



Sindicatura de Cuentas
del Principado de Asturias

**INFORME DEFINITIVO SOBRE LOS CONTRATOS DE ALTA
DIRECCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO REGIONAL DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

EJERCICIO 2006

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
I.1. Iniciativa de la fiscalización	1
I.2. Ámbito objetivo	1
I.3. Ámbito subjetivo y temporal	2
I.3.1. Organismos Autónomos.....	2
I.3.2. Entidades Públicas.....	2
I.3.3. Entes Públicos	2
I.3.4. Universidad de Oviedo.....	2
I.3.5. Fundaciones.....	2
I.3.6. Empresas Públicas	3
I.4. Marco normativo	3
I.5. Objetivos, alcance y metodología	4
I.6. Limitaciones – Entes que no han remitido la información	4
I.6.1. Entes Públicos	5
I.6.2. Empresas Públicas	5
I.7. Trámite de alegaciones	6
I.8. Conclusiones-Recomendaciones	6
II. SITUACIÓN DE LOS CAD EN EL SECTOR PÚBLICO REGIONAL	9
II.1. Visión Global	9
II.1.1. Evolución.....	9
II.2. Organismos Autónomos	9
II.2.1. Evolución.....	10
II.2.2. Poderes-competencias del alto directivo	12
II.2.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia	14
II.3. Entidades Públicas	15
II.3.1. Evolución.....	15
II.3.2. Poderes – competencias del alto directivo	15
II.3.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia.	16
II.4. Entes Públicos y Universidad de Oviedo	17
II.4.1. Evolución.....	17
II.4.2. Poderes – competencias del alto directivo	18
II.4.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia	19
II.5. Empresas Públicas	20
II.5.1. Evolución.....	20
II.5.2. Poderes-competencias de los altos directivos.....	21
II.5.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia	23
II.6. Fundaciones	24
II.6.1. Evolución.....	24
II.6.2. Poderes-competencias del alto directivo	25
II.6.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia	26
II.7. Análisis de las retribuciones de los CAD	26
II.7.1. Visión global.....	26
II.7.2. Organismos Autónomos.....	28
II.7.3. Empresas públicas.....	29
II.7.4. Entes, Entidades Públicas, Universidad de Oviedo y Fundaciones	30

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Iniciativa de la fiscalización

En virtud de la iniciativa fiscalizadora atribuida a esta Sindicatura de Cuentas en el artículo 12 de la Ley 3/2003, de 24 de marzo, en la reunión del 5 de noviembre de 2007 del Consejo de la Sindicatura del Principado de Asturias, se acordó incluir en el Programa Anual de Fiscalizaciones para el ejercicio 2008 la fiscalización de los contratos de alta dirección (en adelante CAD) del Sector Público Regional, vigentes en el ejercicio 2006.

I.2. Ámbito objetivo

Constituye el ámbito objetivo del presente informe los CAD, calificados en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores como una relación laboral de carácter especial, desarrollada por el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

La definición de esta relación laboral viene recogida en el artículo 1.2 del mencionado Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, de la siguiente forma: *“Se considera personal de alta dirección, a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”*.

Su principal característica la constituye el amplio margen de maniobra que se concede a la negociación entre las partes en su formalización, tal y como se plasma en el artículo 3 del Real Decreto 1382/1985 *“los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes”*, pero siempre sometida al principio de la buena fe recogida en el artículo 2 tal como: *“La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe”*.

No obstante, el mencionado Real Decreto, es un tanto exiguo a la hora de delimitar con nitidez las características que la relación laboral ha de cumplir para poder considerarla como de alta dirección, por lo que existe numerosa jurisprudencia interpretando la normativa vigente que ayuda a comprender mejor la figura del CAD, puntualizando aspectos como los siguientes:

- El trabajador debe ejercitar poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa. Es importante destacar que tales poderes han de ser efectivamente ejecutados no siendo suficiente la mera titularidad de los mismos.
- Los poderes atribuidos han de afectar a objetivos generales de la compañía, por lo que además de afectar a áreas de indiscutible importancia, han de referirse a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos.
- Estos poderes se han de ejercitar con autonomía y plena responsabilidad. Autonomía que solo puede quedar limitada por las instrucciones impartidas por quien asume la titularidad de la empresa, por lo que en caso de que en el organigrama existan personas situadas entre el pretendido directivo y los órganos superiores de gobierno, no se cumpliría tal requisito.
- Deben implicar la toma de decisiones estratégicas para el conjunto de la empresa o ente.
- Por implicar los CAD una menor protección para el trabajador, el concepto de alto directivo debe ser objeto de una interpretación restrictiva.
- Los poderes y cometidos de un directivo subordinado o de un trabajador apoderado, significan en todo caso, la sujeción a una relación laboral ordinaria.

I.3. Ámbito subjetivo y temporal

Son objeto de fiscalización todos los CAD que hayan estado vigentes en algún momento del ejercicio 2006, en los organismos, entes, entidades, fundaciones y empresas con participación mayoritaria o dominio efectivo, directo o indirecto del Principado de Asturias, así como la Universidad de Oviedo, y que se detallan a continuación.

I.3.1. Organismos Autónomos

- Centro Regional de Bellas Artes
- Comisión Regional del Banco de Tierras
- Consejo de la Juventud
- Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias
- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales
- Junta de Saneamiento
- Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias
- Servicio de Salud del Principado de Asturias
- Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

I.3.2. Entidades Públicas

- 112 Asturias
- Bomberos del Principado de Asturias
- Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)
- Servicio Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario (SERIDA)

I.3.3. Entes Públicos

- Caja de Crédito de Cooperación Local
- Consejo Económico y Social
- Consorcio para la Gestión del Museo Etnográfico de Grandas de Salime
- Consorcio de Transportes de Asturias
- Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias
- 6. Ente Público de Servicios Tributarios del Principado de Asturias
- 7. Real Instituto de Estudios Asturianos

I.3.4. Universidad de Oviedo

- Universidad de Oviedo

I.3.5. Fundaciones

- F. Asturiana de Atención y Protección de Personas con Discapacidades y/o Dependencias (FASAD)
- F. Asturiana de la Energía (FAEN)
- F. Barredo
- F. Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo (FUCOMI)
- F. Oso
- F. para el Fomento Economía Social
- F. para el Fomento de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología (FICYT)

- F. para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal de Asturias
- F. Parque Histórico del Navia
- F. del Hospital del Oriente de Asturias “Francisco Grande Covián”
- F. de Investigación sobre materiales y materias primas (ITMA)
- F. Servicio Asturiano Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)

I.3.6. Empresas Públicas

- Albancia, S.L.
- Ciudad Industrial Valle del Nalón, S.A.U.
- Empresa Asturiana de Servicios Agrarios, S.A., en liquidación
- Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, SAU (SERPA)
- Gestión de Infraestructuras Culturales, Turísticas y Deportivas del Principado de Asturias, S.A.U
- Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias, S.A.U.
- Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias, S.A.U. (GISPASA)
- Hostelería Asturiana, S.A. (HOASA)
- Inspección Técnica de Vehículos de Asturias, S.A.U. (ITVASA)
- Parque de la Prehistoria, S.A.U.
- Productora de Programas del Principado de Asturias, S.A.U.
- Radio del Principado, S.A.U.
- Sedes, S.A.
- Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales, S.A. (SADEI)
- Sociedad para el Desarrollo de las Comarcas Mineras, S.A. (SODECO)
- Sociedad Inmobiliaria del Real Sitio de Covadonga, S.A.
- Sociedad Mixta Gestión y Promoción del Suelo, S.A. (SOGEPSA)
- Sociedad de Promoción Exterior Principado de Asturias, S.A. (ASTUREX)
- Sociedad Regional de Promoción Principado de Asturias , S.A. (SRP)
- Sociedad Regional de Recaudación del Principado de Asturias. S.A.
- Sociedad Regional de Turismo, S.A.U.
- Sodeco Gestión, S.L.
- SRP participaciones, S.L.U.
- Televisión del Principado de Asturias, S.A.U. (TPA)
- Viviendas del Principado de Asturias, S.A.U. (VIPASA)
- Zona de Actividades Logísticas e Industriales de Asturias, S.A. (ZALIA)

I.4. Marco normativo

La legislación aplicable a los CAD viene recopilada en las siguientes normas:

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley del Principado de Asturias 6/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2006.
- Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

- Ley 4/1995, de 6 de abril, de incompatibilidades, actividades y bienes de los Altos Cargos del Principado de Asturias.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Estatuto Marco de Personal Estatutario de Servicios de Salud.
- Leyes de creación y funcionamiento de los distintos entes que componen el sector público regional.

Interpretando toda esta regulación, existe una amplia jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, a la que habrá que remitirse para delimitar claramente la figura de los CAD.

I.5. Objetivos, alcance y metodología

El objetivo del presente informe es ofrecer una visión global de los CAD en el sector público regional del Principado de Asturias (según el ámbito subjetivo definido en el apartado I.3), que permita conocer la distribución, número y principales características de los mismos.

La fiscalización se ha realizado según las normas de auditoría generalmente aceptadas, habiendo incluido todas aquellas pruebas selectivas o procedimientos técnicos considerados necesarios de acuerdo con las circunstancias.

Para ello, se ha remitido un cuestionario a todos los entes objeto de fiscalización, con el fin de delimitar cuáles de ellos tuvieron vigentes CAD durante el ejercicio 2006, y conocer así las principales características de los mismos.

A partir de los datos obtenidos de estos cuestionarios, y mediante entrevistas y visitas a los distintos entes, se han obtenido las oportunas conclusiones y recomendaciones que se detallan en el presente informe.

Por otra parte, a fin de comprobar la no existencia de CAD en aquellos entes que han remitido la oportuna certificación negativa, se ha realizado un análisis de la relación laboral que une a los directores-gerente de las mismas con el ente en cuestión, prestando especial atención a los poderes atribuidos a los mismos.

I.6. Limitaciones – Entes que no han remitido la información

Con fecha 10 de abril de 2008, se remitió un escrito a los distintos entes objeto de fiscalización (delimitados en el apartado I.3 del ámbito subjetivo), notificando el inicio de las actividades fiscalizadoras sobre los CAD relativos al ejercicio 2006, en virtud de la cual el día 17 de abril de 2008, se realizó una primera solicitud de información a dichos entes.

Existiendo el imperativo legal de atender en el plazo de quince días a las solicitudes de información emitidas por esta Sindicatura, tal y como se regula en la Ley del Principado de Asturias, 3/2003, de 24 de marzo, de la Sindicatura de Cuentas en su artículo 5, los entes que, tras reiteradas reclamaciones, han incumplido sistemáticamente con su obligación de remitir la información requerida por esta Sindicatura, han sido los siguientes:

I.6.1. Entes Públicos

I.6.1.1. Consorcio para la gestión del Museo Etnográfico de Grandas de Salime

Constituido en 1989 por el Principado de Asturias, el Ayuntamiento de Grandas de Salime, la Caja de Ahorros de Asturias, la Universidad de Oviedo y la Asociación de Amigos del Museo de Grandas de Salime, tiene por objeto el estudio, programación y gestión de todas las actividades relacionadas con el Patrimonio etnográfico (costumbres y tradiciones) de la región. Integrado en los Presupuestos Generales del Principado de Asturias del ejercicio 2006, presentaba en dicho ejercicio las siguientes cifras:

Plantilla media	s/d
Gastos de personal	130 miles de euros
Presupuesto de gastos	215 miles de euros

I.6.2. Empresas Públicas

I.6.2.1. Parque de la Prehistoria, S.A.U.

Adscrita a la Consejería de Cultura, Comunicación Social y Turismo, fue constituida en el ejercicio 2002, siendo su objeto social la promoción y ejecución del estudio, desarrollo, ejecución y comercialización de proyectos de carácter cultural y científico, con el objeto de impulsar en el Principado un mayor desarrollo en las áreas de la cultura y la ciencia, basado en el aprovechamiento y conservación óptimo de los recursos naturales, histórico-artísticos y cualesquiera otros inmersos en el ámbito de la cultura y la ciencia. Durante el ejercicio 2006, su actividad se centró en la ejecución de un proyecto para la construcción del Parque de la Prehistoria de Teverga.

A 31 de diciembre de 2006, el Principado mantenía una participación indirecta mayoritaria en el capital social de Parque de la Prehistoria canalizándose a través de la Sociedad Regional de Promoción del Principado de Asturias. En el ejercicio 2006 presentaba las siguientes cifras:

Plantilla media	1 empleado
Gastos de personal	126 miles de euros
Cifra de negocio	1.373 miles de euros
Activo	578 miles de euros

I.6.2.2. Sociedad Mixta de Gestión y Promoción del Suelo, S.A. (SOGEPSA)

Adscrita a la Consejería de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio e Infraestructuras, se trata de una sociedad participada mayoritariamente por el Sector Público Autonómico, señalando el artículo 6 de sus Estatutos que, "el capital social está representado por quince mil acciones nominativas, de 570,00 euros cada una. Las acciones serán de dos clases: Serie B 7.560 acciones y Serie A 7.440 acciones. El capital social representado por las acciones de la serie B, solo podrá ser suscrito por el Principado de Asturias y por los ayuntamientos y otros entes públicos de la región, y solo serán transmisibles entre estas personas jurídicas. El capital social representado por las acciones de la serie A, podrá ser suscrito tanto por personas físicas o jurídicas privadas como por los entes públicos anteriormente citados. **En todo caso, el número de acciones de la serie B será siempre superior, al menos en una acción, a las acciones de la serie A, por lo que la participación en el capital social de quienes no conforman el sector público autonómico, será siempre inferior al cincuenta por ciento de dicho capital social.**"

Este capital social del sector público autonómico supera, al 31 de diciembre del 2006, el 57%. En el ejercicio 2006 presentaba las siguientes cifras:

Plantilla media	45 empleados
Gastos de personal	1.989 miles de euros
Ingresos	127.699 miles de euros
Activo	167.701 miles de euros

I.7. Trámite de alegaciones

En cumplimiento de lo establecido en el Artº.13 de la Ley del Principado 3/2003, de 24 de marzo, de la Sindicatura de Cuentas del Principado de Asturias, se puso en conocimiento de los responsables de los entes delimitados en el ámbito subjetivo, el Informe Provisional sobre los Contratos de Alta Dirección del Sector Público Regional del Principado de Asturias del ejercicio 2006, para que formularan cuantas alegaciones estimasen oportunas y aportasen los documentos que entendieran pertinentes en relación con la fiscalización realizada o, en su caso, para que expusiesen las medidas que hubieran adoptado o tuvieran previsto adoptar respecto a las recomendaciones formuladas en dicho Informe Provisional por esta Sindicatura de Cuentas.

Todas las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas, suprimiéndose o modificándose el texto en aquellos casos en que se comparte lo indicado en las mismas. En otras ocasiones el texto inicial no se ha alterado por entender que las alegaciones remitidas son meras explicaciones que confirman la situación descrita en el informe, porque no se comparten la exposición o los juicios en ellas vertidos, o porque no se justifican documentalmente las afirmaciones mantenidas.

Hay que hacer expresa mención a la recepción de ciertas alegaciones fuera del plazo de 15 días establecido por los Estatutos de la Sindicatura de Cuentas del Principado de Asturias, que de manera excepcional para el presente ejercicio, por haberse recibido antes de la finalización de los trabajos encaminados a la elaboración del informe definitivo se han tomado en consideración, y se adjuntan al presente informe.

Entre las alegaciones recibidas fuera de plazo, se encuentran las remitidas por el Consejero de Economía, que actúa según señala en nombre de la Administración del Principado de Asturias y de ciertos entes y entidades. Debe aclararse que la Administración del Principado de Asturias no forma parte de los sujetos fiscalizados objeto del presente informe, y en cuanto a los restantes entes y entidades que cita, no acredita su representación para todos ellos, careciendo por tanto de la consideración de parte interesada y de legitimación en esta fase de alegaciones. En cuanto al contenido de las mismas debe ponerse de manifiesto que en su mayor parte no se refieren a hechos o circunstancias que pudieran modificar o suprimir aspectos del contenido del informe, sino que constituyen juicios y valoraciones de diverso carácter que no justifican su alteración. No obstante, y de manera excepcional en aras de lograr una mayor transparencia y conocimiento por parte de los destinatarios del informe, estas alegaciones consideradas como meras opiniones de la Administración del Principado, han sido igualmente tomadas en consideración, y se adjuntan al presente Informe Definitivo.

I.8. Conclusiones-Recomendaciones

Tras el análisis efectuado de la situación de los CAD en el ejercicio 2006, se pueden obtener las siguientes conclusiones y recomendaciones:

1. No existen unos criterios homogéneos sobre la provisión de los puestos de trabajo mediante CAD en el sector público regional. Esto se pone de manifiesto por los siguientes motivos:
 - Atendiendo a su naturaleza jurídica, dentro de una misma tipología de entes (OOAA, empresas públicas, entes y entidades públicas, fundaciones..) no existe uniformidad en cuanto a la provisión de sus puestos directivos. Dándose casos en los que el puesto de máximo responsable del ente en cuestión es provisto mediante un CAD, en otros casos por un alto cargo nombrado por el Consejo de Gobierno, o bien mediante una relación laboral o funcionarial ordinaria.

- Las retribuciones de los CAD presentan significativos grados de dispersión (el coeficiente de variación ronda siempre el 30%), tal y como pone de manifiesto, entre otros, el hecho de que el rango salarial oscile entre los 33.995 y los 124.367 euros.
 - Las funciones y poderes atribuidos a los distintos puestos ocupados mediante CAD presentan diferencias muy significativas.
 - No existe una correlación entre el tamaño del ente (en base a criterios objetivos como la plantilla media, su presupuesto o cifra de negocios...) y la provisión de sus cargos directivos mediante CAD.
2. Estratificando la población total de los CAD, por tipología de ente, y centrándonos en el aspecto retributivo, es en las empresas públicas donde los salarios son más elevados con un importe medio de 63.774 euros, siendo por el contrario en los OOAA donde aparecen los salarios medios de menor cuantía con 51.869 euros.
 3. Respecto a la relación previa con el sector público, en la inmensa mayoría de los CAD, no existía relación laboral previa, y en caso de existir, la misma venía regulada por una relación laboral ordinaria. Aspecto que si bien tiene cierto sentido en el caso de las empresas públicas e incluso en el de las fundaciones, pierde toda su significación en el caso de las Entidades Públicas, los Entes y los Organismos Autónomos, ya que este grupo de entes, realizan actividades fundamentalmente prestacionales, sin acudir al mercado para su prestación.
 4. Se ha constatado la existencia de numerosos CAD, que no cumplen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección, así como en la jurisprudencia interpretativa del mismo (ver apartado I.2), principalmente en lo relativo a las funciones y poderes desarrollados por los mismos. Estos CAD son los siguientes:
 - SESPA: De los 25 CAD existentes al 31 de diciembre de 2006, únicamente el correspondiente al Director Gerente de servicios centrales es susceptible de ser considerado actualmente como una relación laboral de alta dirección (apartado II.2). No obstante, debido a que 6 CAD provenían de situaciones anteriores en que se encontraba vigente la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de selección y provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud, no cabe cuestionar la vigencia de los mismos, si bien debería reconsiderarse su naturaleza. Asimismo, hay que señalar que en el ejercicio 2008, se procedió a regularizar la situación de ciertos CAD, estando vigentes un total de 14 CAD, según comunicado de la Directora-Gerente del SESPA.
 - OSPA: El cargo de Director titular y musical no reviste las funciones de un CAD (apartado II.2).
 - Bomberos: El cargo de Gerente, no tiene atribuidos poderes suficientes que justifiquen su contratación mediante un CAD. Adicionalmente existe la figura del Presidente, de quien depende jerárquicamente, y que es quien ostenta la representación de la entidad (apartado II.3).
 - 112: Por los mismos motivos que el Gerente de Bomberos, el puesto desempeñado por el Gerente no reúne los requisitos para ser considerado alta dirección (apartado II.3).
 - IDEPA: Ninguno de los 4 CAD referentes a los directores de área, pueden ser considerados alta dirección (apartado II.3).
 - Consorcio de transportes: Ninguno de los 3 CAD firmados al 31 de diciembre de 2006, reúne las condiciones necesarias para ser considerado como una relación laboral de alta dirección (apartado II.4).
 - Ente Público de Comunicación: De los 3 CAD vigentes al 31 de diciembre de 2006, los correspondientes al Secretario General y al Jefe de Gabinete, no cumplen los requisitos para ser considerados como tales (apartado II.4).

- GISPASA: El contrato del Director del área jurídica no debería ser considerado como una relación laboral de alta dirección (apartado II.5).
- Televisión del Principado de Asturias (TPA): Se trata de un caso peculiar, ya que la normativa reguladora de la TPA, establece que la provisión de los 6 puestos de los directores de área se realizará mediante CAD. No obstante, al 31 de diciembre de 2006, ninguno de ellos reunía las características requeridas para ser considerados como alta dirección (apartado II.5), en virtud a las funciones y poderes atribuidos a los mismos.

Esto supone que de los 71 CAD vigentes al 31 de diciembre de 2006, un total de 43 no reúnen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1382/1985, para que puedan ser considerados como tales, debiendo reordenarse como relaciones laborales ordinarias o en su caso funcionariales o estatutarias, dependiendo de la naturaleza jurídica del ente.

II. SITUACIÓN DE LOS CAD EN EL SECTOR PÚBLICO REGIONAL

II.1. Visión Global

II.1.1. Evolución

Durante el ejercicio 2006 se formalizaron 10 nuevos CAD, y se produjeron 5 bajas tal y como expresa el siguiente cuadro, resultando un total de 71 CAD en vigor al 31 de diciembre de 2006:

Nº CAD a 31/12/2005	Altas	Bajas	Nº CAD a 31/12/2006
66	10	5	71

Al 31 de diciembre de 2006, la situación global de los CAD se puede resumir en el siguiente cuadro:

	Nº de Entes	Entes con CAD	Nº CAD a 31/12/2006	Entes que no han contestado
Organismos Autónomos (epígrafe II.2)	9	5	30	-
Entidades Públicas (epígrafe II.3)	4	3	7	-
Entes Públicos (epígrafe II.4)	7	2	6	1
Universidad de Oviedo (epígrafe II.4)	1	1	1	-
Empresas públicas (epígrafe II.5)	26	14	20	2
Fundaciones (epígrafe II.6)	12	7	7	-
Total	59	32	71	3

De los 59 entes que componían el sector público regional del Principado de Asturias al 31 de diciembre de 2006, 32 de ellos tenían formalizados CAD con un total de 71 contratos en vigor a dicha fecha. Por tipo de ente son los Organismos Autónomos y las Empresas Públicas los que aglutinan el mayor volumen con 50, lo que supone el 70% del total.

Por otro lado, un total de 3 entes integrantes del Sector Público Autonómico, no han atendido a las reiteradas solicitudes de información emitidas por esta Sindicatura, y se encuentran recogidos en el epígrafe I.6. Limitaciones.

II.2. Organismos Autónomos

Los Organismos Autónomos (en adelante OOAA) son organismos públicos que se rigen por el derecho administrativo y a los que se les encomienda, en régimen de descentralización funcional y en ejecución de programas específicos de la actividad de una Consejería, la realización de actividades de fomento, prestacionales o de gestión de servicios públicos, pudiendo disponer para el desarrollo de sus funciones de ingresos propios y de las dotaciones que puedan percibir de los presupuestos generales del Principado.

II.2.1. Evolución

La evolución de los CAD, durante el ejercicio 2006, relativa a los OOAA, ha sido la siguiente:

	Contratos a 1/1/2006	Altas	Bajas	Contratos a 31/12/2006
<i>Con CAD</i>				
Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (OSPA)	2	-	-	2
Junta de Saneamiento	-	1	-	1
Centro Regional de Bellas Artes	1	-	-	1
Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias (ERA)	1	-	-	1
Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA)	26	1	2	25
<i>Sin CAD</i>				
Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales	-	-	-	-
Comisión Regional del Banco de Tierras	-	-	-	-
Consejo de la Juventud	-	-	-	-
Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	-	-	-	-
Total	30	2	2	30

A) Análisis de las certificaciones negativas

Del total de los nueve OOAA existentes, cuatro de ellos han remitido la oportuna certificación negativa, acreditando de tal modo que durante el ejercicio 2006 no existió ningún CAD en los mismos.

Analizando los cargos de gerente de estos OOAA se concluye que efectivamente ninguno de ellos tiene la consideración de CAD, ya que adicionalmente a la remisión de las certificaciones negativas, del análisis de sus normas de creación y estatutos se deduce lo siguiente:

- Los gerentes del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales y del Servicio Público de empleo del Principado de Asturias, tienen la consideración de altos cargos de la administración, tal y como se recoge en sus respectivas leyes de creación.
- Por su parte la ley de creación del Consejo de la Juventud no prevé la existencia de órganos de dirección unipersonales, por lo que no existe ningún CAD.
- Por último, en el caso concreto de la Comisión Regional del Banco de Tierras, el cargo de gerente es ocupado por el Viceconsejero de Medio Rural y Pesca, que tiene la consideración de alto cargo.

B) Organismos Autónomos con CAD

De los 5 OAAA que sí han acreditado tener CAD, vigentes a 31 de diciembre de 2006, únicamente en los casos del SESPA y del OSPA presentaban más de un CAD, teniendo el resto de entes un único CAD, distribuidos todos ellos como sigue:

Organismo Autónomo	Puesto	Relación previa c/ sector público
Junta de Saneamiento	1. Director	No
OSPA	1. Director-Gerente	Funcionario P.A.
	2. Director titular y musical	No
Centro Regional Bellas Artes	1. Director-Gerente	Laboral CRBA
ERA	1. Director-Gerente	Funcionario P.A.
SESPA Servicios Centrales	1. Subdirector de Recursos Humanos	Funcionario Estado
	2. Coordinador de Servicios Informáticos	No
	3. Director Gerente	CAD Instituto Madrileño de Salud
	4. Secretario General	Laboral HUCA
	5. Director de Recursos Humanos y Financiero	No
	6. Coordinador Informática de Tarjeta Sanitaria	Laboral SESPA
	7. Coordinador enfermería de salud mental	Laboral interino
SESPA áreas sanitarias	8. Director Gerente atención especializada área III	No
	9. Director de Enfermería de atención especializada área II	No
	10. Director de Enfermería de Atención Primaria Área VI	No
	11. Director de Gestión y Servicios Generales asistencia especializada área I	Funcionario INSALUD
	12. Director Médica de asistencia especializada área VII	No
	13. Subdirector de Gestión y Servicios Generales de asistencia especializada área IV	No
	14. Subdirector de Gestión y Servicios Generales de asistencia especializada área IV	Laboral INSALUD
	15. Director de Enfermería asistencia especializada área I	Laboral INSALUD
	16. Director de Gestión y Servicios Generales atención primaria área VI	No
	17. Subdirector Médica de Atención especializada área V	No
	18. Director de Gestión y Servicios Generales de atención especializada área V	No
	19. Subdirector de Enfermería de atención especializada HUCA	Laboral SESPA
	20. Subdirector de Enfermería de atención especializada HUCA	Laboral SESPA
	21. Director Médica atención especializada HUCA	Laboral SESPA
	22. Subdirector de Gestión y Servicios Generales de asistencia especializada área III	No
	23. Director de Gestión y Servicios Generales de atención especializada área VIII	No
	24. Director de Gestión y Servicios Generales asistencia especializada área III	No
	25. Subdirector de Enfermería de asistencia especializada área V	Laboral INSALUD

Se observa que de los 30 empleados con CAD, 4 eran funcionarios de carrera, 10 eran laborales, uno tenía CAD firmado con otro ente, y 16 no mantenían ninguna relación previa con el Sector Público.

Según la revisión efectuada sobre las leyes de creación y posteriores desarrollos estatutarios de estos OAAA, se puede realizar la siguiente clasificación respecto de los puestos de dirección de los mismos:

1. Puestos definidos como órganos de gobierno y administración en las respectivas leyes de creación de los OAAA, contratados mediante CAD:
 - El Director de la Junta de Saneamiento.
 - Director-Gerente de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (OSPA).

- Director –Gerente del Centro Regional de Bellas Artes.
 - Gerente de Establecimientos Residenciales para Ancianos (ERA).
 - Director-gerente del Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA).
2. Puestos no definidos en sus leyes de creación como órganos de gobierno y administración, contratados mediante CAD:
- Director musical Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias.- Director Musical.
 - Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA).- Puestos de dirección y subdirección de servicios definidos en el D 174/2003 que regula la Estructura orgánica básica del SESPA y el RD 521/1987 sobre Estructura, Organización y funcionamiento de los Hospitales.

II.2.2. Poderes-competencias del alto directivo

Los poderes–competencias atribuidos a los altos directivos de los OOAA, vienen enumerados en sus leyes de creación, así como en sus respectivos desarrollos reglamentarios. En el caso concreto del SESPA también existe regulación al respecto en el Decreto 174/2003 de estructura orgánica básica del SESPA y en el Real Decreto 521/1987 de Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales.

A partir del estudio de dicha normativa y usando como base la clasificación de los puestos ocupados mediante CAD dada en el apartado anterior, se puede realizar la siguiente clasificación de poderes-competencias atribuidas a los distintos CAD de los OOAA:

A) Atribuciones de los puestos definidos como órgano de gobierno del OOAA en sus respectivas leyes de creación.

Para todos los puestos enumerados en el apartado anterior (II.2.1.A) como órganos de gobierno en las propias leyes de creación y contratados mediante CAD se atribuyen, entre otros, los siguientes poderes-competencias:

1. Dirigir el funcionamiento del organismo bajo las directrices del Consejo de Administración o Consejo Rector y ejecutar los acuerdos adoptados por éste.
2. Ejercer la jefatura de personal del organismo.
3. Preparar y presentar al Consejo de Administración las propuestas correspondientes sobre los asuntos que a éste corresponde decidir o pronunciarse.
4. Cualesquiera otras funciones que el Consejo de Administración le encomiende o delegue. Estas funciones delegadas y encomendada, bien a través de sus estatutos o mediante resolución incluyen competencias tales como:
 - Autorizar contratos públicos y privados según su cuantía.
 - Ostentar la representación del organismo autónomo en toda clase de actos y contratos.
 - Autorizar pagos y gastos, dando cuenta al Consejo de Administración o Consejo Rector.
 - Impulsar, orientar, coordinar e inspeccionar los servicios dependientes del organismo autónomo y dictar las instrucciones para el normal funcionamiento de los mismos.

B) Atribuciones de los CAD no contemplados como órganos de gobierno en las leyes de creación.

La práctica totalidad de estos CAD se concentran en el SESPA, cuya organización se recoge en el Decreto 174/2003 que regula su estructura básica y en la disposición adicional cuarta de la Ley del

Principado de Asturias 14/2001, de 28 de diciembre, de Medidas Presupuestarias, Administrativas y Fiscales, donde se establece que tendrán la consideración de órganos de dirección del SESPA las direcciones, las subdirecciones y las coordinaciones de programa del Servicio de Salud del Principado de Asturias y las direcciones gerencias y subgerencias de los centros, servicios y establecimientos de asistencia sanitaria señalados en el apartado 2 del artículo 4 de la Ley del Principado de Asturias 1/1992, de 2 de julio, del Servicio de Salud del Principado de Asturias, incluyendo las gerencias de atención especializada y atención primaria y las direcciones y subdirecciones de división de cada una de ellas.

En lo referente a la definición de competencias para los CAD celebrados con personal de Hospitales, es de aplicación el Real Decreto 521/1987 de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales, en base al cual se enumeran las siguientes funciones:

- Dirigir, coordinar y evaluar el funcionamiento de las unidades y servicios de la correspondiente División y las actividades del personal integrado en los mismos.
- Promocionar y evaluar la calidad de las actividades asistenciales, docentes e investigadoras desarrolladas por el personal correspondiente.
- Asumir las funciones que expresamente le delegue o encomiende el Director Gerente, en relación a las áreas de actividad que le sean afines.

Por su parte, las funciones atribuidas al Director Titular y Musical del OSPA, son las siguientes:

- Ensayo y dirección artística de programas musicales.
- Elaboración de la programación anual.
- Funciones de asesoramiento musical.
- Presidir los tribunales para la selección del personal instrumentista.

C) CAD sin poderes de alta dirección

En virtud del análisis anterior de los poderes atribuidos, los siguientes puestos provistos mediante CAD no reúnen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1382/1985 para ser considerados CAD:

OSPA	1. Director titular y musical
SESPA Servicios Centrales	2. Subdirector de Recursos Humanos
	3. Coordinador de Servicios Informáticos
	4. Secretario General
	5. Director de Recursos Humanos y Financiero
	6. Coordinador Informática de Tarjeta Sanitaria
	7. Coordinador enfermería de salud mental
	SESPA áreas sanitarias
9. Director de Enfermería de atención especializada área II	
10. Director de Enfermería de Atención Primaria Área VI	
11. Director de Gestión y Servicios Generales asistencia especializada área I	
12. Director Médica de asistencia especializada área VII	
13. Subdirector de Gestión y Servicios Generales de asistencia especializada área IV	
14. Subdirector de Gestión y Servicios Generales de asistencia especializada área IV	
15. Director de Enfermería asistencia especializada área I	
16. Director de Gestión y Servicios Generales atención primaria área VI	
17. Subdirector Médica de Atención especializada área V	
18. Director de Gestión y Servicios Generales de atención especializada área V	
19. Subdirector de Enfermería de atención especializada HUCA	
20. Subdirector de Enfermería de atención especializada HUCA	
21. Director Médica atención especializada HUCA	
22. Subdirector de Gestión y Servicios Generales de asistencia especializada área III	
23. Director de Gestión y Servicios Generales de atención especializada área VIII	
24. Director de Gestión y Servicios Generales asistencia especializada área III	
25. Subdirector de Enfermería de asistencia especializada área V	

II.2.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia

El detalle de la plantilla de los OAAA con CAD durante el ejercicio 2006 fue el siguiente:

Organismo Autónomo	Nº CAD	Plantilla
Junta de Saneamiento	1	9
Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias	2	93
Centro Regional de Bellas Artes	1	25
Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias	1	1.341
Servicio de Salud del Principado de Asturias	25	14.283
TOTAL	30	15.751

A) Indemnizaciones previstas en caso de extinción:

En cuanto a los pactos indemnizatorios, todos los CAD vigentes a 31 de diciembre de 2006 o bien contemplaban expresamente indemnizaciones idénticas a las previstas en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o bien remiten al mismo, para la extinción del contrato por voluntad del empresario, es decir siete días por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

B) Pactos de no concurrencia

En ningún CAD relativo a los OAAA, existen pactos expresos que permitan la concurrencia. En todos los casos; o bien se prohíbe expresamente el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada; o bien no se realiza mención alguna en el contrato, por lo que resulta automáticamente aplicable lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1382/1985, que establece que el trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas salvo autorización expresa del

empresario o pacto escrito en contrario., presumiendo la autorización del empresario cuando la vinculación a otra entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo.

II.3. Entidades Públicas

Las Entidades Públicas son organismos públicos a los que se encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, y que se rigen por el derecho privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas.

Según a la disposición adicional 1ª de la Ley 2/1995 la creación de estos entes deberá ser autorizada por Ley de la Junta General en la que se determinará el régimen jurídico aplicable a los mismos, regulándose, en lo no previsto en la Ley fundacional, por las demás leyes del Principado.

II.3.1. Evolución

La evolución de los CAD durante el ejercicio 2006 en las Entidades Públicas del Principado de Asturias fue la siguiente:

Entidad	Contratos a 1/1/2006	Altas	Bajas	Contratos a 31/12/2006
<i>Con CAD</i>				
112 Asturias	1	-	-	1
Bomberos del Principado de Asturias	1	-	-	1
Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)	4	1	-	5
<i>Sin CAD</i>				
Servicio Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario (SERIDA)	-	-	-	-
TOTAL	6	1	-	7

Los puestos u órganos de dirección ocupados por personal con CAD existentes al 31 de diciembre de 2006, así como la relación previa que unía a las personas que ocupan los mismos con el sector público eran los siguientes:

Entidad	Puesto	Relación previa c/ sector público
112 Asturias	1. Gerente	CAD CEISPA
Bomberos del Principado de Asturias	1. Gerente	Funcionario Admón. Local
IDEPA	1. Director General	No
	2. Director área económico-administrativa	Funcionario P.A.
	3. Director área Innovación de empresas	Laboral IDEPA
	4. Director área Infraestructuras Industriales	Laboral IDEPA
	5. Director área de internacionalización y captación de inversiones	Laboral IDEPA

II.3.2. Poderes – competencias del alto directivo

Los poderes – competencias de los altos directivos de las Entidades Públicas vienen definidos, en sus leyes de creación y en los desarrollos reglamentarios correspondientes, así como en posteriores resoluciones relativas a su estructura organizativa.

Así, las funciones de los Gerentes de “112 Asturias” y “Bomberos de Asturias” son las siguientes:

- Dirigir la entidad, velando por el cumplimiento de sus fines y objetivos.

- Ejecutar los acuerdos del Consejo Rector y dar cuenta a éste de su gestión facilitándole cuanta documentación le sea requerida al respecto.
- Elaborar las memorias de objetivos que deban sustentar la actividad de la entidad.
- Cuantas le sean delegadas o encomendadas por el Consejo Rector o por el Presidente.

En virtud de estas competencias, y por existir en ambos casos la figura del Presidente, que es a quien se asignan los poderes de representación de ambas entidades, no cabe considerar a los mismos como CAD.

Por su parte, son funciones del Director General del IDEPA, entre otras, las siguientes:

- Dar cumplimiento a los acuerdos del Consejo Rector.
- Dirigir la entidad.
- Representar a la entidad para el ejercicio de toda clase de acciones y recursos, sin perjuicio de las facultades propias del Presidente.
- Desempeñar la dirección administrativa y de personal.
- Autorizar los compromisos de gasto, los pagos o riesgos.
- Actuar como órgano de contratación.
- Cuantas facultades le sean delegadas por el Consejo Rector o por el Presidente.

La estructura organizativa del IDEPA, regulada en la Resolución de 28 de junio de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, se componía en el ejercicio 2006 de seis áreas todas ellas dependientes del Director General, estableciendo que al frente de cada una existirá un director de área vinculado al IDEPA mediante un contrato laboral de carácter especial de alta dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto. Al 31 de diciembre de 2006, únicamente cuatro de estas seis áreas, estaban cubiertas mediante CAD, sin que tuviesen atribuido poder alguno, salvo las funciones genéricas asignadas a sus departamentos.

II.3.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia.

El detalle de la plantilla de los Entidades Públicas con CAD durante el ejercicio 2006 fue el siguiente:

Entidad	Nº CAD	Nº Empleados
112 Asturias	1	75
Bomberos del Principado de Asturias	1	290
Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)	5	77
SERIDA	-	134
TOTAL	7	576

A) Indemnizaciones previstas en caso de extinción:

Sólo el CAD de 112 Asturias recoge un pacto indemnizatorio especial, consistente en una progresión creciente de días de indemnización por año de antigüedad, hasta el quinto año de vigencia del contrato, que pasa a ser también de siete días por año de servicios prestados. La progresión pactada en este CAD consiste en 35 días de salario por año de servicio si la extinción se produce en el primer año, de 42 días de salario, si se produce en el segundo año, de 49 días si se produce en el tercer año, y de 54 días si se produce en el cuarto año. Siendo a partir del quinto año la indemnización regulada en el Real Decreto 1382/1985 de 7 días por año trabajado.

B) Pactos de no concurrencia

En ninguno de los CAD analizados existen pactos explícitos al respecto, por lo que resulta de aplicación el artículo 8 del Real Decreto 1382/1985, donde se establece que con carácter general el trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas salvo autorización expresa del empresario o pacto escrito en contrario. Autorización que se presume concedida cuando la vinculación a otra entidad fuese pública y notoria, y no se hubiese hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo.

II.4. Entes Públicos y Universidad de Oviedo

II.4.1. Evolución

La evolución de los CAD, durante el ejercicio 2006, relativa a los entes públicos y la Universidad de Oviedo, fue la que se muestra en el siguiente cuadro:

Ente	Contratos a 1/1/2006	Altas	Bajas	Contratos a 31/12/2006
<u>Con CAD</u>				
Consorcio de Transportes de Asturias	3	-	-	3
Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias	3	1	1	3
Universidad de Oviedo	1	-	-	1
<u>Sin CAD</u>				
Ente Público de Servicios Tributarios del Principado de Asturias	-	-	-	-
Real Instituto de Estudios Asturianos	-	-	-	-
Consejo Económico y Social	-	-	-	-
Caja de Crédito de Cooperación Local	-	-	-	-
<u>No han remitido información</u>				
Consorcio para de gestión del museo etnográfico de Grandas de Salime				
Total	7	1	1	7

A) Análisis de las certificaciones negativas

De los 8 entes públicos, 4 han emitido la oportuna certificación negativa acreditando de esta forma que durante el ejercicio 2006, no existió ningún CAD en los mismos.

Para el Ente de Servicios Tributarios, en su Reglamento de organización y funcionamiento se recoge que la figura del Directo General tendrá la consideración de alto cargo de la administración debiendo ser nombrado mediante Decreto, por lo que no les es aplicable el régimen laboral especial de alta dirección.

Lo mismo ocurre con el cargo de Presidente del Consejo Económico y Social, que según el Decreto 139/2002, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Económico y Social del Principado de Asturias tendrá la consideración de alto cargo.

B) Entes con CAD

Los puestos u órganos de dirección ocupados por personal con CAD existentes al 31 de diciembre de 2006, así como la relación previa que unía a las personas que ocupan los mismos con el sector público eran los siguientes:

Ente	Puesto	Relación previa c/ sector público
Consortio de Transportes de Asturias	1. Secretario General	NO
	2. Director área económica	NO
	3. Director área técnica	Laboral ente local
Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias	1. Director General	Funcionario universidad
	2. Secretario General	Funcionario P.A.
	3. Jefe de Gabinete	Eventual
Universidad de Oviedo	1. Gerente	Funcionario P.A.

II.4.2. Poderes – competencias del alto directivo

A) Directores – Gerentes.

Las competencias de los Directores-Gerentes ó Directores de los entes públicos vienen recogidas en sus normas de creación. Por su parte, las competencias del gerente de la Universidad se recogen en los Estatutos de la misma.

Así, el Director General del Ente público de comunicación, tiene atribuidas las funciones:

- De dirección.
- De personal: Organizar la dirección y nombrar el personal directivo del Ente Público y de sus sociedades.
- De representación del Ente Público.
- Órgano de contratación y de autorización de gastos y pagos del Ente y sus sociedades.

Por su parte, el Gerente de la Universidad de Oviedo tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- De dirección: dirigir los servicios administrativos y económicos y coordinar la administración de los demás servicios de la Universidad.
- De personal: Jefatura del personal de administración y servicios.

B) Resto de CAD

En el ente público de comunicación, existen 2 CAD (adicionalmente al del director gerente) correspondientes al Secretario General y al del Jefe de Gabinete, sin que tengan poderes atribuidos, recogiendo sus funciones en el propio contrato de trabajo.

- Secretario General: actuando siempre bajo la dependencia del Director General, le corresponde el ejercicio, en general, de las funciones de contratación, la dirección y la gestión del régimen interior, la coordinación y el control de los diferentes servicios del ente, así como cuantas atribuciones inherentes a los servicios generales y comunes del ente no estén expresamente encomendadas a los restantes órganos directivos de la empresa.
- Jefe de gabinete: funciones de asistencia al Director General del Ente.

En el Consorcio de Transportes de Asturias, existen 3 CAD que corresponden al Secretario General y a dos Directores de área.

- Secretario General: del análisis de la Ley 1/2002 de creación del Consorcio de Transportes, le corresponde el desempeño de la secretaría de los órganos colegiados de gobierno.
- Directores de área (2): sin poderes ni funciones atribuidos de forma expresa en la normativa vigente de regulación del Consorcio de Transportes. Tampoco existe atribución notarial de poderes ni funciones.

C) CAD sin poderes de alta dirección

En virtud del análisis anterior de los poderes atribuidos, los siguientes puestos provistos mediante CAD no reúnen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1382/1985 para ser considerados CAD:

Ente	Puesto
Consorcio de Transportes de Asturias	1. Secretario General
	2. Director área económica
	3. Director área técnica
Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias	1. Secretario General
	2. Jefe de Gabinete
Universidad de Oviedo	1. Gerente

II.4.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia

El detalle de la plantilla de los entes públicos y de la Universidad de Oviedo, con CAD durante el ejercicio 2006 es el siguiente:

Ente	Nº CAD	Nº Empleados
Consorcio de Transportes de Asturias	3	21
Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias	3	12
Universidad de Oviedo	1	3.073

A) Indemnizaciones previstas en caso de extinción

El Consorcio de Transportes fija, para los casos de desistimiento por el ente acordado por el Consejo de Administración, y en los casos de despido improcedente ó nulo, una indemnización al trabajador igual a la prevista en el artículo 56 del Estatuto de los trabajadores, no pudiendo exceder de 12 mensualidades. (indemnización de 45 días de salario por año de servicio).

El ente público de comunicación no hace uso de la posibilidad de pactar en el contrato una indemnización diferente, por lo que será de aplicación la indemnización genérica establecida en el artículo 8 del Real Decreto 1382/1985, es decir, 7 días de salario en metálico por año de servicio con el límite de 6 mensualidades.

En cuanto a la universidad, se fija una indemnización de 4 meses de salario si la extinción es por libre voluntad de la universidad, sin tener en consideración el tiempo de servicios prestado

B) Pactos de no concurrencia

En ningún CAD relativo a estos entes existen pactos expresos que permitan la concurrencia.

Así, en todos los casos; o bien se prohíbe expresamente el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada; o bien no se realiza mención alguna en el contrato, por lo que resulta automáticamente aplicable el artículo 8 del Real Decreto 1382/1985, que establece que el trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas salvo autorización expresa del empresario o pacto escrito en contrario., presuponiendo la autorización del empresario cuando la vinculación a otra entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo

II.5. Empresas Públicas

II.5.1. Evolución

A 31 de diciembre de 2006 existían, en todas las empresas públicas que contestaron a la solicitud de información, 20 CAD, repartidos entre 14 empresas públicas, en todas las cuales la figura del Director-Gerente revestía la relación laboral de alta dirección.

La evolución de los CAD durante el ejercicio 2006, relativa a las empresas públicas fue la siguiente:

Sociedad Mercantil	Contratos a 1/1/2006	Altas	Bajas	Contratos a 31/12/2006
<u>Con CAD</u>				
Televisión del Principado de Asturias, S.A. (TPA)	5	1	-	6
Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias, S.A. (GISPASA)	2	-	-	2
Ciudad Industrial Valle del Nalón, S.A.	1	-	-	1
Gestión de Infraestructuras Culturales, Turísticas y Deportivas del Principado de Asturias, S.A.	-	1	-	1
Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias, S.A.	-	1	-	1
Hostelería Asturiana, S.A. (HOASA)	1	-	-	1
Inspección Técnica de Vehículos de Asturias, S.A. (ITVASA)	1	-	-	1
Productora de Programas del Principado de Asturias, S.A.	1	-	-	1
Sedes, S.A.	1	-	-	1
Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales, S.A. (SADEI)	1	-	-	1
Sociedad de Promoción Exterior Principado de Asturias, S.A. (ASTUREX)	-	1	-	1
Sociedad Regional de Turismo, S.A.	1	1	1	1
Viviendas del Principado de Asturias, S.A. (VIPASA)	1	-	-	1
Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, SA (SERPA)	2	-	1	1
<u>Sin CAD</u>				
Albancia, S.A.	-	-	-	-
Empresa Asturiana de Servicios Agrarios, S.A., en liquidación	-	-	-	-
Sociedad para el Desarrollo de las Comarcas Mineras, S.A. (SODECO)	-	-	-	-
Sociedad Regional de Promoción Principado de Asturias, S.A. (SRP)	-	-	-	-
Sodeco Gestión, S.L.	-	-	-	-
SRP participaciones, S.L.	-	-	-	-
Zona de Actividades Logísticas e Industriales de Asturias, S.A. (ZALIA)	-	-	-	-
Radio del Principado, S.A.	-	-	-	-
Sociedad Regional de Recaudación del Principado de Asturias, S.A.	-	-	-	-
Sociedad Inmobiliaria del Real Sitio de Covadonga, S.A.	-	-	-	-
<u>No han remitido información</u>				
Parque de la Prehistoria, S.A.				
Sociedad Mixta Gestión y Promoción del Suelo, S.A. (SOGEPSA)				
TOTAL	17	5	2	20

De las 14 empresas públicas que al 31 de diciembre de 2006, tenían CAD vigentes, únicamente en los casos de GISPASA y la TPA, tenían más de un contrato de tales características.

La relación de los puestos cubiertos mediante un CAD al 31 de diciembre de 2006, de las distintas empresas públicas fue la siguiente:

Sociedad Mercantil	Cargo	Relación previa c/ sector público
Ciudad Industrial Valle del Nalón, S.A.	1. Director Gerente	No
Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, SA (SERPA)	1. Gerente	No
Gestión de Infraestructuras Culturales, Turísticas y Deportivas del Principado de Asturias, S.A.	1. Director Gerente	Laboral SRT
Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias, S.A.	1. Director General	No
Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias, S.A. (GISPASA)	1. Director área jurídica	No
	2. Director Gerente	No
Hostelería Asturiana, S.A. (HOASA)	1. Director Gerente	No
Inspección Técnica de Vehículos de Asturias, S.A. (ITVASA)	1. Gerente	Laboral P.A.
Productora de Programas del Principado de Asturias, S.A.	1. Gerente	Laboral TVE, S.A.
Sedes, S.A.	1. Director Gerente	No
Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales, S.A. (SADEI)	1. Director	Laboral SADEI
Sociedad de Promoción Exterior Principado de Asturias, S.A. (ASTUREX)	1. Director General	No
Sociedad Regional de Turismo, S.A.	1. Gerente	laboral en SRT
Televisión del Principado de Asturias, S.A. (TPA)	1. Director de antena y contenidos	CAD Ente Público Comunicación
	2. Director de gestión y recursos humanos	CAD Ente Público Comunicación
	3. Director de comunicación	CAD Ente Público Comunicación
	4. Director técnico del Ente	CAD Ente Público Comunicación
	5. Adjunto a director de antena y contenidos	CAD Ente Público Comunicación
	6. Relaciones corporativas	CAD Ente Público Comunicación
Viviendas del Principado de Asturias, S.A. (VIPASA)	1. Gerente	No

II.5.2. Poderes-competencias de los altos directivos

Tal y como se desprende del cuadro anterior, únicamente 2 empresas públicas del sector público regional tenían más de un CAD vigente al 31 de diciembre de 2006:

Del análisis de los puestos ocupados mediante CAD en el ejercicio 2006 se puede realizar la siguiente clasificación:

A) Cargos de Director-Gerente.

Todas sus funciones y poderes vienen definidos en el contrato de trabajo, o en escritura pública, siendo las más relevantes, entre otras, las siguientes:

1. Funciones de representación: que autoriza al directivo a comparecer en nombre y por cuenta de la empresa ante cualquier persona física, jurídica u órganos públicos o privados.

Todos tienen atribuido este poder, con las siguientes especialidades:

- GISPASA, tiene poder mancomunado para actos relacionados con la construcción del HUCA sin limitación de cantidad.
- SADEI necesitan autorización para reconocer o renunciar a derechos, transigir, allanarse o desistir de acción procesal o recursos.

2. Funciones de régimen interior: recoge facultades de organización, determinación de procedimientos a aplicar para el mejor funcionamiento de la empresa.

Todos, salvo el Director-Gerente de GISPASA, tienen atribuido ese poder, centrado en la mayoría de los casos en el régimen de personal.

3. Funciones de tráfico y giro: que facultan al directivo a realizar en nombre y por cuenta de la empresa operaciones relacionadas con la actividad del objeto social de la entidad, compras y ventas, contratación en general, cobros y pagos, incluidos los formalizados en letras de cambio. Con las siguientes especialidades:

- GISPASA: Tiene limitados los poderes de disposición y dominio a 30.000 €. Para actos relacionados con la construcción del HUCA tiene poderes MANCOMUNADOS sin límite cuantitativo.
- SADEI no puede adquirir ni disponer de inmuebles.
- VIPASA: no está facultado para las operaciones de librar, aceptar, negociar, protestar letras de cambio. En cuanto a cobros y pagos, está limitado a 6.000 y 12.000 € (cambia a lo largo del año). abrir cuentas y retirar cantidades hasta 6.000 €.

En cuanto a contratación sí tiene atribuida esta facultad, salvo la facultad de contratación sobre bienes inmuebles.

4. Funciones de disposición: que permite realizar negocios de disposición, es decir, actos por los que un derecho actualmente existente es transformado, modificado ó extinguido (destrucción, gravamen, libre aprovechamiento...). Esta facultad la tienen atribuida todos ellos, con las siguientes especialidades:

- SADEI no puede disponer en el caso de bienes inmuebles.
- Asturex no la tiene atribuida.
- VIPASA no dispone de esta facultad.
- GISPASA: duración indefinida para actos de disposición y dominio que no superen los 30.000 € (sin limitación cuantitativa para el caso de ejercicio mancomunado para actos relacionados con la construcción del HUCA).

B) Resto de CAD

En GISPASA, existe la figura del director del área jurídica, contratado mediante CAD, si bien no tienen poderes atribuidos, estando además bajo la dependencia del Director Gerente de la sociedad.

Por su parte, los 6 CAD de la Televisión del Principado de Asturias tampoco tienen atribuido poder alguno, salvo las competencias propias de funcionamiento de sus respectivas áreas departamentales.

C) CAD sin poderes de alta dirección

En virtud del análisis anterior de los poderes atribuidos, los siguientes puestos provistos mediante CAD no reúnen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1382/1985 para ser considerados CAD:

Sociedad Mercantil	Cargo
Gestión de Infraestructuras Sanitarias del Principado de Asturias, S.A. (GISPASA)	1. Director área jurídica
Televisión del Principado de Asturias, S.A. (TPA)	2. Director de antena y contenidos
	3. Director de gestión y recursos humanos
	4. Director de comunicación
	5. Director técnico del Ente
	6. Adjunto a director de antena y contenidos
	7. Relaciones corporativas

II.5.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia

A) Indemnizaciones previstas en caso de extinción

Con carácter general, la indemnización prevista en caso de extinción de la relación laboral es la establecida en el Real Decreto 1382/1985, de 7 días por año de servicio con el límite de seis mensualidades, no obstante lo cual, se han establecido los siguientes pactos modificando esta cuantía:

- El CAD de Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias, S.A. (GIT), correspondiente al puesto de director-gerente, tiene una duración de 2 años. En caso de que la empresa decida antes de su finalización su extinción, deberá completar el salario bruto hasta estos 2 años.
- ITVASA contempla una indemnización para el gerente de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.
- La Productora de Programas del Principado S.A. contempla para su gerente una indemnización de 45 días por año trabajado con el límite de una anualidad.
- ASTUREX fija una indemnización para el director general equivalente a la retribución básica anual más la variable de 24 meses de salario, en caso de extinción por voluntad de la sociedad del CAD.
- TPA tenía establecido, en el ejercicio 2006, los siguientes pactos indemnizatorios:
 - Para todos sus directores de área a excepción de su Director Técnico, en caso de desistimiento por voluntad de la empresa, que deberá preavisar al trabajador con 6 meses de antelación, o por despido declarado improcedente o nulo, se establece que será de aplicación la indemnización recogida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (45 días por año trabajado), no pudiendo exceder de 12 mensualidades. Esto se cumple para 5 de los 6 CAD (todos menos el Director Técnico).
 - En el caso del Director Técnico, se establece que si la extinción se produce por voluntad de la sociedad (o del alto directivo si mediara justa causa), deberá satisfacerse una indemnización de 20 días de salario en metálico por año de servicio o el salario bruto que reste hasta el cumplimiento total del contrato, si es mayor. En este caso, el plazo de preaviso establecido en el RD no se modifica, manteniéndose, tanto para la extinción por voluntad del empresario, como para la extinción por voluntad del alto directivo, el plazo de 3 meses. Hay que señalar al respecto que con fecha 1 de octubre de 2007, se procedieron a modificar, estas condiciones, igualándolas al del resto de directores de área, anteriormente comentadas.

B) Pactos de no concurrencia

En todas las empresas públicas con CAD al 31 de diciembre de 2006, rigen pactos de no concurrencia durante la vigencia de la relación laboral, bien por recogerlo de manera explícita el propio contrato, bien por no realizarse mención alguna en el mismo, lo que supone la aplicación directa del artículo 8.1 del Real Decreto 1382/1985, según el cual, como norma general, regirá en el CAD la prohibición de celebrar otros contratos con otras empresas, si no existiera pacto escrito en contrario, ó autorización del empresario (que se entenderá implícita si la vinculación a la otra entidad fuese pública y no hubiese exclusión expresa en el contrato de trabajo).

II.6. Fundaciones

II.6.1. Evolución

La evolución de los CAD en el sector de las Fundaciones, durante el ejercicio 2006 ha sido la siguiente:

Fundación	Contratos a 1/1/2006	Altas	Bajas	Contratos a 31/12/2006
<u>Con CAD</u>				
F. Asturiana de Atención y Protección de Personas con Discapacidades y/o Dependencias	1	-	-	1
F. Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo (FUCOMI)	1	-	-	1
F. para el Fomento Economía Social	1	-	-	1
F. para la Formación, la cualificación y el empleo en el Sector Metal de Asturias	1	-	-	1
F. Parque Histórico del Navia	-	1	-	1
F. del Hospital del Oriente de Asturias "Francisco Grande Covián"	1	-	-	1
F. Servicio Asturiano Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)	1	-	-	1
<u>Sin CAD</u>				
F. Asturiana de la Energía (FAEN)	-	-	-	-
F. Barredo	-	-	-	-
F. Oso	-	-	-	-
F. para el Fomento de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología (FICYT)	-	-	-	-
F. de Investigación sobre materiales y materias primas (ITMA)	-	-	-	-
TOTAL	6	1	-	7

Todos los CAD vigentes al 31 de diciembre de 2006 en las distintas fundaciones se corresponden con la figura del Director-Gerente distribuidos tal como:

Fundación	Cargo	Relación previa c/ sector público
F. asturiana de atención y protección de personas con discapacidades y/o dependencias	1. Director-Gerente	No
F. Comarcas Mineras para la formación y promoción del empleo (FUCOMI)	1. Director-Gerente	-
F. para el Fomento Economía Social	1. Director	Laboral
F. para la Formación, la cualificación y el empleo en el sector metal de Asturias	1. Director-Gerente	No
F. Parque Histórico del Navia	1. Director	No
F. del Hospital del Oriente de Asturias "Francisco Grande Covián"	1. Director-Gerente	Estatutario SESPA
F. Servicio Asturiano Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)	1. Director General	No

Se comprueba que en todas las fundaciones con CAD, es únicamente la figura del Director-Gerente la que ostenta este tipo de relación laboral.

II.6.2. Poderes-competencias del alto directivo

Tal y como se establece en la Ley 50/2002 de 26 de diciembre de Fundaciones, todos los estatutos revisados contemplan como órgano de gobierno al Patronato, recogiendo en la mayoría de ellos la facultad para que este constituya en su seno una Comisión Ejecutiva, designando las personas que deben ejercer dicho cargo y su forma de actuar, pudiendo delegar en ellos, total o parcialmente, con carácter temporal o permanente, todas las facultades que no sean indelegables conforme a la Ley o los correspondientes Estatutos.

Según la información remitida, las Fundaciones Públicas que manifiestan haber tenido algún CAD en vigor durante 2006, se corresponde al puesto de Director o Director Gerente definido en sus estatutos y que actúa en dependencia directa del Patronato o de la correspondiente Comisión Ejecutiva según el caso.

Las competencias-atribuciones de cada uno de ellos se recogen en los mencionados estatutos de estas Fundaciones y se concretan a través de documento público notarial en los siguientes casos:

- Director Gerente de la Fundación Asturiana de Atención y Protección de Personas con Discapacidades y/o Dependencias. (FASAD).
- Director-Gerente de la Fundación Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo (FUCOMI).
- Director de La Fundación para el Fomento de la Economía Social (FES).
- Director de la Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal de Asturias.
- Director de la Fundación Parque Histórico del Navia.
- Director Gerente de la Fundación del Hospital del Oriente de Asturias "Francisco Grande Covián".

Los poderes otorgados se corresponden con las facultades contempladas en sus estatutos y que tienen como elementos comunes en todas ellas:

- Ejecutar y cumplimentar todos los acuerdos del Patronato.
- Nombrar y separar previo acuerdo del patronato, al personal de la Fundación.
- Proponer la estructura orgánica de ésta.
- Desarrollar todas las facultades que le sean conferidas por el Patronato como:
 - Representación de la Fundación en determinados actos.
 - Autorización sobre cuentas bancarias, con límites en cuantía.
 - Autorizar y realizar compra-venta de bienes, reparaciones, y mantenimientos para el normal funcionamiento de la Fundación, con límites en cuantía.
 - Poderes para pleitos y representación ante organismos públicos para presentación de impuestos, liquidación de seguros sociales, solicitud de subvenciones y en general para el ejercicio de los derechos e intereses, que según los casos, corresponda a la Fundación, elevar peticiones e instancias....

Sólo en el caso de la Fundación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), y según la información remitida por la misma, no consta la existencia de documento notarial de apoderamiento a favor de su Director General, remitiéndose para el conocimiento de sus atribuciones a su Reglamento de Funcionamiento publicado en BOPA de 13 de Junio de 2.005 que le atribuye las siguientes funciones:

- Adoptar las decisiones necesarias para el normal funcionamiento del servicio.
- Asumir la dirección del personal contratado.
- Administrar los fondos del Servicio de acuerdo al presupuesto aprobado por el Patronato y según las instrucciones del mismo.
- Elaborar la memoria anual del Servicio y el proyecto de presupuesto.
- Convocar a las Comisiones, a petición de cualquiera de las partes.
- Trasladar a la Comisión correspondiente las consultas, reclamaciones o cuestiones de su competencia que se produzcan.

II.6.3. Pactos indemnizatorios y de no concurrencia

El detalle de la plantilla de las fundaciones con CAD durante el ejercicio 2006 fue el siguiente:

	Nº CAD	Plantilla
F. Asturiana de Atención y Protección de Personas con Discapacidades y/o Dependencias	1	60
F. Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo (FUCOMI)	1	91
F. para el Fomento Economía Social	1	S.d.
F. para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal de Asturias	1	170
F. Parque Histórico del Navia	1	1
F. del Hospital del Oriente de Asturias "Francisco Grande Covián"	1	279
F. Servicio Asturiano Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)	1	2
TOTAL	7	726

A) Indemnizaciones previstas en caso de extinción

En cuanto a los pactos indemnizatorios, todos los CAD vigentes a 31 de diciembre de 2006 o bien contemplaban expresamente indemnizaciones idénticas a las previstas en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o bien remiten al mismo, en caso de extinción del contrato por voluntad del empresario, es decir siete días por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

B) Pactos de no concurrencia

Según la información remitida por las fundaciones, todos los CAD contemplan explícitamente el pacto de no concurrencia durante su vigencia a excepción del CAD del Director del Parque Histórico del Navia, al que resultará igualmente de aplicación lo dispuesto en el artículo 8.1 del Real Decreto 1382/1985 que establece que el trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario.

II.7. Análisis de las retribuciones de los CAD

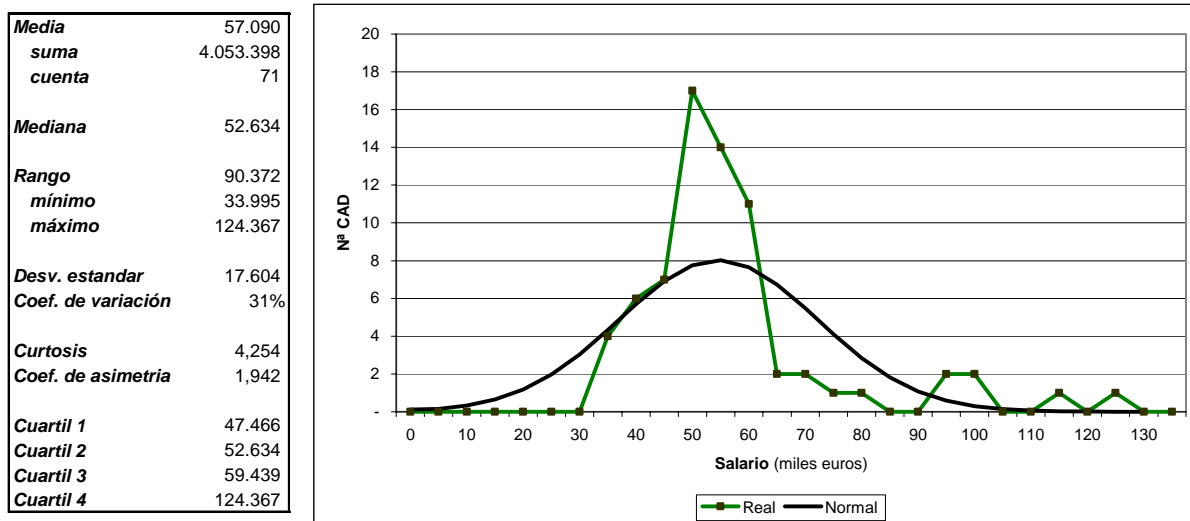
II.7.1. Visión global

En el gráfico que se muestra a continuación, se representan las dos curvas o funciones siguientes:

1. Real. Se representa la evolución del número de salarios en función del rango salarial. Es decir para un determinado salario cuantos CAD existían al 31 de diciembre de 2006.
2. Normal. Se corresponden con la función normal o campana de gauss, calculada a partir del valor medio y la desviación estándar de la población analizada. Esta función es de gran importancia en

estadística y está justificada por la frecuencia o normalidad con la que ciertos fenómenos tienden a parecerse en su comportamiento a esta distribución.

Gráficamente representada la situación global de los CAD al 31 de diciembre de 2006 era la siguiente:



El salario medio de los 71 CAD examinados y vigentes al 31 de diciembre de 2006, se ha situado en los 57.090 euros, frente a los 54.985 euros del ejercicio 2005, lo que ha supuesto un incremento porcentual del 4%.

El CAD de menor importe ascendía a 31.464 euros, y el de mayor importe a 124.367 euros, lo que implica que la totalidad de los CAD se repartían en un amplio rango de 90.372 euros.

Si analizamos esta distribución de la población por cuartiles, que son los valores salariales que segmentan la población en cuatro estratos de un 25% sobre el número de contratos, se comprueba que el 25% de los CAD no llegaban a los 47.466 euros, un 50% era inferior a los 52.634 euros, un 75% no alcanzaban los 59.439 euros y ningún contrato superó los 124.367 euros. Gráficamente se pone claramente de manifiesto esta concentración en torno al valor medio, donde se observa claramente como la función real se sitúa en valores muy superiores a los de la distribución normal.

Se observa como en un rango total de 90.372 euros (diferencia entre los contratos de mayor y menor importe) un 50% de los CAD, se sitúa entre los 47.666 y los 59.439 euros (rango parcial de 11.773). Es decir, que como ya se comentaba anteriormente, la densidad de contratos en torno al valor medio de los mismos es muy elevada.

En cuanto al grado de dispersión de los valores de la población, la desviación estándar se sitúa en los 17.604 euros. Si ponemos este dato en relación con el valor medio de la población analizada, resulta un coeficiente de variación de 31%. Cifras que en principio dan a entender una considerable dispersión de los valores, pero que conviene interpretar a la luz de otros indicadores como la curtosis y el coeficiente de simetría que se analizan a continuación.

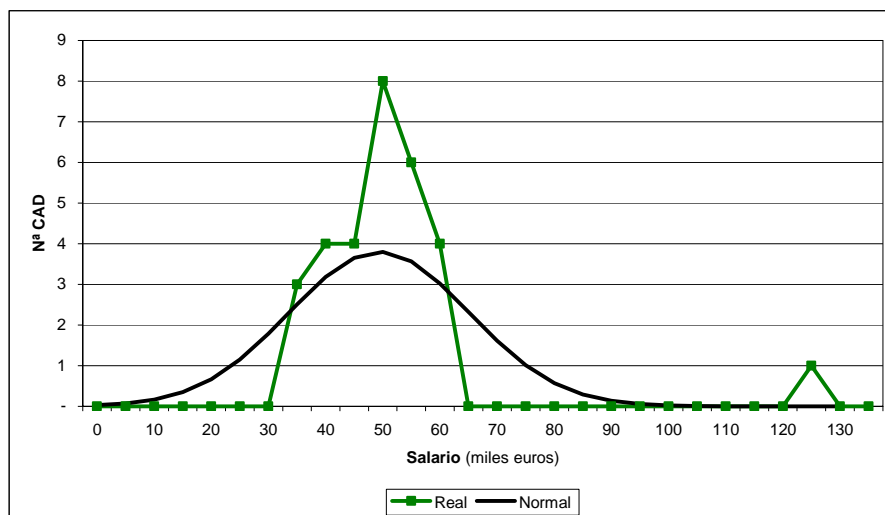
La curtosis mide lo concentrada, en torno a la media, de la población o muestra analizada. Asimismo explica el grado o importancia que sobre la desviación estándar tienen los valores más alejados del valor medio. En este caso concreto alcanza un valor positivo de 4,254 lo que implica que existen valores relativamente alejados y de mayor importe sobre el valor medio de la población, que son los causantes del grado de dispersión de la población. Esto se observa claramente en el gráfico, donde se comprueba la existencia de 6 CAD, de valores superiores a los 90.000 euros que se sitúan por encima de la distribución normal.

Por su parte, el coeficiente de simetría mide si la serie se distribuye de manera simétrica a ambos lados de la media, es decir, compara el grado de dispersión a izquierda y derecha de la media de la serie,

arroja un valor de 1,942, por lo que trata de una distribución asimétrica con sesgo positivo (hacia la derecha), hacia el mayor importe de los salarios.

II.7.2. Organismos Autónomos

Media	51.869
suma	1.556.083
cuenta	30
Mediana	51.318
Rango	90.372
mínimo	33.995
máximo	124.367
Desv. estandar	15.688
Coef. de variación	30%
Curtosis	16,235
Coef. de asimetría	3,477
Cuartil 1	45.012
Cuartil 2	51.318
Cuartil 3	54.862
Cuartil 4	124.367



El valor medio de los CAD en los 30 contratos examinados y vigentes al 31 de diciembre de 2006 ascendió a 51.896 euros.

Comparando la gráfica de la distribución del número de CAD por rango salarial, se comprueba fácilmente cómo los salarios están muy homogéneamente repartidos en torno al valor medio, con la única excepción de un contrato que presenta una cuantía anormalmente elevada en comparación con los 29 restantes, y que asciende a 125 miles de euros, que es el que desvirtúa en gran medida las mediciones estadísticas realizadas.

Este dato lo pone claramente de manifiesto el valor de la curtosis con un importe excesivamente elevado y positivo de 16,235, lo que indica que la mayor parte de la desviación estándar es debida a valores anormalmente elevados respecto al valor medio.

Se observa como en un rango total de 90.372 euros (diferencia entre los contratos de mayor y menor importe) un 50% de los CAD, se sitúa entre los 45.012 y los 54.862 euros (rango parcial de 9.850). Es decir, que la densidad de contratos en torno al valor medio de los mismos es muy elevada.

Debido a la desvirtuación que está produciendo el mencionado CAD de importe mas elevado, si eliminamos el mismo, el rango disminuye hasta los 31 miles de euros, casi una tercera parte del inicial, disminuyendo asimismo la desviación estándar hasta los 7.793, lo que supone un coeficiente de variación del 15%, y un valor medio de la población de 49.370 euros. Datos todos ellos que hablan de una gran homogeneización de los salarios de los CAD en los OAAA.

II.7.3. Empresas públicas

Media	63.774
suma	1.275.486
cuenta	20
Mediana	58.044
Rango	58.007
mínimo	43.295
máximo	101.302
Desv. estandar	17.160
Coef. de variación	27%
Curtosis	0,373
Coef. de asimetría	1,184
Cuartil 1	51.730
Cuartil 2	58.044
Cuartil 3	67.255
Cuartil 4	101.302



Con un valor medio de 63.774 euros, los 20 CAD examinados y vigentes al 31 de diciembre de 2006, de las Empresas Públicas, son los mejor remunerados de todo el sector público regional.

En comparación con el total de los CAD y con los relativos a los OAAA presentan una mayor dispersión tal y como lo señala el hecho de presentar una desviación estándar de 17.160 si bien el coeficiente de variación alcanza tan solo el 27%.

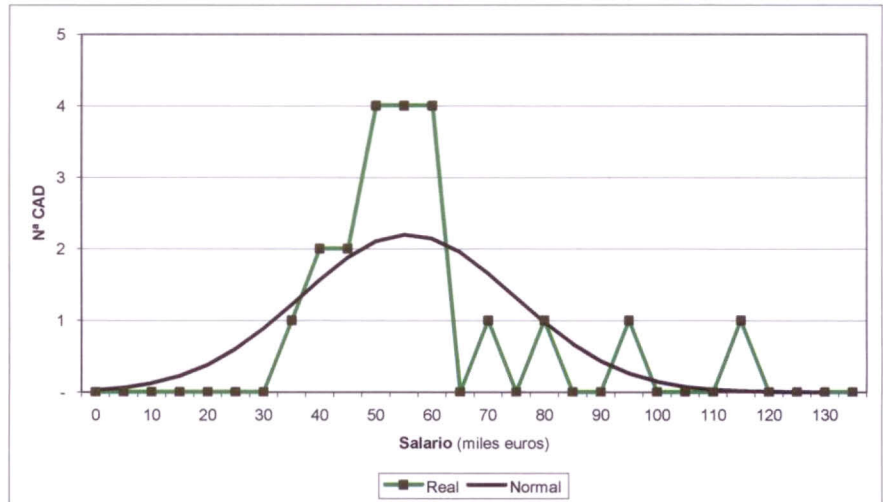
La curtosis es de tan solo 0,373, lo que identifica que la desviación estándar o grado de dispersión de los CAD en cuanto a su nivel salarial, se distribuye homogéneamente a ambos lados de la media, o lo que es lo mismo, que no existen valores anormalmente elevados o minorados respecto al valor medio.

Esta conclusión la refuerza el análisis de los cuartiles donde se pone de manifiesto que el 25% de los CAD no llegaban a los 51.730 euros, un 50% era inferior a los 58.044 euros, un 75% no alcanzaban los 67.255 euros y ningún contrato superó los 101.302 euros.

Así en un rango total de 58.007 euros (diferencia entre los contratos de mayor y menor importe) un 50% de los CAD, se sitúa entre los 51.730 y los 67.255 euros (rango parcial de 15.525 euros). Lo que supone el mayor rango del tercer cuartil de todos los entes analizados.

II.7.4. Entes, Entidades Públicas, Universidad de Oviedo y Fundaciones

Media	58.182
suma	1.221.829
cuenta	21
Mediana	52.634
Rango	80.931
mínimo	34.821
máximo	115.752
Desv. estandar	19.006
Coef. de variación	33%
Curtosis	3,742
Coef. de asimetría	1,846
Cuartil 1	50.048
Cuartil 2	52.634
Cuartil 3	58.710
Cuartil 4	115.752



El salario medio de los 20 CAD examinados y vigentes al 31 de diciembre de 2006, se ha situado en los 58.182 euros, siendo el CAD de menor importe de 34.821 euros, y el de mayor importe 115.752 euros, lo que implica que la totalidad de los CAD se repartían en un amplio rango de 80.931 euros.

Si analizamos esta distribución de la población por cuartiles, se comprueba que el 25% de los CAD no llegaban a los 50.048 euros, un 50% era inferior a los 52.634 euros, un 75% no alcanzaban los 58.710 euros y ningún contrato superó los 115.752 euros. Gráficamente se pone claramente de manifiesto esta concentración en torno al valor medio, donde se observa claramente como la función real se sitúa en valores muy superiores a los de la distribución normal.

Se comprueba como del rango total de 80.931 euros (diferencia entre los contratos de mayor y menor importe) un 50% de los CAD, se sitúa entre los 50.048 y los 58.710 euros (rango parcial de 8.662), lo que pone de manifiesto que la densidad de contratos en torno al valor medio de los mismos es muy elevada.

En cuanto al grado de dispersión de los valores de la población, la desviación estándar se sitúa en los 19.006 euros, la mayor de todas las analizadas. Si ponemos este dato en relación con el valor medio de la población analizada, resulta un coeficiente de variación de 33%.

Esta dispersión, viene propiciada por valores de importe superiores a la media, que es donde se ubica la mayor dispersión, tal y como se comprueba fácilmente en el gráfico anterior, y por el dato de la curtosis que asciende a 3,74.

Por su parte, el coeficiente de simetría arroja un valor de 1,84, por lo que trata de una distribución asimétrica con sesgo positivo (hacia la derecha), hacia el mayor importe de los salarios.

Oviedo a 18 de marzo de 2009

El Síndico Mayor

Fdo: Avelino Viejo Fernández