

PODEMOS
ASTURIAS

Propuesta
**REESTRUCTURACIÓN
DEL SECTOR
PÚBLICO**

**PODEMOS
ASTURIES**

PRINCIPIOS GENERALES

Durante meses, los aplausos a nuestro personal sanitario y sociosanitario marcó la agenda política. Es evidente que aquellas comunidades autónomas con un sector público más fuerte, han resistido mejor la pandemia. Ese gasto social debe permanecer, así como una administración ágil, cercana y que de salida a las necesidades y cuidados de asturianos y asturianas. *Antes que recortar los gastos, deben suprimirse los excesos de la actual administración.* Por lo tanto:

- » Es preciso hacer un diagnóstico pormenorizado de la estructura sociolaboral de la administración asturiana para adaptarnos a las necesidades de la ciudadanía.
- » La modernización de la administración pública debe consolidar la dotación y la prestación de los servicios esenciales, abordando igualmente una renovación de las plantillas públicas en Asturias.
- » La necesaria reforma del sector público no puede obviar una racionalización del sector público empresarial y fundacional, evitando duplicidades y acotando medidas con aquellos entes cuya función es de mera intermediación entre administración y ciudadanía.
- » Si hay que recortar gastos, deben suprimirse los excesos, vemos importante lanzar un mensaje de compromiso a la ciudadanía asturiana reduciendo el número de asesores políticos y directivos.

Podemos Asturias quiere debatir con el gobierno una reforma del sector público que se fundamente en estos parámetros, contando con el Parlamento y con los agentes sociales de la administración pública.

CONTENIDO

REESTRUCTURACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....3

- 1. Medidas de racionalización:.....3**
- 2. Medidas de normalización:.....7**
- 3. Reforma del Servicio Jurídico del Principado de Asturias..... 10**
- 4. Reforma de la Intervención General del Principado de Asturias 10**
- 5. Reforma de la Dirección General de Asuntos Europeos 11**
- 6. Actualización de la normativa autonómica..... 11**

REESTRUCTURACIÓN DE ORGANISMOS, EMPRESAS Y ENTES PÚBLICOS. 13

- 1. Plan de excelencia de Organismos, Fundaciones y Empresas Públicas.....13**
- 2. Contrataciones externas y privatizaciones 16**

REESTRUCTURACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1 MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN:

1) Revisión/estudio de la estructura de las Relaciones de Puestos de Trabajo, recuperando estructuras racionales que eliminen duplicidades.

Las duplicidades en la administración suponen una pérdida notable de recursos públicos, así como la elaboración de RPTs a la carta. Las actuales Relaciones de Puestos de Trabajo, en las que se configuran las estructuras de personal de las distintas Consejerías, no responden a las necesidades reales que hoy precisan ni la sociedad ni tampoco la propia administración. Algunas medidas a desarrollar son las siguientes:

- + La creación de 109 puestos de Coordinadores para sortear la prohibición de la Libre Designación es un ejemplo de creación artificial de puestos funcionariales incrustados en la tradicional estructura de la administración de Servicios/Secciones/Negociados. Debe revisarse la necesidad de estos puestos, incrustados en las estructuras administrativas, muchas veces, de manera arbitraria.
- + La duplicidad de puestos de alta y media dirección de gestión para acomodar puestos a personas se dio durante muchos años. Un ejemplo es la Consejería de Hacienda, donde tras el último Concurso de Secciones realizado hace ya casi 20 años, se duplicaron Secciones en departamentos como la Dirección General de Presupuestos, la Intervención General o el Servicio de Fondos Europeos para mantener en sus puestos a las y los funcionarios que estaban nombradas a dedo provisionalmente y perdieron sus puestos por el concurso de méritos. Habría muchos más ejemplos, creemos que estas duplicidades deben reconducirse.

2) Plan de renovación generacional de las plantillas públicas.

Es necesario llevar a cabo un **Estudio de viabilidad del plan voluntario de prejubilaciones** en la administración asturiana. Hay varias razones para ello.

- + La plantilla de la Administración del Principado de Asturias tiene una media de edad muy alta, está configurada con las incorporaciones de las ofertas de empleo de los años 80 del siglo pasado y con las plantillas que vinieron de las transferencias a la comunidad autónoma. La renovación de la administración debe venir también por una renovación de las personas facilitando una mejor adaptación a las nuevas formas de prestación de los servicios públicos en una sociedad tecnológica avanzada.
- + Debe estudiarse esta propuesta también desde la viabilidad económica. La renovación de las plantillas fomentando la jubilación anticipada en la administración liberaría los costes salariales añadidos por la antigüedad, la carrera profesional o la consolidación de niveles retributivos altos tras carreras profesionales siempre superiores a los 30 años de servicio.

4

3) Plan de movilidad voluntaria.

Apostamos por impulsar un **Plan de movilidad para cubrir necesidades en servicios con carencias de personal**:

- + El estudio sobre las Relaciones de Puestos de Trabajo, reconfigurando los puestos y las estructuras administrativas, traerá como consecuencia la detección de servicios públicos en los que es necesario reforzar plantillas y otros que, por distintas causas, como pueden ser la distinta forma de ejecutar procesos administrativos en la actualidad respecto a épocas anteriores o la duplicidad de plantillas producto de dinámicas clientelares.
- + Para favorecer la cobertura de esas carencias, proponemos la aprobación de un plan de movilidad para el personal de la administración pública que, de forma voluntaria, promueva la cobertura con recursos humanos de los servicios públicos en los que se detecten carencias de personal desde aquellos en los que no sea imprescindible el mantenimiento de las actuales estructuras.

4) Plan de teletrabajo.

Debe negociarse e implantarse un **Plan de teletrabajo en la Administración Asturiana** tomando como referencia el Plan aprobado en la Administra-

ción General del Estado y negociado con las organizaciones sindicales:

- + Las medidas adoptadas a causa de la pandemia del Covid19 han demostrado en la práctica la facilidad para implantar el teletrabajo en la administración asturiana y en el resto de las administraciones públicas y la utilidad de esta nueva forma de relación laboral para aquellos servicios públicos en los que sea posible desempeñar las funciones bajo esta modalidad.
- + El teletrabajo tiene consecuencias positivas a todos los niveles. Permite controlar la producción por parte de la administración, ofrece mayor calidad de vida a las personas que trabajan desde su casa evitando desplazamientos, facilita la conciliación de la vida laboral y familiar, supone un ahorro de costes de mantenimiento de edificios administrativos y también tiene implicaciones medioambientales al evitar el uso de transportes, privados o públicos, a diario para el desplazamiento desde casa a los centros de trabajo y viceversa.
- + El teletrabajo se ha mostrado también como eficaz, pues en los períodos de confinamiento, fueron muchos quienes desde casa pudieron continuar desarrollando trabajos de tramitación y contacto telemático con la ciudadanía sin que los procesos sufrieran parones.
- + En el marco de la Administración General del Estado se ha firmado recientemente un acuerdo que podría servir de referencia para negociar un plan similar en el Principado de Asturias. Son además varias las Comunidades Autónomas que ya han hecho regulaciones con este tema. Asturias, en este aspecto, va retrasada porque salvo con las medidas obligadas por el confinamiento y pese a la aprobación de iniciativas parlamentarias en la pasada legislatura, ni el gobierno anterior ni tampoco éste han dado ningún paso en esta línea.

5

5) Racionalización de los Planes de Formación en la administración.

Es necesario un replanteamiento de la formación en el ámbito de la administración pública. La implantación de la carrera profesional ha impulsado la voracidad por los cursos de formación, que ante la demanda ha visto crecer sus propuestas formativas de manera exponencial. Por ello, apostamos por la **Reestructuración de los planes de formación impartidos por el Adolfo Posada**, que deberían centrarse en la formación para el desarrollo profesional:

- + Hoy el Adolfo Posada imparte cursos de lo más variopinto, desde cómo evitar dolores de espalda o cómo conseguir una mente plena, hasta la defensa personal o la conducción, que pueden tener interés desde el punto de vista personal, pero en la mayoría de las ocasiones no tienen interés alguno desde una perspectiva profesional.

-
- + Cuando lo que estamos afrontando es una reestructuración que focalice las necesidades básicas, deberíamos acotar algunos excesos como puede ser este, no en vano, el presupuesto para formación en Asturias se acerca al millón de euros y la mayoría se paga a empresas externas.
 - + Nuestro objetivo sería que ese gasto se redujera a la mitad, con lo que se produciría un ahorro de 500.000 euros, que podría dirigirse al refuerzo de los servicios básicos asistenciales, sanidad, educación y atención a mayores, infancia y dependientes.

6) Reducción del número de asesores políticos en la estructura administrativa.

El número de asesores políticos, directivos y personal eventual debe reducirse en un momento de restricciones económicas. Por ello, proponemos la **reducción a la mitad del número de asesores políticos, personal eventual y directivos, en la Presidencia del Gobierno y las Consejerías:**

- + En este momento son 110 las personas contratadas como Personal Eventual en la estructura del Gobierno, Presidencia y Consejerías y en la Junta General del Principado, son 16 personas más de las que aparecían en los presupuestos de 2019.
- + La reducción a la mitad del personal eventual que contrata el Gobierno, implicaría un ahorro de 1.200.000 euros anuales, que podrían destinarse al refuerzo de los servicios básicos y asistenciales.
- + En el SESPA, el personal de Alta Dirección supone un coste de 3.049.907 euros en los presupuestos actuales del año 2020. La reducción a la mitad de estos puestos, dando más poder de dirección en la gestión a las estructuras propiamente estatutarias o funcionariales, supondría un ahorro de 1.500.000 euros, que podrían reforzar los servicios básicos y la contratación de personal sanitario.
- + En la Junta General del Principado, el dinero destinado a Personal Eventual de Gabinete supone un gasto de 2.071.000 euros en 2020. El compromiso político de reducción a la mitad implicaría un ahorro de un millón de euros, que podría destinarse a la financiación de los costes añadidos que pueda suponer el refuerzo de los servicios públicos de primera necesidad.
- + En total, el presupuesto para 2020 en Personal Eventual de Gabinete en el Gobierno, en la Junta General y en Personal de Alta Dirección del SESPA, supone un gasto de 7.503.884 euros.
- + **La reducción a la mitad de este personal “político” en la administración, supondría un ahorro de 3.850.000 euros, que podrían destinarse al refuerzo de los servicios básicos.**

2 MEDIDAS DE NORMALIZACIÓN:

1) Estabilidad de las plantillas de la administración asturiana.

Miles de plazas en el sector público están vacantes, esperando Ofertas de Empleo Público que no terminan de resolverse. Es necesario, la **Agilización en la ejecución de las Ofertas de Empleo Público y tomas de posesión pendientes:**

- + Las altas tasas de precariedad que se dan en la administración deben disminuir agilizando los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público para consolidar empleo estable.
- + Hay que agilizar también las tomas de posesión pendientes, personas que han aprobado los procesos selectivos de acceso a la administración pública y que están pendientes de que se ejecuten los concursos de traslados u otros procesos pendientes. Al margen de su derecho a tomar posesión sin esperar meses, esta situación alarga la precariedad de los puestos que están ocupados interinamente sin consolidar empleo público estable.
- + Es imprescindible normalizar la ejecución de los concursos de méritos como forma natural de provisión de los puestos de trabajo públicos de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, rompiendo la dinámica de la última década de judicialización de la política de personal por una mala gestión de la función pública asturiana, insumisa con la ley y las sentencias judiciales y remisa a aparcarse la libre designación generalizada.
- + La temporalidad y la falta de estabilidad genera mayor dependencia del poder político y evita la profesionalización. Todas estas medidas nos conducirán a una administración más profesional y menos dependiente del poder político, que es lo que ahora necesita Asturias.

2) Plan de reorganización de los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección de personal de la Administración deben reorganizarse para adaptarse más a los nuevos tiempos, incrementando la igualdad, mérito y capacidad. Entre las medidas a tomar han de estar las siguientes:

- + Introducción de nuevos modelos de selección de personal (menos memorísticos, más adecuados a las nuevas formas de organización del trabajo).
- + Las oposiciones y concurso-oposición deben tender a programarse

con una antelación de al menos 12 meses antes de la celebración de las pruebas, siempre que sea posible. El calendario de todos los exámenes y pruebas de cada proceso de oposición o concurso-oposición debe hacerse público con dicha antelación.

- + La selección de personal mediante Comisiones de Servicio debe ser más controlada y transparente: realizarse por comisiones compuestas por representantes de la Consejería de adscripción del puesto concreto, y de la Consejería con competencias en materia de personal (para evitar decisiones discrecionales).
- + Regulación de los procesos de selección del personal para la Administración del Principado de Asturias y Sector Público realizados a través del SEPEPA. Actualmente la selección vía SEPEPA no tiene ningún control y supone una auténtica huida de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección de personal; una entrada por una puerta falsa a la Administración. Sólo en el SESPA, alrededor de 500 personas entraron a trabajar desde el SEPEPA en diversos puestos, con criterios de selección poco definidos.

3) Refuerzo del personal sanitario.

Es urgente la realización de un análisis en profundidad del sistema sanitario, que evite despilfarros y permita un refuerzo de personal en áreas claves. Aunque las propuestas sanitarias serán objeto de un documento de propuestas específicas por parte de Podemos Asturias, parece clara la importancia de realizar un chequeo de necesidades en atención hospitalaria y atención primaria para consolidar una red sanitaria suficiente.

4) Consolidación del personal del ERA y refuerzo sanitario en residencias públicas de atención a mayores.

La red de residencias públicas para personas mayores debiera ser uno de los diques de contención clave frente al COVID-19, pero también es un puntal para garantizar el bienestar de nuestros mayores, tras una vida entera de trabajo. Por ello, necesitamos asegurar la **estabilización de plantillas en el ERA** consolidando los refuerzos implantados durante el estado de alarma para ofrecer un servicio de calidad, incluyendo un refuerzo en materia de salud mental. Además, tenemos que impulsar la **implantación de Unidades de Convalecencia** en la red de residencias públicas de atención a personas mayores:

- + El refuerzo de las plantillas durante el estado de alarma para atajar la pandemia del Covid19 ha mejorado la atención en las residencias de mayores, superando problemas de plantilla anteriores que deterioraban el servicio asistencial.

-
- + La enseñanza del Covid19 nos dice que debe reconfigurarse el planteamiento respecto a las residencias de mayores, engarzando la atención de cuidados con una atención sanitaria específica.
 - + En el ERA estaba prevista desde 2017 la Unidad de Convalecencia de la Residencia Mixta de Gijón, que debería haber empezado a funcionar en 2019. A día de hoy sigue sin funcionar y en plena pandemia hubiera sido importante tenerla, por ejemplo, como planta de Covid.
 - + Por ello, deben instalarse Unidades de Convalecencia como recurso habitual en cada Residencia de atención a personas mayores, desde las que se debería establecer la coordinación con la Atención Primaria y Hospitalaria pública y el tratamiento farmacéutico para mejorar la atención personalizada a las personas más vulnerables.
 - + Especial mención a la atención a pacientes mayores con trastornos mentales graves que viven en residencias del ERA, que deben contar con supervisión de los servicios de salud mental, priorizando allá donde sea posible la atención psicológica frente a la farmacológica.

5) Consolidación y refuerzo de las plantillas de la red educativa pública.

La incertidumbre sobre la evolución del Covid19 debe alertar sobre la necesidad de prever una situación de dualidad en la atención educativa, presencial y telemática, lo que obliga a atender con cuidado la configuración de las plantillas de maestras y profesorado en los centros públicos. Por ello es necesaria la consolidación y refuerzo de las plantillas en la red educativa pública:

- + La vuelta a las aulas debe realizarse bajo condiciones de seguridad para el alumnado y profesorado, lo que requiere un incremento del profesorado que permita la reducción adecuada de los ratios, así como, en los casos necesarios, una adecuada disponibilidad de medios para una potencial educación telemática, tanto de profesorado como de ordenadores y acceso a internet.
- + Es necesario también un incremento del personal de limpieza para asegurar la seguridad en las aulas.

6) Refuerzo de la red territorial pública.

La administración pública es la puerta de entrada de la ciudadanía a una amplia gama de servicios. Por ello es fundamental la **descentralización de la administración pública** en los territorios con cobertura de plantillas suficiente:

- + Para favorecer el asentamiento de población en el medio rural y en las alas asturianas, es imprescindible consolidar los servicios públicos

de atención directa a la ciudadanía en los territorios periféricos en materias como la atención a la dependencia, la gestión del salario social, la atención al mundo rural, el servicio público de empleo, la gestión tributaria o la protección del medio ambiente, bajo el principio de que el territorio de residencia no pueda menoscabar la atención desde los servicios públicos a la ciudadanía.

- + Dentro del plan de movilidad voluntaria, debería contemplarse la posibilidad de implantar incentivos para favorecer el traslado de personal de los servicios públicos a puestos de trabajo fuera del área central asturiana.

3 REFORMA DEL SERVICIO JURÍDICO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Debe modificarse la normativa que regula el Servicio Jurídico del Principado de Asturias, modificar su funcionamiento y reforzar su papel:

- + Actualmente el Servicio Jurídico actúa con escasa coordinación entre sus miembros, sin Jefatura desde hace muchos meses.
- + El papel del Servicio Jurídico del Principado debe fortalecerse y hacerse más amplio. Así, resulta incomprensible que convenios, encargos a medios propios etc. no sean objeto de informe jurídico (porque una desfasadísima Ley 2/1995, de 13 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias lo recoge así), recayendo el control de legalidad únicamente en una Intervención General infradotada, lo que dificulta el seguimiento adecuado de la legalidad.

4 REFORMA DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Debe reformarse la Intervención General del Principado de Asturias, para asegurar su funcionamiento adecuado:

- + El problema de falta de personal en la Intervención General del Principado no es seguramente casual: la dotación es prácticamente la misma que cuando el Principado de Asturias no había recibido las transferencias de Sanidad, Educación y Empleo.
- + Resulta imprescindible incrementar la dotación de personal y formar equipos multidisciplinares (con perfiles profesionales más variados).

5 REFORMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS EUROPEOS

El Principado no ha mostrado interés en las políticas comunitarias europeas, infravalorando la importancia de los ingresos provenientes de los diferentes fondos europeos, en unos casos porque no se han atraído ingresos comunitarios al no presentarse proyectos adecuados y en otros porque no se ha tomado en consideración los reintegros por la mala ejecución de las políticas, como ha sucedido de modo habitual en políticas de empleo:

- + Una muestra del desinterés es la estructura de los órganos con competencia en materias europeas y gestores de fondos.
- + No existe una política unificada de gestión de los diferentes Fondos, cada uno de los cuales radica en la Consejería competente por razón de la materia.
- + Este hecho resulta evidente que dificulta el control y la supervisión de las actuaciones. Así, es inaudito que el órgano responsable de la gestión del Fondo Social Europeo y de su seguimiento y control radique en el SEPEPA, y sus empleados dependan, por tanto, de la Dirección del SEPEPA. Lo mismo sucede con el resto de Fondos.
- + Es imprescindible unificar la gestión de los Fondos europeos en una misma Dirección General, con un Servicio para cada Fondo, independiente de los órganos gestores y dotarlos de personal especializado en cada materia.

6 ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA

El Principado de Asturias sufre un importante desfase, cuando no carencia, de normas básicas para una Administración eficiente y que funcione con pleno respeto al principio de legalidad:

- + Seguimos con una ley de ordenación de la función pública de 1985 y, a pesar de las promesas del gobierno en la anterior legislatura, no se ha desarrollado una Ley de Sector Público:
 - » El decreto de subvenciones es de 1992: (Decreto 71/1992, de 29 de octubre, por el que se regula el régimen general de concesión de subvenciones.)
 - » La ley de régimen jurídico es de 1995.

-
- » No existen instrucciones comunes en el Principado de Asturias en asuntos básicos para la gestión: como, por ejemplo, normas comunes para la tramitación de los diferentes tipos de expedientes ante la Intervención General.
 - » No existen pliegos de contratación tipo.
 - » No existen normas de actuación comunes entre Intervención y Sindicatura de Cuentas.
 - + Tanto en la Administración del Estado como en diferentes CCAA existen directrices de aplicación de normativa actualizada, que permiten racionalizar la actuación de los empleados públicos y facilitar el control a los órganos responsables de la misma. Evitando discrecionalidad en múltiples trámites administrativos, se reduce el margen de descontrol y la posibilidad de vulnerar la legalidad.

REESTRUCTURACIÓN DE ORGANISMOS, EMPRESAS Y ENTES PÚBLICOS.

1 PLAN DE EXCELENCIA DE ORGANISMOS, FUNDACIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS.

a) Auditorías específicas.

La única forma de asegurar la eficiencia y evitar duplicidades en el amplio entramado del sector público es a través de una **Auditoría del funcionamiento de cada ente, entidad, organismo, fundación, consorcio o empresa pública dependiente de fondos públicos** para delimitar su eficacia y su eficiencia.

- + La actual estructura de la administración paralela, configurada a lo largo de 30 años, ya no responde ni a la realidad de Asturias ni tampoco a las necesidades de la ciudadanía.
- + En época de refuerzo de los servicios públicos esenciales, es necesario optimizar los recursos con los que se cuenta y para ello, la revisión del papel del sector público paralelo es imprescindible.
- + Deben evitarse duplicidades en la prestación de servicios y también aquellas funciones de mera intermediación entre los órganos delegados y la ciudadanía, buscando siempre el ahorro de dinero público.
- + Debe valorarse también la necesidad de continuar con aquellos cuyas funciones puedan desempeñarse directamente por la administración pública, que aporta mayores controles de calidad y de garantía de cumplimiento estricto de la legalidad y menores costes.
- + Especial control debe realizarse en empresas públicas cuya alta rentabilidad puede convertirlas en un bocado jugoso para privatizaciones y desvío de fondos.

b) Reducción a la mitad del número de puestos directivos, gerentes y directores de empresas y fundaciones públicas. Transparencia de las plantillas.

Las empresas y fundaciones públicas no siempre han sido tan transparentes como debieran, lo que ha permitido que en ocasiones fueran una puerta de entrada al empleo y a cargos directivos donde se vulnerase la igualdad, mérito o capacidad:

- + Los portales de transparencia de cada uno de los organismos que dependen de fondos públicos deben recoger el detalle de sus plantillas, incluyendo la publicidad de todos los sueldos, con todos los complementos.
- + Si se quiere hablar de recortes debemos empezar por los excesos, la reducción de puestos directivos, gerentes y directores de la conocida como administración paralela, racionalizar unas estructuras que, hasta el momento, estuvieron fuera de control.
- + Los fondos públicos deben aprovecharse en función de necesidades objetivas para la ciudadanía, en ningún caso pueden servir como refugio para satisfacer otros intereses.
- + El Tribunal Supremo en su sentencia del 18 de Junio establece que el acceso a los puestos de trabajo de las empresas públicas debe respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, rechazando los métodos de libre designación: <http://otrafuncionpublica.blogspot.com/2020/07/el-tribunal-supremo-establece-que-el.html>
- + El coste de personal y altos cargos en las empresas y fundaciones públicas se incrementó en 12 millones de euros en la última década: <https://www.lne.es/asturias/2020/07/12/empresas-dependientes-principado-agujero-economico/2658198.html>
<http://otrafuncionpublica.blogspot.com/2020/07/el-gasto-de-personal-del-sector-publico.html?m=1>

c) Control de los procesos de selección de personal en las empresas, organismos y entes públicos por el Instituto Adolfo Posada.

Deben controlarse los procesos de selección de personal, para asegurar que se garantice la igualdad, mérito y capacidad.

d) Equiparación total de los sueldos del personal de las empresas, organismos y entes públicos con el resto de la Administración del Principado.

Deben evitarse privilegios como los existentes actualmente en empresas como GITPA (en las que los empleados se benefician de tickets restaurante, seguro médico...) u otras empresas donde los sueldos del personal directivo (FICYT, EBHISA) son superiores al resto de directivos de la Administración.

e) Supresión del Consejo Consultivo.

Hay que evitar duplicidades en órganos cuyas funciones puedan ser asumidas por la propia administración. Por ello se debe apostar por la **supresión del Consejo Consultivo del Principado de Asturias y su sustitución por una Comisión Jurídica**:

- + El Consejo Consultivo es un órgano fuertemente politizado que cuesta a las arcas públicas asturianas 1.577.440 euros en este año.
- + La propuesta de supresión supondría una despolitización de un órgano consultivo en el que debe primar la independencia y la función técnica por encima de la política.
- + Lo que se plantea no es nada nuevo. En la Comunidad Autónoma de Extremadura, la disolución del Consejo Consultivo fue un compromiso electoral del PSOE que cumplió cuando llegó al poder en 2015, con el apoyo de Podemos.
- + La disolución del Consejo Consultivo de Extremadura fue un hecho a partir del 1 de enero de 2016, siendo sustituido por una Comisión Jurídica integrada en la Administración de la Comunidad Autónoma con el Consejo de Estado como órgano central para aquellos expedientes que necesiten del concurso de un órgano superior. El funcionamiento en la Junta de Extremadura no ha sufrido ninguna merma ni tampoco acumulaciones o retrasos en la tramitación de expedientes, el personal del Consejo ha retornado a la estructura administrativa y el ahorro ha sido del 50% respecto al coste del Consejo Consultivo.
- + El Consejo Consultivo asturiano cuenta con presidente y vocales elegidos por los partidos con salarios por encima de los 60.000 euros anuales cada uno de ellos.
- + El ahorro de recursos públicos podría llegar en Asturias a los 780.000 euros anuales, que se podrían destinar a reforzar los servicios básicos asistenciales.
- + Proponemos realizar un estudio sobre ello y caso de que el mismo indique la viabilidad de los procedimientos que ahora lleva el Consejo Consultivo y el ahorro en el gasto público, se aplique el mismo modelo para Asturias.

f) Supresión de SADEI, que debería pasar a depender de la Dirección General de Finanzas y Economía.

Otro de los órganos cuya supresión no afectaría a las acciones llevadas a cabo y que podrían ser asumidas por la administración es la SADEI:

- + SADEI realiza actuaciones que deben encomendarse a funcionarios públicos (como autoridad pública estadística), y que deben incardinarse dentro de las competencias directas de la Consejería de Hacienda y de su Dirección General de Finanzas y Economía.
- + Se da una duplicidad de funciones entre la Consejería de Hacienda y SADEI, lo que provoca una gran descoordinación.
- + Supondría un importante ahorro: sueldo de directivos, alquiler de oficinas.. y una mejor prestación de los servicios estadísticos.

2 CONTRATACIONES EXTERNAS Y PRIVATIZACIONES

a) Evaluación coste/beneficio/calidad del servicio prestado, de todas las contrataciones externas de servicios públicos.

Los servicios públicos privatizados no son más eficientes que aquellos que se gestionan desde el sector público, más bien al contrario, habitualmente empeoran la calidad del servicio y aumentan la precariedad del personal a su cargo. No existe ninguna prueba real que demuestre el beneficio que supone a la administración pública la generalización de la externalización de servicios. Es por tanto necesaria una **revisión, estudio y evaluación de las externalizaciones de servicios públicos en Asturias**. Cualquier servicio público prestado por medio de una contratación externa debe someterse a una evaluación de coste, beneficio y calidad del servicio prestado, para conocer si esa prestación privada mejora los parámetros de la gestión pública:

- + Es necesario un estudio comparativo de resultados económicos de las contrataciones externas respecto a la prestación de esos mismos servicios desde las estructuras de la administración pública.
- + Las empresas que se hacen con servicios públicos no mejoran las prestaciones, porque para obtener beneficio económico en su actividad, por regla general precarizan las condiciones laborales, ajustan el número de trabajadores para desempeñarlos y ahorran en material, tanto en cantidad como en calidad.
- + Esto es muy visible en sectores externalizados como la seguridad y la vigilancia, la limpieza, el mantenimiento de las vías públicas o las cocinas y comedores.

b) Revisión de los conciertos sanitarios y de las derivaciones a la sanidad privada

Los conciertos sanitarios suponen una pérdida de ingresos públicos que van directamente a la sanidad pública. Esos recursos, invertidos en la sanidad pública, incrementarían la eficiencia y supondrían una excelente herramienta

para luchar contra las listas de espera. Así, se deben implementar las siguientes medidas:

- + Evaluación coste/beneficio de los conciertos con hospitales privados frente a la ampliación de la asistencia pública directa desde la red de hospitales públicos.
- + Plan a medio plazo de consolidación de la red hospitalaria pública potenciando la atención territorial descentralizada.
- + Control de derivaciones a centros médicos privados para atenuar el incremento en las listas de espera tras la pandemia.

c) Revisión de los conciertos en la atención a personas mayores.

En un momento donde se ha demostrado que es clave la atención a nuestros mayores en las residencias públicas, frente a unas residencias privadas crecientemente controladas por fondos buitres, debe asegurarse la **prioridad para completar las plazas públicas de atención a personas mayores frente a la derivación a residencias concertadas**:

- + En la actualidad, no hay prácticamente ninguna residencia pública dentro de la red del ERA que cuente con el 100% de ocupación, sin embargo, se está derivando a personas mayores a residencias privadas.
- + Casos como el ocurrido en Aller, donde con un 50% de ocupación de plazas públicas en Moreda se derivaba a gente a la Residencia del Montepío en Felechosa, suponen un quebranto para los fondos públicos.
- + Debe priorizarse la consolidación de la red pública de atención a personas mayores y solamente utilizar los conciertos, que suponen un coste añadido y un menor control sobre la calidad del servicio, para casos de ocupación total de las residencias públicas.

d) Revisión de los conciertos educativos.

Los conciertos educativos suponen, habitualmente, una pérdida de recursos que debiera estar nutriendo la mejora de la educación pública:

- + Los Presupuestos Generales del Principado de Asturias de 2020 destinan un total de 92.891.118 euros a partidas relacionadas con los conciertos educativos (11.198.038 a gastos de funcionamiento de los centros concertados, 81.603.150 a gastos de su personal y 90.000 euros a servicios complementarios).
- + Si tenemos que afrontar un esfuerzo para consolidar la red educativa

pública contemplando la posibilidad de cambios en la relación con el alumnado, previendo la posibilidad de que haya que afrontar una atención educativa dual, combinando la enseñanza presencial con la telemática, hay que prever un mayor gasto en la contratación de personal.

- + Por ello, es muy importante estudiar en detalle los conciertos educativos que el Principado tiene suscritos con centros privados. Los conciertos educativos nacieron como un complemento de la enseñanza pública, subvencionando a centros privados cuando la red pública no podía atender la demanda de plazas y era necesario escolarizar.
- + En todos aquellos territorios de Asturias en los que la red pública sea suficiente para atender la escolarización totalmente, no deberían contemplarse conciertos con centros de esos territorios, pues no es necesaria esa complementariedad.
- + El destino de fondos públicos para satisfacer subvenciones a centros educativos privados, casi 93 millones en los actuales presupuestos, limita las posibilidades de mejora de la red educativa pública, porque los recursos son limitados.

e) Propuesta concreta de recuperación pública de los servicios privatizados de celaduría, limpieza y cocina en las residencias de mayores.

Una atención integral a nuestros mayores en las residencias requiere asegurar la calidad en todos los servicios que les sean prestados, lo que implica la recuperación por parte del sector público de servicio de celaduría, limpieza y cocina que fueron privatizados:

- + Estos servicios son de gran importancia para mantener la calidad del servicio asistencial que se debe ofrecer a residentes y también para la calidad y estabilidad en el empleo.
- + La privatización de los servicios de limpieza en las residencias ha llevado a que las empresas, que buscan beneficio económico, doten poco personal, con situaciones en residencias en las que una sola operaria de limpieza tenga que cubrir 4 plantas con 150 residentes. Esta situación es inaceptable ante una segunda potencial oleada de la pandemia.
- + La privatización de la cocina ha llevado a un empeoramiento de la calidad en la comida, con plantillas de cocineras y ayudantes al mínimo, no cubriendo bajas de personal ni reponiendo material desechado por deterioro en las cocinas.
- + La privatización de los servicios de conserjería ha llevado a que las

empresas no cubran las bajas de personal ni permitan reducciones de la jornada laboral, obligando al personal en activo a doblar turnos.

- + En todas ellas, la privatización ha supuesto la introducción de los salarios basura y la precariedad en los contratos en la administración pública, en este caso en la atención a personas mayores.

f) Propuesta concreta de recuperación del control público de los servicios informáticos.

Dentro de un plan de recuperación de los servicios públicos para la gestión pública directa, hemos de fomentar el uso del software libre y la implantación progresiva de los sistemas de código abierto en la administración pública:

- + El conjunto de las partidas informáticas de la administración asturiana, suponen un importe total de 47.547.716 euros en los presupuestos de 2020. Estas partidas informáticas incluyen los pagos por Licencias y por Aplicaciones privativas cuyo precio es de libre decisión de las multinacionales y empresas propietarias, con una inversión tanto en aplicaciones informáticas como en licencias por un importe total de 13.459.410 de euros.
- + El contrato de mantenimiento de las redes informáticas, equipos informáticos y atención a usuarios de 2016 para el Centro de Gestión de Servicios Informáticos, empresa externa que controla los servicios informáticos del Principado de Asturias, **subió a un total de 64.336.835 euros.**
- + La dependencia de estos contratos externos, de las aplicaciones privadas y de las licencias de los programas privativos con los que funciona la administración, esclavizan decenas de millones de fondos públicos cada año.
- + Hoy hay otras fórmulas que se aplican en otros países de la Unión Europea, en administración estatales, regionales y también en grandes ciudades, partiendo de los sistemas de código abierto y priorizando la utilización de software libre, que hoy ya ofrecen suficientes garantías de seguridad.
- + El ahorro económico que supondría la gestión directa por la estructura de personal informático de la administración priorizando las aplicaciones de código abierto y de generación propia sería muy importante. Nuestra estimación es que estaríamos hablando de un **potencial ahorro de más de 10 millones euros al año.**



PODEMOS ASTURIES