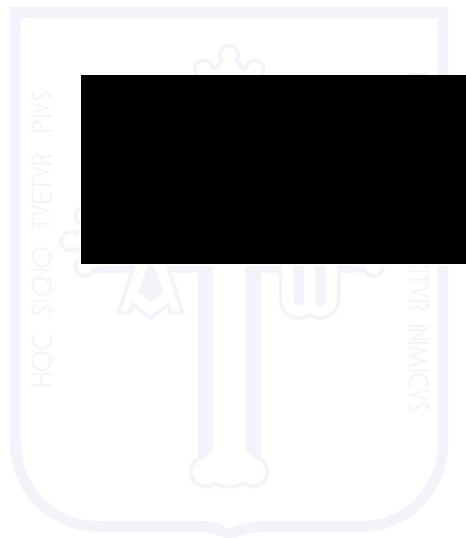
---

De acuerdo con las anteriores conclusiones, se efectúan las siguientes recomendaciones:

1. **Revisión de la configuración de los equipos territoriales** en cuanto a su **adscripción orgánica y estructura**, ya que, por un lado, su actual adscripción en un servicio distinto de aquél que supone el peso de su trabajo no parece la fórmula más adecuada para su correcto funcionamiento, y por otro, se trata de unidades de dimensiones muy distintas entre sí donde se replica una estructura que no parece dar respuesta correcta a las necesidades reales de la prestación del servicio. Debería analizarse su composición con el fin de determinar si todos los responsables de estas áreas deben configurarse de manera idéntica, si es necesario contar con la figura del coordinador de equipos, si resulta conveniente consolidar los actuales efectivos de refuerzo y si todos los perfiles que ahora mismo forman parte de los equipos territoriales están correctamente ubicados en los mismos.
2. **Disminución de la temporalidad** dentro de los equipos territoriales, que provoca una elevada rotación de su personal con los consiguientes problemas que ello supone en cuanto a la necesidad constante de formación y adiestramiento de los nuevos efectivos, y la paralización o ralentización de la actividad que desarrollan los mismos, a costa del empeoramiento del servicio público prestado. Enlaza con este problema además, las dificultades de provisión de algunos puestos por parte de personal con vinculación indefinida en áreas distintas de la zona central de Asturias, por lo que se considera que la puesta en marcha del **teletrabajo** podría

constituir una opción interesante para este tipo de puestos, a la vista además de la positiva valoración realizada por los responsables de los equipos durante la pandemia.

3. **Unificación o integración** de las aplicaciones informáticas **SITE, EUGE y SISAAD**, de manera que se corrija la actual situación que obliga a la repetición de las mismas tareas varias veces por parte de los trabajadores. Sería necesario también contar con una **herramienta de seguimiento de los datos de gestión de cada empleado público** para un adecuado control de los objetivos.
4. **Revisión de los procedimientos del CGSI** en cuanto a la tramitación de los correspondientes permisos de acceso a equipos y aplicaciones, acortando los plazos y posibilitando que sean los coordinadores de equipo los que puedan realizar estas peticiones como responsables de unidades con un número bastante elevado de efectivos, descargando así al jefe de un servicio con un elevado número de efectivos de este tipo de tareas.
5. **Análisis del actual clima laboral en el área VIII** con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la misma y de la salud de sus trabajadores corrigiendo de manera inmediata todas las situaciones disfuncionales que se puedan producir, a la vista del informe elaborado por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.



ANEXOS

Anexo I – RPT/CPT del SCERT en enero de 2021

Denominación	Niv	CES pe.	GRUPO	Relación empleo
JEFE/A SERVICIO	26	C	A1	F
COORDINADOR/A INCLUSION SOCIAL	26	C	A1	F
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área I (Navía)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	D	L
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área II (C. Narcea)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	D	L
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área III (Avilés)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	D	L
TRABAJADOR/A SOCIAL	18	A	A2	F
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	C2	F
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área IV (Oviedo)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	C2	F
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	C2	F
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área V (Gijón)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	C2	F
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área VI (Parres)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	C2	F
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área VII (Mieres)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	C2	F
<b>Equipo de Servicios Sociales Territorial Área VIII (Langreo)</b>				
COORDINADOR/A EQUIPO	25	C	A	L
PEDAGOGO/A	22	A	A	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
ASISTENTE SOCIAL	18	A	B	L
EDUCADOR/A	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
VALORADOR/A DEPENDENCIA	18	A	B	L
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13	A	D	L
<b>Sección del Plan Concertado</b>				
JEFE/A SECCION	24	C	A1	F
TRABAJADOR/A SOCIAL	18	A	A2	F
JEFE/A NEGOCIADO DE SISTEMA DE INFORMACION	16	C	C1	F
PSICOLOGO/A	22	A	A	L

# GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

INSPECCIÓN  
GENERAL DE  
SERVICIOS

## Anexo II – Plantilla del SCERT a 1/06/2021

	Número de efectivos junio 2021	Naturaleza jurídica
Jefe de Servicio	1	FC
Coordinador Inclusión Social	1	FC
<b>Area I (Navia)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	V
Asistente Social	1	LI
Educador	1	LI
Valorador dependencia	1	TC
Valorador dependencia	1	LI
Auxiliar Administrativo	1	FI
<i>Total Área I</i>	7	
<b>Area II (C. Narcea)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	TC
Asistente Social	1	TR
Educador	1	TC
Valorador dependencia	1	IC
Auxiliar Administrativo	1	TC
<i>Total Área II</i>	6	
<b>Area III (Avisés)</b>		
Coordinador	1	TL
Pedagogo	1	TC
Asistente Social	1	LI
Asistente Social	3	FI
Trabajador social	1	FC
Educador	1	LI
Valorador dependencia	5	LI
Valorador dependencia	1	TC
Auxiliar Administrativo	1	TC
Auxiliar Administrativo	1	FI
Auxiliar Administrativo	1	FC
<i>Total Área III</i>	17	
<b>Area IV (Oviedo)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	LI
Asistente Social	1	TC
Asistente Social	2	LI
Asistente Social	4	FI
Educador	1	LI
Valorador dependencia	6	LI
Valorador dependencia	2	TC
Valorador dependencia	1	JP/TL
Auxiliar Administrativo	3	FI
<i>Total Área IV</i>	22	
<b>Area V (Gijón)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	LI
Educador	1	LI
Asistente Social	3	FI
Asistente Social	2	LI
Valorador dependencia	7	LI
Valorador dependencia	1	TC
Auxiliar Administrativo	1	FC
Auxiliar Administrativo	1	FI
<i>Total Área V</i>	18	
<b>Area VI (Parres)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	TC
Asistente Social	1	TC
Asistente Social	1	FI
Educador	1	LI
Valorador dependencia	2	IC
Valorador dependencia	1	TC
Auxiliar Administrativo	1	FI
<i>Total Área VI</i>	9	
<b>Area VII (Mieres)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	LI
Educador	1	LI
Asistente Social	1	LI
Asistente Social	1	FI
Asistente Social	1	TC
Valorador dependencia	4	LI
Auxiliar Administrativo	1	FI
<i>Total Área VII</i>	11	
<b>Area VIII (Langreo)</b>		
Coordinador	1	LI
Pedagogo	1	LI
Asistente Social	2	TC
Asistente Social	1	FI
Educador	1	LI
Valorador dependencia	2	LI
Valorador dependencia	1	IC
Auxiliar Administrativo	1	IC
<i>Total Área VIII</i>	10	
<b>Sección Plan Concertado</b>		
Jefe Sección	1	FC
Trabajador social	1	FI
Jefe Negociado sist información	1	FC
Psicólogo	1	LI
<i>Total Sección Plan Concertado</i>	4	
	<b>106</b>	

FC Funcionario de carrera  
 FI Funcionario interino  
 LI Laboral fijo  
 IC Indefinido no fijo tiempo completo  
 TC Laboral temporal tiempo completo  
 TL Temporal tiempo parcial prorrogable  
 TR Temporal tiempo completo prorrogable  
 JP/TL Jubilado parcialmente  
 V Vacante

**DILIGENCIA** para hacer constar que en el expediente INSP/2021/6139 (**RED TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE LA CONSEJERIA DE DERECHOS SOCIALES Y BIENESTAR / PLAN ANUAL 2021 DE LA INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS**), *“NO SE HAN FORMULADO CONSIDERACIONES AL INFORME PROVISIONAL EN EL ASUNTO CITADO POR LO QUE LA INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS SE HA RATIFICADO EN EL MISMO Y SE HA ELEVADO A INFORME DEFINITIVO (ARTÍCULOS 7.3 Y 8.3 E) DE LA LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 11/2018, DE 16 DE NOVIEMBRE, DE LA INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS)”*.

Oviedo, a la fecha de la firma digital  
EL INSPECTOR GENERAL DE SERVICIOS

